

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

№ 233

София 21.07.2017 г.

### В И М Е Т О Н А Н А Р О Д А

Върховният касационен съд на Република България, Четвърто гражданско отделение, в закрито заседание на седми юни, две хиляди и седемнадесета година в състав:

Председател: МАРИО ПЪРВАНОВ  
Членове: МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА  
ЕРИК

ВАСИЛЕВ

изслуша докладваното от съдията Марио Първанов гр. дело № 733/2017 г.  
Производството е по чл. 288 ГПК.  
Образувано е по касационна жалба на М. Т. Г., [населено място], подадена от пълномощника и адвокат С. Р., срещу въззивно решение №348 от 18.11.2016 год. по гр. дело №1358/2016 г. на Старозагорския окръжен съд, с което е потвърдено решение №731 от 13.07.2016 г. по гр. дело №1443/2016г. на Старозагорския районен съд. С първоинстанционното решение са отхвърлени предявените иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.3 КТ. Въззивният съд е приел, че ищцата е работила по трудово правоотношение при ответника. Първоначално е сключила договор за неопределено време, с уговорен в полза на работодателя изпитателен срок - до 31.03.2007 год., на длъжност „счетоводител“. Впоследствие с допълнително споразумение от 14.12.2007 г. заеманата от ищцата длъжност е изменена на длъжността „главен счетоводител“. Според длъжностната характеристика, утвърдена към 01.11.2006 г., към момента на подписване на допълнителното споразумение за промяна в длъжността на ищцата - „главен счетоводител“, за същата длъжност се е изисквала висша степен на образователно обучение, с образователна степен „бакалавър“ или „магистър“ и професионално направление „икономика“. С решение № 1460 на общински съвет - Стара З. по протокол № 36/11.09.2014г. е допълнен предметът на дейност на дружеството, в което ищцата е започнала работа през 2006 г., като е променено и наименованието от [фирма] на [фирма], [населено място]. Със заповед № 2016 - 10/01.02.2016 г. на управителя на [фирма] - [населено място] се прекратява трудовото правоотношение с ищцата, считано от 02.02.2016 г. Като основание е посочено - чл.328, ал.1, т.6 КТ-поради промяна на изискванията в длъжностната характеристика, свързани с вида на професионалното направление на висшето образование и съответстващата професионална квалификация, на които служителят не отговаря. Заповедта е

мотивирана с посочване, че дейността на дружеството - работодател е разширена, чрез включване в предмета му извършването на автобусен превоз, значително увеличаване обема на документооборота, поради което е извършена промяна в длъжностното щатно разписание на дружеството, относно изискването за образователно-квалификационна степен и специалност за заемане на длъжността „главен счетоводител“, в сила от 01.02.2016г., а именно изискване за образователно - квалификационна степен „магистър“ по специалност „счетоводство и контрол“. От представените по делото два броя експертни решения с №0334/05.02.2014г. и № 053/07.01.2016г., издадени от втори състав на ТЕЛК към УМБАЛ [фирма] [населено място] се установява, че ищцата, считано от 05.02.2014 г. е със 86 % и впоследствие със 76% трайно намалена степен работоспособност. Съобразно длъжностната характеристика за длъжността „главен счетоводител“, в сила от 01.02.2016 г., се изисква образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност „счетоводство и контрол“. Ищцата е с образователно-квалификационна степен „бакалавър“ по специалност „аграрна икономика“ и „магистър“ по специалност „аграрна икономика“. Тя е уволнена на основание чл.328, ал.1, т.6 КТ. Съгласно посочената разпоредба трудовото правоотношение се прекратява, ако работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа. Касае се за несъответствие между изискуемото и притежаваното от работника или служителя образование, настъпило по начало в резултат на изменение в изискванията за заемане на длъжността след възникване на трудовото правоотношение. В този случай работодателят може едностранно да прекрати трудовото правоотношение на основание чл.328, ал. 1, т. 6 КТ, след като работникът или служителят няма изискуемото се образование. Разпоредбата на чл.328, ал.1, т.6 КТ е приложима при промяна на изискванията за образование и квалификация, а разпоредбата на чл.328, ал.1, т.11 КТ засяга всички останали изисквания извън посочените по чл.328, ал.1, т. 6 КТ /например изискване за притежаване на определен стаж, за владеене на определен език, за компютърна грамотност и т.н./. За законосъобразното упражняване на потестативното право на работодателя на едностранно прекратяване на трудовия договор на соченото в заповедта безвиновно основание /чл.328, ал. 1, т.6 КТ/ следва да се установи промяна в изискванията за образование за изпълняваната работа, на които работникът не отговаря, която промяна да е настъпила след датата на сключване на трудовия договор. Ищцата притежава образователно - квалификационна степен „магистър“ по специалност „аграрна икономика“. В действащата до 01.02.2016 г. длъжностна характеристика за длъжността „главен счетоводител“ е имало изискване за висше икономическо образование степен „магистър“ или „бакалавър“, но с новата утвърдена длъжностна характеристика, в сила от 01.02.2016 г. е въведено ново изискване по отношение на образованието за заемането на длъжността: степен „магистър“ по специалност „счетоводство и контрол“. Безспорно ищцата не притежава

образование по изискваната специалност, поради което работодателят правилно е прекратил трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.6 КТ. В случая, след възникване на трудовото правоотношение с ищцата е настъпило изменение в изискванията за заемане на длъжността „главен счетоводител“, относно професионалното направление на изискуемото образование. Това е напълно допустимо, поради което не може да се обоснове извод, че действителното основание за прекратяване на трудовия договор на ищцата е по чл. 328, ал.1, т.11 КТ. Има промяна в изискването за образование на съответната длъжност, ищцата не притежава необходимото образование по изискваната специалност, поради което са налице предпоставките за прекратяване на трудовия и договор на соченото основание - чл. 328, ал.1, т.6 КТ. Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ е неприложима при прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал.1, т.6 КТ. Тя се прилага за основанието за уволнение по чл. 328, ал.1, т.11 КТ, което в случая не е налице. Не е основателно възражението за злоупотреба с право от работодателя. Той може да променя изискванията за образование за определена длъжност. Няма доказателства новите изисквания да са напълно неотнормирани към характера на работата с цел уволнението конкретно на ищцата. Нейният довод, че е изпълнявала съвестно професионалните си задължения в продължение на година и половина, след разширяване предмета на дейност на дружеството – работодател, поради което не е имало необходимост от промяна в изискванията, не е основателен. От одитен доклад на вътрешен одит при [община], ведно с таблица с препоръки за подобряване на одитираната дейност, са направени препоръки касаещи осъществяване на контролните дейности в ответното дружество, като е констатирана: липса на регламентиран контрол върху приходи от продажба; липса на ефективен контрол върху разходите за резервни части; липса на осъществяване на предварителен контрол по чл. 13, ал.3, т.5 ЗФУКПС. Направен е извод, че в дружеството е започнало изграждането на системата за финансово управление и контрол при осъществяване на дейността, но същата подлежи на допълване и усъвършенстване. Установено е по делото, че с разширяване предмета на дейност на ответното дружество – 2014 г. – 2015 г. са настъпили промени в работния цикъл - увеличили се документооборотът, счетоводните операции и счетоводните записи в софтуерната система, като промяна настъпила и в „счетоводен отдел“. С оглед увеличения обем на работа на дружеството са се увеличили и въпросите, свързани с работата, на които би следвало да отговаря главния счетоводител. Съгласно разпоредбата на чл. 8 ал. 2 КТ е налице презумпцията, че работодателят е действал добросъвестно при извършеното уволнение, като оборването на тази презумпция е изцяло в тежест на работника или служителя. В случая презумпцията не е оборена. Ето защо прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата е законно.

Ответникът по касационната жалба на [фирма], [населено място], оспорва жалбата. Счита, че въззивният съд правилно е приел за законно уволнението, защото е приложено точно основанието по чл.328, ал.1, т.6 КТ –

поради липса на необходимото образование в съответствие с въведените нови изисквания за заемане на длъжността по време на съществуващо вече трудово правоотношение. В този смисъл е задължителната практика на ВКС /напр. решение №208 от 23.03.2010 г. по гр. дело №650/2009 г. на ВКС, III г.о. и решение №204 от 24.08.2016 г. по гр. дело №6196/2015 г. на ВКС, IV г.о./. Според нея и при двете основания за уволнение законодателят предвижда промяна на изискванията за заемане на определена длъжност по време на създадено вече трудово правоотношение. В хипотезата на чл. 328, ал.1, т.6 КТ промяната следва да касае конкретно изискванията за образование и професионална квалификация, а в другата хипотеза по т.11 - до каквито и да е други професионални изисквания - трудов стаж, допълнителни нови знания и умения, без да е променя изискването за образование и др. Двата фактически състава за уволнение по чл.328, ал.1 т.6 и т.11 включват промяна на изискванията за заемане на длъжността по трудово правоотношение, като в хипотезата по т.6 промяната касае изискванията за образование или квалификация, а тази по т.11 – всички останали, необходими за изпълнение на трудовите функции. Твърденията за злоупотреба с право при уволнението не се основават на никакви конкретни факти, нито по делото са събрани доказателства в тази насока.

Жалбоподателката е изложила доводи за произнасяне в обжалваното решение по следните обобщени и уточнени /съгласно т.1 от ТР№1/2009 от 19.02.2010 по тълк. дело №1/2009 г. на ОСГТК на ВКС/ правни въпроси: кои са отличителните признаци на основанията за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 КТ и чл. 328, ал.1, т.11 КТ и какво е съотношението между тях; дали двете основания включват всички изисквания за заемане на длъжността – образование и квалификация, вкл. компютърна грамотност; категория за управление на МПС, владееене на чужди езици и др., като единствената разлика между тях е в това дали трудовият договор е сключен при начално несъответствие на изискванията за заемане на длъжността или тези изисквания са променени впоследствие или разликата е в това, че първото основание се прилага само при промяна в изискванията за образование или професионална квалификация, а второто – при промяна на всички останали изисквания за изпълнение на длъжността; при оспорване законността на уволнението поради злоупотреба с право от страна на работодателя следва ли да се изследват всички факти по делото при липса на явно несъответствие между новите изисквания и трудовата функция. Счита, че тези въпроси с изключение на последния, който е от значение за точното прилагане на закона, както и за развитието на правото, са решени в противоречие с практиката на ВКС. Посочени са решения на ВКС.

Върховният касационен съд, състав на Четвърто гражданско отделение, намира, че повдигнатите от жалбоподателката материалноправни въпроси за разграничението на основанията за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 КТ и чл. 328, ал.1, т.11 КТ се разрешават противоречиво от състави на Върховния касационен съд в решения, постановени по реда на чл. 290 ГПК.

В посочените от ответника по касационната жалба решение №208 от 23.03.2010 г. по гр. дело №650/2009 г. на ВКС, III г.о. и решение №204 от 24.08.2016 г. по гр. дело №6196/2015 г. на ВКС, IV г.о. се приема, че двата фактически състава за уволнение по чл.328, ал.1 т.6 и т.11 включват промяна на изискванията за заемане на длъжността по трудово правоотношение, като в хипотезата по т.6 промяната касае изискванията за образование или квалификация, а тази по т.11 – всички останали, необходими за изпълнение на трудовите функции.

В посоченото от касатора решение №295 от 09.12.2014 г. по гр. дело №979/2014 г. на ВКС, IV г.о. е възприето различно становище. Според това решение съгласно чл. 328, ал.1, т.6 КТ работодателят може да прекрати трудовия договор едностранно, когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа. Съгласно чл. 328, ал.1, т.11 КТ, за работодателя възниква право да прекрати трудовия договор при промяна в изискванията за заемане на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях. Разликата между така уредените в закона възможности следва от съдържанието на самите текстове – в първия случай, трудовият договор е сключен при липса на необходимото образование или квалификация на работника за изпълнение на длъжността. Втората хипотеза визира настъпването на промяна в изискванията, т.е. изменението е настъпило след сключване на трудовия договор. И двете хипотези включват всички изисквания за заемане на длъжността – образование и квалификация, в т.ч., квалификация компютърна грамотност, квалификация като водач на превозно средство, владееене на чужди езици и пр. и уреждат възможността за прекратяване на трудовия договор с работник, който не отговаря на изискванията за заемане на определена длъжност в зависимост от това дали трудовият договор е сключен при начално несъответствие на изискванията за заемане на длъжността или тези изисквания са променени впоследствие. Основанието по т.11 на чл. 328 КТ не е частен случай на основанието по т. 6 на чл. 328 КТ. Извод, че в основанието по т.11 на чл. 328 КТ са включени само други изисквания, извън тези за образование и квалификация, не следва както от прочита на текстовете на закона, така и от систематичната им подредба, нито от тълкуването им с оглед изчерпателното уреждане на възможностите за извънсъдебно упражняване на потестативното право за прекратяване на трудовия договор. Да се приеме, че чл. 328, ал.1, т.11 КТ обхваща само случаите, когато са въведени нови изисквания извън образование и квалификация, би означавало да се изключи възможността да бъде прекратен трудов договор, сключен при начална липса на съответните изисквания, каквито ограничителни условия няма и не би могло да бъдат предвидени от законодателя. 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, би изключило възможността работодателят да прекрати трудовия договор, сключен при липсата на тези

изисквания. Договорът, сключен при липса на необходимото образование или квалификация е недействителен само в случаите, когато тези изисквания са нормативно установени, като във всички други случаи, когато работодателят е определил изискванията с вътрешен устройствен акт или с длъжностна характеристика, трудовият договор е валиден, независимо че назначеният служител не отговаря на изискванията за длъжността и именно в тези случаи, работодателят разполага с възможността да прекрати трудовия договор на основание чл. 328, ал.1, т.6 КТ.

Поради констатираното противоречие в практиката на Върховния касационен съд, производството по делото следва да бъде спряно и на основание чл. 292 ГПК трябва да бъде предложено на общото събрание на гражданската колегия на ВКС да постанови тълкувателно решение по материалноправните въпроси: кои са отличителните признаци на основанията за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 КТ и чл. 328, ал.1, т.11 КТ и какво е съотношението между тях.

По изложените съображения, Върховният касационен съд, състав на IV г.о.

#### О П Р Е Д Е Л И :

СПИРА производството по гр. дело №733/2017 г. на Върховния касационен съд, IV г.о.

ПРЕДЛАГА на общото събрание на гражданската колегия на Върховния касационен съд да постанови тълкувателно решение по материалноправните въпроси: кои са отличителните признаци на основанията за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 КТ и чл. 328, ал.1, т.11 КТ и какво е съотношението между тях.

Определението да се докладва на председателя на гражданската колегия на Върховния касационен съд.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ:1.

2.