

ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ

4/2017

гр.София, 01.02.2021 год.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание
на Гражданска колегия по протокол от 22.12.2020 г., в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на ОСГК,
ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС и
РЪКОВОДИТЕЛ на Гражданска колегия:
СВЕТЛА ДИМИТРОВА

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ:

ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА
БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА
МАРИЯ ИВАНОВА
БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 14. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА |
| 2. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 15. ЖИВА ДЕКОВА |
| 3. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 16. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 4. ПЛАМЕН СТОЕВ | 17. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |
| 5. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 18. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 6. БОЙКА СТОИЛОВА | 19. ВАСИЛКА ИЛИЕВА |
| 7. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 20. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 8. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 21. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА |
| 9. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 22. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 10. МАРИО ПЪРВАНОВ | 23. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |
| 11. ЕМИЛ ТОМОВ | 24. ВЕСЕЛКА МАРЕВА |
| 12. АЛБЕНА БОНЕВА | 25. БОРИС ИЛИЕВ |
| 13. БОНКА ДЕЧЕВА | 26. БОЯН ЦОНЕВ |
| | 27. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА |

28. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ
29. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ
30. ГЕНИКА МИХАЙЛОВА
31. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ
32. ЛЮБКА АНДОНОВА
33. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА
34. ГЕРГАНА НИКОВА
35. МАЙЯ РУСЕВА

36. ЕРИК ВАСИЛЕВ
37. ГЕНОВЕВА НИКОЛАЕВА
38. ВАНЯ АТАНАСОВА
39. АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ
40. РОЗИНЕЛА ЯНЧЕВА
41. ЕМИЛИЯ ДОНКОВА
42. ФИЛИП ВЛАДИМИРОВ
43. ДЕСИСЛАВА ПОПКОЛЕВА

при участието на секретаря Аврора Караджова
постави на разглеждане тълкувателно дело № 4 по описа за 2017 г. на
Общото събрание на Гражданска колегия
докладвано от съдия ЕРИК ВАСИЛЕВ и съдия АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ

Тълкувателно дело № 4/2017 г. на Общото събрание на Гражданската
колегия на Върховния касационен съд е образувано с разпореждане от
02.11.2017 г. и допълнено с разпореждане от 20.04.2018 г. на председателя
на ВКС, по предложение на състави на ВКС, на основание чл.292 ГПК, за
приемане на тълкувателно решение по следните въпроси:

1. „Налице ли е основанието по чл.328, ал.1, т.6 КТ за прекратяване на
трудовия договор, ако работникът или служителят не притежава
необходимото образование или професионална квалификация за
изпълнение на длъжността:

А/. Когато при сключването на трудовия договор, изискванията за
образование или професионална квалификация са били въведени от
работодателя;

Б/. Когато при сключването на трудовия договор, изискванията за
образование или професионална квалификация са били нормативно
установени;”

2. „Промяната на кои изисквания за заемане на длъжността след сключване
на трудовия договор са основание за прекратяването му, на основание
чл.328, ал.1, т.11 КТ – всички изисквания или не се включват тези за
промяна на образованието и професионалната квалификация?”

3. „В заповед за прекратяване на трудов договор на основание чл.328, ал.1,
т.5 КТ задължен ли е работодателят да посочи липсващите качества на
работника или служителя за ефективно изпълнение на работата (чрез
изброяването им или като изложи конкретни данни, мотивирали волята му
да приложи това основание за уволнение) или това не е необходимо?”

В съдебната практика на Върховния касационен съд се констатира
противоречие при тълкуване нормите на чл.328, ал.1, т.6 и т.11 от Кодекса
на труда, във връзка с поставения въпрос за съотношението между

основанията за прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие.

В едното становище се приема, че двете основания за уволнение предвиждат промяна на изискванията за заемане на определена длъжност след като е възникнало трудовото правоотношение, но в хипотезата на чл.328, ал.1, т.6 КТ промяната се отнася до изискванията за образование и квалификация, а по чл.328, ал.1, т.11 КТ - всички останали изисквания, необходими за изпълнение на трудовата функция.

В другото становище се приема че двете основания за уволнение с едностранно предизвестие от работодателя по чл.328, ал.1, т.6 и т.11 КТ уреждат възможността за прекратяване на трудовия договор с работник, който не отговаря на изискванията за заемане на определена длъжност, но в зависимост от това дали трудовият договор е сключен при начално несъответствие с изискванията за заемане на длъжността или тези изисквания са променени впоследствие.

Противоречието в съдебната практика на Върховния касационен съд при тълкуване нормата на чл.328, ал.1, т.5 от Кодекса на труда се състои в това, че в първата група решения се приема, че в заповедта за уволнение, която трябва да съдържа основанията за уволнението, следва да бъдат посочени изрично не само липсващите качества, но също и конкретни факти и данни, относими към възложената работа; а в други, че в заповедта не се изисква посочването на всички или някои от конкретните факти и обстоятелства, които са мотивирали работодателя да приеме, че през значителен период от време работникът или служителят е демонстрирал липсата на всяко отделно качество.

По поставените за тълкуване правни въпроси Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд приема следното:

1А. Основанието по чл.328, ал.1, т.6 от Кодекса на труда, за прекратяване на трудовия договор представлява нов юридически факт, който може да настъпи само при валидно сключен трудов договор.

Когато минималните изисквания за образование или професионална квалификация не са предвидени в нормативен акт, работодателят може да определя тези изисквания с длъжностната характеристика и/или в щатното разписание. С оглед особеностите на конкретната работа и нуждите на предприятието, работодателят може да въведе и по-високи изисквания за образование и квалификация за заемане на определена длъжност от нормативно установените или при сключването на индивидуалния трудов договор да приеме, че работникът или служителят притежава нужните умения и образование, които са достатъчни за изпълнение на съответната трудова функция. Сключването на трудов договор при начална липса на изискванията на работодателя за определена длъжност не е пречка за съществуване на самия договор, а преценката на работодателя, че определен кандидат може да изпълнява възложената работа в интерес на предприятието, е възможно да бъде оправдано от гледна точка на

професионалния опит на работника или служителя на същата или сходна позиция, или от липсата на друг кандидат за вакантната длъжност.

Работодателят може да прекрати трудовия договор като упражни своето субективно преобразуващо право само на предвидените в закона основания, които законодателят е предвидил с цел да се осигури по-голяма защита при уволнение на икономически по-слабата страна. Ето защо, юридическият факт като основание за прекратяване на трудовия договор е неоправдано да е налице при възникване на трудовото правоотношение, а работодателят да е преодолял защитата на работника при уволнение още преди да е започнало неговото изпълнение, позовавайки се на вътрешните си правила за изискуемите образование и професионална квалификация, чието действие вече е дерогирал. В този смисъл, ако работодателят се е съгласил, че притежаваните от работника или служителя образование и/или квалификация не представлява обективна причина за изпълнението на трудовата функция при сключване на трудовия договор, но впоследствие е прекратил трудовото правоотношение, поради липсата им за заемане на съответната длъжност, работодателят всъщност ще се позовава на въведените от него изисквания при приемане на работа, за които самият той е приел, че не са били пречка да се изпълнява трудовия договор. Позоваването от работодателя, в тези случаи, на основанието за прекратяване на индивидуалния трудов договор по чл.328, ал.1, т.6 КТ, за липса на изискуемите образование и/или професионална квалификация, ще противоречи на общия принцип, установен в чл.57, ал.2 от Конституцията на Република България, да „не се допуска злоупотреба с права и тяхното упражняване, ако то накърнява права и законни интереси на другите”, поради което следва да бъде отречено.

В тези хипотези, прекратяването на трудовия договор не може да е поради поведението на работника или служителя, тъй като основанието за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 КТ е безвиновно, нито поради причина, че работникът или служителят не отговаря на въведените от работодателя с длъжностната характеристика и/или щатното разписание минимални изисквания за образование и квалификация, които с приемането на работа, двете страни по договора са се съгласили, че не представлява обективна пречка за изпълняваната работа. Работодателят няма право да прекрати трудовия договор на основание чл.328, ал.1, т.6 КТ, като се позове на тяхната липса, като обективна пречка, която не позволява на работника или служителя да изпълнява заеманата длъжност, освен ако не е знаел и не е могъл да узнае за това (напр. при постъпване на работа не са били представени документи за притежаваното от работника или служителя образование и/или професионална квалификация съгласно Наредба № 4 от 11.05.1993 г. за документите, които са необходими при сключване на трудов договор). В този случай, липсата на притежаваните от работника или служителя образование и/или професионална квалификация при сключване на трудовия договор, когато изискванията не са нормативно

установени, а са били въведени от работодателя, не може да бъде основание за законосъобразно прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.1, т.6 КТ поради това, че липсва новонастъпил юридически факт като основание за едностранно прекратяване на трудовия договор и е налице злоупотреба с право от страна на работодателя.

1Б. Когато при сключване на трудов договор с работодател, който се е съгласил, че притежаваните от работника или служителя образование или професионална квалификация са достатъчни за изпълняваната работа, но бъде установено, че изискванията за заемане на съответната длъжност са нормативно установени, което прави невъзможно запазването на трудовото правоотношение, работодателят може да поиска трудовият договор да бъде обявен за недействителен с иск по чл.74 КТ. Докато не бъде обявена недействителността на трудовия договор с влязло в сила решение на съда съгласно чл.74, ал.2 КТ ще е налице действително правоотношение, което може да бъде прекратено от работодателя на всяко едно от изчерпателно изброените основания за прекратяването му. В този случай, не се изключва възможността за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.1, т.6 КТ, тъй като при сключване на трудовия договор, за страните са възникнали всички права и задължения, вкл. правото на работодателя да прекрати трудовия договор с едностранно предизвестие. Поради това, основанийето за прекратяване по чл.328, ал.1, т.6 КТ е приложимо и когато трудовият договор е сключен в нарушение на нормативно установените изисквания за заемане на съответната длъжност, тъй като до момента на обявяване на недействителността от съда (който трябва да прецени дали работникът или служителят е действал добросъвестно при сключването, съгласно чл.75, ал.1 КТ) ще е налице валидно трудово правоотношение, което няма пречка да бъде прекратено при наличие на предвидените в закона хипотези.

В Кодекса на труда са предвидени специални правила във връзка със съществуването и прекратяването на трудовите правоотношения, като са съобразени спецификите в отношенията между страните при предоставяне на работна сила. При спор за действителността на трудовия договор или отделна негова клауза, общите основания за недействителност на договорите по Закона за задълженията и договорите се прилагат само доколкото в Кодекса на труда няма предвидени особени правила. В същия смисъл са разясненията в т.4 от ТР № 86 от 27.02.1986 г. по гр.д.№ 86/1985 г. на ВС, ОСГК, чиито действие следва да се приеме, че е актуално и при действието на Гражданския процесуален кодекс, в сила от 01.03.2008 г.

При така изложените съображения, следва да се приеме, че е налице основанийето за прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.6 КТ, ако при сключването му работникът или служителят не отговаря на въведените с нормативен акт изисквания за образование или професионална квалификация за изпълняваната работа.

2. Разпоредбите на чл.328, ал.1, т.6 и 11 КТ уреждат сравнително близки хипотези за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя с предизвестие. И при двете основания за едностранно прекратяване на трудовия договор се изисква работодателят да е въвел нови изисквания за заемане на длъжността, след като вече е възникнало трудовото правоотношение. Това е така, защото по принцип, всяко от тези основания за прекратяване на трудовия договор, представлява нововъзникнал юридически факт. Затова, както е посочено и в мотивите при отговора на първия въпрос, не е налице основание за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 КТ в случаите, когато несъответствието с изискванията за образование и професионална квалификация, въведени от работодателя, е съществувало още при сключването на трудовия договор, тъй като няма да е налице нововъзникнал юридически факт, а такъв, който се е осъществил преди сключването на договора и преди началото на неговото изпълнение. Затова работодателят, приемайки на работа работник или служител, който не притежава определените от самия него изисквания за образование и квалификация, не може да прекрати трудовия договор на основание чл.328, ал.1, т.6 КТ, тъй като ще е налице „злоупотреба с право“ при упражняване на потестативното право, а уволнението ще е незаконно поради липсата на основание в хипотезата на чл.328, ал.1, т.6 КТ. Когато обаче изискванията за образование или професионална квалификация са били нормативно установени, а работодателят констатира, че работникът или служителят не ги притежава, но след възникване на трудовото правоотношение, той може да се позове на чл.328, ал.1, т.6 КТ, тъй като упражнява правомощия в съответствие с изискванията на закона.

Независимо от посочените общи предпоставки за уволнение на работника или служителя, разпоредбите на чл.328, ал.1, т.6 и т.11 КТ съдържат различни хипотези, които са самостоятелни основания за прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие. За да се изясни каква е била волята на законодателя следва да съобрази приемането на цитираните разпоредби във времето от законодателя. Разпоредбата на чл.328, ал.1, т.6 КТ съществува още в първоначалната редакция на Кодекса на труда, след приемането му през 1986 г., а текстът на т.11 е приет през 1992 г. /ДВ, бр.100 от 1992 г./. Тази последователност дава възможност да се установи действителната воля на законодателя по отношение на тези две основания за уволнение. Със законодателната промяна от 1992 г. се приема ново основание за прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие – по чл.328, ал.1, т.11 КТ, което не дублира съществуващото уволнително основание с добавяне на нов релевантен факт – промяна на изискванията за длъжността, а въвежда изцяло ново, различно основание за прекратяване на трудовия договор, при промяна на изискванията за изпълняваната работа, извън тези за образование или професионална квалификация в хипотезата на чл.328, ал.1, т.6 КТ, т.е. разпоредбата на чл.328, ал.1, т.11 КТ има предвид промяна на всякакви други изисквания,

но не и на тези за образование и професионална квалификация, тъй като по отношение на тях съществува разпоредбата на чл.328, ал.1, т.6 КТ.

Същественото различие в основанията за уволнение по чл.328, ал.1, т.6 и т.11 КТ се проявява по отношение на правните последици при прекратяване на трудовия договор. Само в хипотезата на чл.328, ал.1, т.11 КТ, работодателят трябва да се съблюдава разпоредбата на чл.333, ал.1 КТ, която установява предварителна закрила при уволнението на определени категории работници и служители, за да упражни законосъобразно правото да уволни определен работник или служител. Ето защо, когато работникът или служителят попада в обхвата на случаите, при които прекратяването на трудовия договор от работодателя е възможно само след предварително разрешение от инспекцията по труда, е необходимо да бъдат разграничени хипотезите на чл.328, ал.1, т.6 и т.11 КТ, за да може и двете страни по трудовото правоотношение да бъдат наясно налице ли е предварителна закрила при уволнение на работника или служителя, а при възникнал спор да бъде направена и адекватна преценка за неговата законосъобразност.

Ето защо в хипотезата на чл.328, ал.1, т.6 КТ промяната се отнася конкретно до изискванията за образование и професионална квалификация, а в другата хипотеза 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.

3. Субективното право на работодателя по чл.328, ал. 1, т. 5 КТ е потестативно право, което се упражнява с едностранно писмено волеизявление, като трудовият договор се прекратява по причина у работника или служителя. Фактическият състав на основанията включва следните елементи: трайно неефективно изпълнение на работата във времево, количествено или качествено отношение, причинено от липсата на качества за изпълнение на работата. Липсващите качества означават фактическа липса на знания, умения и навици за изпълнение на работата. Формата на волеизявлението за прекратяване трудовия договор е писмена, за действителност, но законът не урежда съдържанието на заповедта. Необходимостта работодателят да посочи фактическото основание за прекратяване на трудовия договор поради липса на качества се извлича от правилата за индивидуализация на волеизявлението, при отчитане значението на принципите за защита на правото на труд и законоустановеност на основанията за уволнение.

Упражняването на потестативното право за прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1 КТ става чрез едностранно писмено волеизявление. Волеизявлението се индивидуализира чрез съдържанието си, а това са правните последици, които желае да предизвика. В случая същественото съдържание на волеизявлението за прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя е основанията за

прекръпяване. Чрез посочването му се постига нужната индивидуализация. Основанието за прекръпяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.5 КТ е формулирано като общо оценъчно и неопределено понятие- „липсата на качества за изпълнение на работата“. Съдържанието на това понятие включва следните признаци: трайно неизпълнение на трудово задължение в качествено, количествено или във времево отношение, причинено от липса на знания, умения или навици. Доколкото всяко отделно по вид неизпълнение, както и всяка отделна липса на знания, умения или навици, биха могли да станат причина за прекръпяване на трудовия договор, то за да индивидуализира волеизявлението си при прекръпяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.5 КТ, работодателят следва да посочи фактическата причина за прекръпяване на договора.

Правилото, че работодателят следва да посочи фактическото основание в заповедта за прекръпяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.5 КТ, е в съответствие с принципите за гарантиране и защита правото на труд и законоустановеност на основанията за уволнение. Правото на защита произтича от упражненото право на уволнение, но за да може работникът или служителът да упражни правото си на защита, работодателят следва да посочи фактическото основание за уволнение. Иначе би се стигнало до неприемливия резултат, работодателят да сочи фактическото основание за уволнение едва с отговора на исковата молба и да доказва, че то е било налице към момента на уволнението, а работникът или служителът ще бъде длъжен в 2- месечен срок от уволнението да посочи факти за незаконност на уволнението (в обстоятелствената част на исковата молба), без да знае причината за прекръпяването на договора.

За индивидуализация на волеизявлението е достатъчно в писмената заповед за прекръпяване по чл. 328, ал.1, т.5 КТ да се изброят кои знания, умения или навици липсват или да се посочи в какво се състои трайното неефективно изпълнение на работата (начинът по който работникът се справя с възложената работа). И в двата алтернативни варианта се постига целта на закона и работникът или служителът могат да упражнят правото си на защита.

По изложените съображения, Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд

РЕШИ:

1а. Не е налице основанието по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ за прекръпяване на трудовия договор, ако при сключването му работникът или служителът не отговаря на въведените от работодателя изисквания за образование или професионална квалификация за изпълняваната работа.

1б. Налице е основанието за прекръпяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.6 КТ, когато при сключването му работникът или

служителят не отговаря на въведените с нормативен акт изисквания за образование или професионална квалификация за изпълняваната работа.

2. Основание за прекратяване на трудовия договор на основание чл.328, ал.1, т.11 КТ е промяната на всички изисквания за заемане на длъжността, извън тези за образование и професионална квалификация.

3. В заповедта за прекратяване на трудов договор на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ работодателят е длъжен да посочи липсващите качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата чрез изброяването им или като посочи начина, по който работникът се справя с възложената работа.

ПРЕДСЕДАТЕЛ на ОСГК,
ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС и
РЪКОВОДИТЕЛ на Гражданска колегия:
СВЕТЛА ДИМИТРОВА

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ:
ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА

БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА

МАРИЯ ИВАНОВА

БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ – О.М. т.2

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 7. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА |
| 2. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 8. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА |
| 3. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 9. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА |
| 4. ПЛАМЕН СТОЕВ | 10. МАРИО ПЪРВАНОВ |
| 5. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 11. ЕМИЛ ТОМОВ |
| 6. БОЙКА СТОИЛОВА | 12. АЛБЕНА БОНЕВА - О.М. т.2 |

13. БОНКА ДЕЧЕВА	29. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ	-	О.М. т.2
14. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА	30. ГЕНИКА МИХАЙЛОВА	-	О.М. т.2
15. ЖИВА ДЕКОВА	31. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ	
16. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА	32. ЛЮБКА АНДОНОВА	
17. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА	33. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА	
18. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА	34. ГЕРГАНА НИКОВА	
19. ВАСИЛКА ИЛИЕВА	35. МАЙЯ РУСЕВА	
20. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА	36. ЕРИК ВАСИЛЕВ	
21. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА	37. ГЕНОВЕВА НИКОЛАЕВА	-	О.М. т.2
22. ЗОЯ АТАНАСОВА	38. ВАНЯ АТАНАСОВА	-	О.М. т.16 и т.2
23. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ	39. АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ	
24. ВЕСЕЛКА МАРЕВА	40. РОЗИНЕЛА ЯНЧЕВА	
25. БОРИС ИЛИЕВ	41. ЕМИЛИЯ ДОНКОВА	
26. БОЯН ЦОНЕВ	-	О.М. т. 16 и т.2	42. ФИЛИП ВЛАДИМИРОВ
27. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА	43. ДЕСИСЛАВА ПОПКОЛЕВА	
28. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ