

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е
№ 333
София, 10.10.2017 година

Върховният касационен съд на Република България, трето гражданско отделение, в закрито съдебно заседание на двадесет и първи септември две хиляди и седемнадесета година, в състав

ПРЕДСЕДАТЕЛ: СИМЕОН ЧАНАЧЕВ
ЧЛЕНОВЕ: ДИАНА ХИТОВА
АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ

разгледа докладваното от съдия Диана Хитова гр. дело N 970/2017 г. и за да се произнесе, съобрази следното:

Производството е по чл. 288 ГПК.

Образувано е по касационна жалба от Д. С. К., чрез пълномощник адв. С. Н. срещу решение № 8040/04.11.2016 г. по гр. д. № 11140/2016 г. на Софийски градски съд, III-в въззивен състав, в частите, с които е потвърдено решение № 8697/15.06.2016 г. по гр.д. № 15147/2016 г. на Софийски районен съд, II ГК, 76 състав, в частите, с които е отхвърлен предявеният от касатора срещу [фирма] иск с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ, първоинстанционното решение е обезсилено в частта, с която съдът се е произнесъл по предявения иск по чл. 344 ал. 1 т. 2 КТ като недопустимо и са присъдени 192,87 лв. разноски. В останалите части въззивното решение е влязло в сила като необжалвано.

В касационната жалба касаторът поддържа оплакване, че неправилно искът с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ е отхвърлен при позоваване на приетото в решение по гр.д. № 979/2014 г., IV г.о., което счита за неотнормосимо към спора. Изтъква, че във връзка с уволнението по чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ е създадена задължителна съдебна практика, в която се съдържат различни разрешения от приетото в цитирания съдебен акт. Подробно обсъжда изводите, съдържащи се в решение по гр.д. № 2355/2014 г., III г.о. и гр. д. № 5696/2015 г., III г.о. Иска отмяна на въззивното решение и уважаване на исковите.

В изложението по чл. 284 ал. 3 т. 1 ГПК се поддържат допълнителни основания по чл. 280 ал. 1 т. 1 ГПК. Поставя се въпросът: - ако при сключване на трудов договор работникът не отговаря на въведените от работодателя образователни и квалификационни изисквания за заемане на определена длъжност и работодателят знае това, но въпреки това го назначава на работа, а впоследствие го уволнява на основание чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ, налице ли е основание за признаване на уволнението за незаконно.

Намира, че въззивният съд се е произнесъл по този въпрос в противоречие с решение по гр.д. № 2355/2014 г., III г.о., според което прекратяването ще е законосъобразно само когато изискването за образование и квалификация е предвидено в нормативен акт. Извежда аргументи и от решение по гр.д. № 5696/2015 г., III г.о. и решение по гр. д. № 250/2003 г., III г.о.

Ответникът по касационната жалба [фирма] в писмен отговор, подаден чрез процесуалния му представител адв. В. Р., изразява становище, че касационната жалба е неоснователна.

По допускането на касационно обжалване на въззивното решение, настоящият състав ВКС на РБ, III г.о. констатира следното:

Касационната жалба е подадена в предвидения от закона срок, от надлежна страна, която има правен интерес от предприетото процесуално действие и е процесуално допустима.

За да постанови съдебния си акт в обжалваните части въззивният съд е приел, че касаторът притежава диплома за завършено висше образование, издадена от В., със специалност „В и К“. Към момента на сключване на трудовия договор изискваното образование за заемане на длъжността „експерт финанси“ в дирекция „Финанси и бюджет“ е бакалавърска степен по финанси, счетоводство, бизнес администрация или друга финансово икономическа специалност. Посочил е, че работодателят може да прекрати едностранно трудовия договор, когато работникът не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа на основание чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ. Правото му по чл. 328 ал. 1 т. 11 КТ възниква при промяна в изискванията за заемане на длъжността и ако работникът не отговаря на тях. В първия случай трудовият договор е сключен при липса на необходимото образование или квалификация за изпълнение на длъжността, а във втория случай е налице промяна в изискванията, настъпила след сключване на трудовия договор. И двете хипотези включват всички изисквания за заемане на длъжността-образование и квалификация. Не споделя разбирането, че чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ е приложим само в случаите, когато липсата на образование или квалификация се явява след сключване на трудовия договор, тъй като ще се отстрани възможността работодателят да прекрати трудовия договор, подписан при липсата на тези изисквания. Цитирал е решение по гр.д. №979/2014 г., IV г.о.

ВКС, състав на III г.о. намира, че поставеният от касатора въпрос изпълнява изискванията за общо основание за допустимост на касационното обжалване. По него е създадена противоречива задължителна съдебна практика с решения по чл. 290 ГПК на състави на ВКС. Оформени са различни становища:

В решение по гр.д. № 441/2009 г., IV г.о. при условията на противоречива съдебна практика по чл. 291 т. 1 ГПК е прието, че работодателят може да прекрати трудовото правоотношение на основание чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ, щом работникът или служителят няма изискуемото образование или квалификация, независимо дали това несъответствие е налице при сключване на трудовия договор, или след това, във всеки последващ момент. Изискванията могат да са предвидени в закон, нормативен акт, длъжностна характеристика или да се променят след сключването на договора. Изискването има формален характер и работодателят винаги може да прекрати трудовото правоотношение на това основание.

С решение по гр.д. №979/2014 г., IV г.о. е прието, че по чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ работодателят може да прекрати трудовия договор, когато е сключен при липса на необходимото образование или квалификация на работника за изпълнение на длъжността, а по чл. 328 т. 11 КТ – когато след сключване на трудовия договор е настъпила промяна в изискванията. Посочено е, че разбирането, че чл. 328 ал. 1 т. 6

КТ е приложим само в случаите, когато липсата на образование се явява след сключване на трудовия договор, би отстранило възможността работодателят да прекрати трудовия договор, сключен при липсата на тези изисквания.

В решение по гр. д. № 1041/2012 г., III г.о. е прието, че работодателят може да прекрати законосъобразно трудовото правоотношение по чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ, когато работникът не е имал необходимото образование и квалификация още при сключване на договора, но изискването е било предвидено в нормативен акт. Тогава той може да прекрати трудовия договор без оглед на причината, поради която при назначението е пренебрегнал установените в нормативен акт изисквания. Същото становище е застъпено и в решение по гр. д. №2355/2014 г., III г.о. Ако при сключване на трудов договор работникът или служителят не отговаря на въведените от работодателя изисквания за заемане на определена длъжност, а впоследствие го уволнява на основание чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ, уволнението е незаконно само когато изискванията не са били нормативно определени, а са въведени от самия работодател. Прието е също така, че работодателят може да прекрати трудовия договор, когато впоследствие са настъпили промени в изискванията за съответната работа, които работникът не удовлетворява.

В решение по гр. д. № 6196/2015 г. е взето становище обратно на застъпеното в съдебния акт по гр. д. № 979/2014 г., IV г.о. Прието е, че и двата фактически състава на уволнение по чл. 328 ал. 1 т. 6 и т. 11 КТ включват промяна на изискванията за заемане на длъжността, като в хипотезата по т. 6 промяната касае изискванията за образование и квалификация, а по т. 11 – всички останали изисквания, необходими за изпълнение на трудовите функции.

Съгласно т. 2 от ТР № 2/28.09.2011 г. по тълк. дело № 2/2010 г. на ОСГТК противоречиво разрешаван въпрос по смисъла на чл. 292 ГПК е налице, ако поне в две решения по чл.290 ГПК един и същ материалноправен или процесуалноправен въпрос е разрешен по различен начин.

Различните състави са заели противоположни позиции относно елементите на фактическия състав на уволнението по чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ, чрез изясняването на които се достига до отговора на поставения въпрос: дали изискванията за заемане на длъжността трябва да не са изпълнени при сключване на договора или да са променени след това; дали неизпълнените изисквания трябва да са се съдържали в закон или нормативен акт, или работодателят да ги е въвел сам в длъжностната характеристика; за отграничването на фактическите състави по чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ и по чл. 328 ал. 1 т. 11 КТ.

Наличието на противоречиви разрешения по поставения въпрос, който е от значение за изхода на делото предполага спиране на производството по настоящото дело и отнасянето му за разрешаване от Общото събрание на гражданска колегия с постановяване на тълкувателно решение.

По изложените съображения Върховният касационен съд, състав на трето гражданско отделение,

ОПРЕДЕЛИ:

СПИРА производството по гр. д. № 970/2017 г. на ВКС, III г.о.

ПРЕДЛАГА на Общото събрание на гражданска колегия да се произнесе с тълкувателно решение по въпроса:

- Ако при сключване на трудов договор работникът не отговаря на въведените от работодателя образователни и квалификационни изисквания за заемане на определена длъжност и работодателят знае това, но въпреки това го назначава на работа, а впоследствие го уволнява на основание чл. 328 ал. 1 т. 6 КТ, налице ли е основание за признаване на уволнението за незаконно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: