

РЕШЕНИЕ

№ 2937

гр. София, 27.10.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-В СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми септември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Анелия Маркова

Членове: Пепа Маринова-Тонева
Десислава Алексиева

при участието на секретаря Юлиана Ив. Шулева
като разгледа докладваното от Пепа Маринова-Тонева Въззивно гражданско дело № 20211100512010 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 258 – 273 ГПК.

С решение № 20161035 от 21.07.2021 г. по гр.д. № 4173/2021 г. Софийски районен съд, 163 състав отхвърлил предявените от Т. В. С., ЕГН *****, срещу „Х.“ ЕООД, ЕИК ****, искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, чл. 344, ал. 1, т. 2 и чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225 КТ – за признаване за незаконосъобразно и отмяна на уволнението, извършено със заповед № С-109/24.11.2020 г. на управителя на ответното дружество, с която трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ; За възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „склададжия“ при ответното дружество, както и за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение за оставане без работа след прекратяването на трудовото правоотношение в общ размер от 6 438.84 лева (брутно трудово възнаграждение) за шестмесечен период, считано от 25.11.2020 г. до 25.05.2021 г. (по 1 557.64 лева месечно брутно трудово възнаграждение, като се приспада платено от следващ работодател), ведно със законната лихва от подаване на исковата молба в съда на 25.01.2021 г. до окончателно плащане. На основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът е осъден да заплати на ответника

сумата 780 лева – разноси по делото.

Срещу решението е подадена въззивна жалба от ищеца Т. В. С., който го обжалва изцяло с оплаквания за неправилност – неправилно приложение на материалния закон, съществено нарушение на съдопроизводствените правила и необоснованост. Първостепенният съд не обсъдил всички доказателства поотделно и в тяхната връзка, налице било несъответствие между фактическите констатации и събраните по делото доказателства; приел за доказани факти, за които нямало представени надлежни доказателства или имало представени такива, установяващи обратното. Не били съобразени направените възражения и доводи, разместена била доказателствената тежест. Съдът основал решението си на твърденията на ответника, без да е доказана законосъобразността на уволнението. От представените трудови договори и длъжностни характеристики можело да се направи обоснован извод за наличие на сходни и идентични трудови функции, осъществявани при предходни работодатели, и то за по-дълъг срок от нововъведените изисквания за длъжността. Нямало и нормативно изискване за определен стаж за заеманата длъжност. Първоинстанционният съд дори приложил в противоположния смисъл задължителната съдебна практика, уеднаквена с Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. по тълк. д. № 4/2017 г., ОСГК на ВКС. Отделно от това, районният съд не само не допуснал на ищеца исканите доказателства, но и не взел предвид конкретните твърдения за злоупотреба с право от страна на работодателя, които били точно и ясно посочени в исковата молба. Не било взето предвид и обстоятелството, че работодателят имал 6-месечен срок да прекрати трудовия договор със срок за изпитване, в случай че ищецът не се справял с работата си. Едва след изтичане на срока за изпитване и поради обстоятелствата, твърдени в исковата молба – злоупотреба с право, работодателят увеличил изискването за предишен опит за заемане на длъжността „склададжия“ с над три години. Това било извършено с цел заобикаляне на закона и при превишаване на правомощията на работодателя, за да бъде извършено уволнението на ищеца, чиито трудов стаж и квалификация били известни на работодателя още при сключване на договора. Районният съд не обсъдил и обстоятелството, че независимо че преценката на работодателя за промяна на изискванията за заемане на дадена длъжност е суверенна и по целесъобразност, работодателят следвало да установи по несъмнен начин и при условията на пълно и главно доказване

какви са обективните причини, довели до необходимостта от промяна в изискванията, за да се прецени дали добросъвестно е упражнил правото си. Такова доказване не било проведено, дори в отговора на исковата молба се твърдяло неизпълнение на трудови задължения от страна на ищеца, а не за възникнала необходимост за повишаване на изискванията за трудов стаж за длъжността. Това водело до извода, че целта на въведените изисквания за процесната длъжност била уволнението на ищеца, т.е. налице бил дискриминационен подход към него. Поради това моли съда да отмени атакуваното решение и вместо това постанови друго, с което да уважи предявените искове. Претендира разноски съгласно списък по чл. 80 ГПК. Прави евентуално възражение за прекомерност по смисъла на чл. 78, ал. 5 ГПК.

Въззиваемата страна „Х.“ ООД (промяната в правноорганизационната форма вписана в ТРРЮЛНЦ на 03.06.2021 г.) с отговор по реда на чл. 263, ал. 1 ГПК оспорва жалбата и моли съда да потвърди обжалваното решение като правилно. Претендира разноски за въззивното производство съгласно списък по чл. 80 ГПК. Прави евентуално възражение за прекомерност по смисъла на чл. 78, ал. 5 ГПК.

Въззивната жалба е процесуално допустима като подадена в срока по чл. 259, ал. 1 ГПК, от надлежна страна и срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което съдът следва да се произнесе по основателността ѝ.

Софийски градски съд, като обсъди събраните по делото доказателства, становищата и доводите на страните съобразно чл. 12 и чл. 235, ал. 2 и 3 ГПК, намира за установено следното:

Съдът е сезиран с обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ.

Съгласно чл. 269 ГПК, въззивният съд проверява правилността на първоинстанционното решение само в рамките на релевираните оплаквания, а служебно следва да ограничи проверката си само за валидност, допустимост на решението в обжалваната част и спазване на императивните норми на материалния закон (т. 1 на Тълкувателно решение № 1/09.12.2013 г. по тълк.д. № 1/2013 г., ОСГТК на ВКС).

Обжалваното решение е валидно и допустимо. Въззивният съд намира,

че при постановяването му не е допуснато нарушение на императивни материалноправни норми, а с оглед непреклучдираните доводи в жалбата е правилно по следните съображения:

От фактическа страна: Не е било спорно и по делото се установява, че по силата на трудов договор № 395/30.12.2019 г. между страните е съществувало трудово правоотношение, трансформирало се в безсрочно след изтичане на уговорения 6-месечен срок за изпитване в полза на работодателя. Съгласно приетата длъжностна характеристика, връчена на ищеца при сключване на договора, като изискване за трудов опит за заемане на длъжността е предвидено „над 6 месеца практика“.

От приетия и неоспорен протокол от решение на едноличния собственик на капитала на ответното дружество се установява, че във връзка с необходимостта от постигане на по-високи резултати в дейността на дружеството и повишаване качеството на работата, на 20.11.2020 г. работодателят е взел решение за промяна на длъжностите характеристики на работниците и служителите в звено „Склад“ към отдел „Механизация и автотранспорт“ и отдел „Строителство“, като за длъжността „управител на склад“ е предвидено изискване за над 5 години трудов стаж на същата позиция, а за длъжността „склададжия“ – над 3 години трудов стаж на същата позиция. Изготвена е нова длъжностна характеристика, утвърдена на 23.11.2020 г., в която е посочено това изискване.

Новата длъжностна характеристика е връчена на ищеца при отказ на 25.11.2020 г. На същата дата му е връчена и заповед № С-109/24.11.2020 г. на управителя на дружеството - работодател, с която трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ, тъй като Т. С. не отговаря на новото изискване за длъжността – предходен опит над 3 години на същата позиция. Разпоредено е изплащане на обезщетение за неспазено предизвестие по чл. 220, ал. 1 КТ.

Видно от приетите и неоспорени трудов договор от 01.02.2021 г. и справка за трудов стаж, след прекратяване на процесното трудово правоотношение работодателят е назначил на длъжността „склададжия“ лице с трудов стаж над 10 години на длъжности „складов работник“ и „управител склад“.

За доказване на твърдението си, че отговарял на новото изискване за

заемане на длъжността, ищецът е представил копия от трудови договори, длъжностни характеристики и 4 бр. трудови книжки, видно от които преди сключване на процесното трудово правоотношение същият е работил при други работодатели на длъжности „киноразпоредител“, „сътрудник паркинг“, „шофьор“, „крупие“, „крупие жива игра“, „специалист продажби“, „ресторантски работник“, „сътрудник продажби“. От тях не се установява преди 30.12.2019 г. ищецът да е работил на длъжност „склададжия“ или „работник склад“.

По реда на чл. 146, ал. 1, т. 3 ГПК в първоинстанционното производство е прието за безспорно обстоятелството, че брутното трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец преди уволнението е в размер на 1 557.64 лв. Приети по делото са и платежни фишове относно полученото от ищеца при друг работодател в периода м. 12.2020 г. – м. 02.2021 г. трудово възнаграждение (л. 54 – 56 от делото на СРС).

От правна страна: Съгласно чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ, работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях. Както е разяснено с т. 2 от Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. по тълк. д. № 4/2017 г., ОСГК на ВКС, в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ промяната се отнася конкретно до изискванията за образование и професионална квалификация, а в хипотезата по т. 11 - каквито и да са други професионални изисквания - трудов стаж, допълнителни нови знания и умения, но без да се променят изискванията за образование и професионална квалификация, т.е. всички останали изисквания, необходими за изпълнението на трудовата функция.

По иска за признаване на уволнението за незаконно ищецът трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя да прекрати едностранно трудовото правоотношение. Съдът не може да основе решението си по иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба.

В случая ищецът е оспорил процесното уволнение при твърдения, че не е осъществено приложеното от работодателя основание за уволнение, тъй като отговарял на новото изискване, доколкото функциите му по длъжностна характеристика се припокривали с тези, изпълнявани от ищеца по предходни трудови правоотношения, както и е твърдял да е налице злоупотреба с право от страна на работодателя. Макар общо формулирано, от твърденията в обстоятелствената част на исковата молба - че работодателят през м. 10.2020 г. поискал да прекратят трудовото правоотношение по взаимно съгласие, че през м. 11.2020 г. по повод ползван отпуск по болест ищецът бил уведомен, че ще бъде уволнен дисциплинарно, а на 25.11.2020 г. работодателят „измислил“ основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ – може да се изведе, че ищецът твърди промяната в изискването за трудов стаж за заемане на длъжността да е извършено от работодателя единствено с цел да го уволни на това основание. Дискриминация не е твърдяна, поради което съдът не следва да се произнася в тази насока.

Въззивният съд намира, че по делото е доказан фактическият състав на приложеното от работодателя основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ. Въз основа на взетото от работодателя на 20.11.2020 г. решение, на 23.11.2020 г. е утвърдена нова длъжностна характеристика за длъжността „склададжия“, като е въведено ново изискване за трудов опит – над 3 години трудов стаж на същата позиция, каквото изискване не е съществувало към момента на възникване на трудовото правоотношение между страните. Ищецът не изпълнява новоустановеното изискване – по делото не се установи същият да е заемал същата или сходна длъжност преди сключване на процесния трудов договор.

Във връзка с твърденията за злоупотреба с право от страна на работодателя в по-новата практика на ВКС по приложението на чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ (и сходната хипотеза на чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ) се приема, че преценката на работодателя за промяна на изискванията за заемане на дадена длъжност е суверенна и е по целесъобразност. Работодателят има право да променя с щатното разписание и с длъжностните характеристики изискванията за образование и квалификация, както и другите изисквания за заемане на определена длъжност и съдът не е компетентен да се произнася какво образование, каква квалификация и други изисквания налага нуждата

на работата за дадена длъжност и дали има обективна необходимост от въведената промяна, стига по този начин да не се нарушава императивна правна норма или да се злоупотребява с право, или да се установява дискриминационен подход. Добросъвестността на страните по трудовото правоотношение, вкл. на работодателя, се предполага на основание чл. 8, ал. 2 КТ, поради което изцяло в тежест на ищеца е да обори презумпцията. Съдът изследва наличие на проявни форми на недобросъвестност от работодателя, когато такива факти, съответно възражения, са въведени от страните по надлежен ред и в преклузивните срокове по ГПК. В случаите, когато ищецът - работник или служител твърди, че заповедта за уволнението му е незаконосъобразна поради твърдения за злоупотреба, трябва да изложи конкретни факти и обстоятелства, от които могат да се направят подобни изводи, като носи тежестта и да ги докаже. За да обоснове нарушение по чл. 8, ал. 1 КТ съдът преценява не доколко работодателят има обективен интерес от промяна на изискванията за заемане на определена длъжност, а фактите и обстоятелствата, които обосновават твърдението на ищеца за злоупотреба с право (определение № 183 от 31.03.2020 г. по гр. д. № 224/2020 г., IV ГО, определение № 60601 от 13.07.2021 г. по гр. д. № 268/2021 г., III ГО, определение № 381 от 13.05.2021 г. по гр. д. № 712/2019 г., IV ГО, решение № 71/24.07.2013 г. по гр. д. № 284/2012 г., IV ГО, решение № 58/30.07.2015 г. по гр. д. № 2600/2014 г., IV ГО и др.).

В случая ищецът не е доказал твърденията си в исковата молба, нито доведе допуснатите му от въззивния съд при условията на чл. 266, ал. 3 ГПК свидетели за установяване на тези твърдения. От събраните по делото доказателства не може да се направи извод, че изменението в изискванията за заемане на длъжността е извършено от работодателя единствено с цел да прекрати трудовото правоотношение с ищеца. Подобен извод не следва и от изложеното от ответника в отговора на исковата молба, че въпреки проблемите в работата на ищеца, решил да не прекратява трудовото правоотношение в срока за изпитване. Противно на твърдяното в жалбата, ответникът е посочил причините, мотивирали го да въведе изискването за стаж – необходимостта от постигане на по-високи резултати в дейността на дружеството и повишаване качеството на работата на работниците и служителите.

Поради това въззивният съд намира, че презумпцията, установена в чл.

8, ал. 2 КТ не е оборена, а предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е неоснователен и подлежи на отхвърляне, съответно на отхвърляне подлежат и обусловените от него искове по чл. 344, ал. 1, т. 2 и чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ. Предвид съпадението на крайните изводи на двете инстанции, атакуваното решение следва да бъде потвърдено.

При този изход и изричната претенция, разноси за настоящата инстанция се следват на въззиваемия. Доказано направените такива са в размер на 780 лв. – адвокатско възнаграждение с вкл. ДДС, което е заплатено по банков път, видно от представените фактура и преводно нареждане. Заплатеното от въззиваемия възнаграждение е под минималния размер, определен съобразно чл. 2, ал. 5, чл. 7, ал. 1, т. 1 и чл. 7, ал. 2, т. 3 от Наредба № 1/2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, поради което възражението на въззивника за прекомерност по смисъла на чл. 78, ал. 5 ГПК е неоснователно (относно начина на определяне на възнаграждението по трудови дела при предявени искове по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ - определение № 37 от 28.01.2021 г. по ч. гр. д. № 2877/2020 г., III ГО на ВКС и цитираната в него многобройна друга практика на ВКС).

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 20161035 от 21.07.2021 г., постановено по гр.д. № 4173/2021 г. на Софийски районен съд, 163 състав.

ОСЪЖДА Т. В. С., ЕГН *****, гр. София ж.к. „Овча купел“, бл. ****, да заплати на „Х.“ ООД, ЕИК ****, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК сумата **780.00 лв.** (седемстотин и осемдесет лева), представляваща разноси за въззивното производство.

Решението подлежи на касационно обжалване при условията на чл. 280, ал. 1 и ал. 2 ГПК пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от връчването.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____