

РЕШЕНИЕ

№ 2952

гр. София, 04.04.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

С. р. СЪД, 15. СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори март през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Н.Н.Ч.

при участието на секретаря Л.П.П.
като разглежда докладваното от Н.Н.Ч. Гражданско дело № 202111101.8650 по описа за 2021 година

Производството е по реда на глава 25 ГПК.

Предявени са конститутивни иски с правно основание чл. 44, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна на уволнението, извършено със Заповед № ./18.06.2021 г. на основание чл. 25, ал. 1, т. 9 КТ, за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „е.” при „Г.-З.” ЕООД – чл. 44, ал. 1, т. 2 КТ и осъдителен иск с правно основание чл. 44, ал. 1, т. . КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата 9 600 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 2..06.2021 г до 2..12.2021 г., ведно със законната лихва, считано от предявяване на иска – 01.07.2021 г. до окончателното изплащане на сумата.

Ищецът твърди, че между него и ответника е съществувало трудово правоотношение, въз основа на което е заемал длъжността „е.”. Излага, че с Експертно решение на НЕЛК от 04.06.2021 г. е отменено Експертно решение на ТЕЛК по трудова препоръка и е определена нова, съгласно която ищецът не може да работи като „е.”. Посочва, че със заповед № ./18.06.2021 г., считано от 21.06.2021 г. трудовото му правоотношение е било прекратено на основание чл. 25, ал. 1, т. 9 КТ. Твърди, че не са се осъществили фактическите предпоставки на уволнителното основание, тъй като не е налице първият елемент от фактическия състав на възникване на правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение, а именно – да е налице влязло в сила Експертно решение на НЕЛК. Напротив посочва, че в настоящия случай експертното решение е обжалвано от ищеца пред АССГ, а заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е връчена преди влизане в сила на Експертното решение на НЕЛК. Отделно, поддържа, че не е налице и вторият елемент от фактическия състав на това основание – при

работодателя да няма друга работа, подходяща за здравословното състояние на работника. Предвид изложеното моли за уважаване на предявените иски и присъждане на направените по делото разноски.

Ответникът в срока по чл. 1.1 ГПК е депозирал отговор на исковата молба, с който оспорва предявените иски. Поддържа, че заеманата от ищеца длъжност не е подходяща за изпълнение от страна на ищеца, предвид установената за него от здравните органи трайно намалена работоспособност и невъзможността му да изпълнява длъжността „е.“, както и че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение не е съществувала друга подходяща незаета длъжност, на която да бъде преместен. В този смисъл счита, че уволнението е извършено при наличието на предвидените от закона фактически предпоставки. Моли исковите да бъдат отхвърлени. Претендира разноски.

Съдът, воден от вътрешното си убеждение, доводите на страните и доказателствата по делото, намира от фактическа и правна страна следното:

Фактическият състав на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 25, т. 9 от КТ се състои от три елемента, които трябва да съществуват кумулативно. Първият е невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания. Вторият елемент е заключение на ТЕЛК или НЕЛК, в което фигурира болестта или съответните здравни показания и изрично е посочено, че това състояние поражда невъзможност за работника или служителя да изпълнява точно определена работа по трудовото правоотношение. Третият елемент е липсата на друга подходяща за здравното състояние на работника или служителя работа в предприятието. Под "подходяща работа" се разбира свободна щатна длъжност, която съответства на промененото здравно състояние на работника или служителя и на квалификационните изисквания, на които отговаря. Обстоятелството, че работата е подходяща за здравното състояние, трябва да бъде също така удостоверено от компетентния здравен орган, като преценката коя работа е подходяща за здравето на работника или служителя не може да се извърши едностранно от работодателя /Решение № 9./26.06.2020 г. по гр. д. № 772 по описа за 2019 г. по описа на ВКС/.

По делото е установено като безспорно, че ищецът е бил назначен на длъжност „е.“ при ответника по силата на трудов договор № ./ от 2..07.2007 г. и допълнително споразумение към него от 12.12.2016 г., както и че със заповед № ./18.06.2021 г. трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 25, ал. 1, т. 9 КТ въз основа на Експертно решение на НЕЛК № 1.24 от 04.06.2021 г., съгласно което ищецът не може да продължи да работи на съответната длъжност.

За да се изясни дали ищецът е страдал от заболяване, довело до намалена работоспособност, вследствие на което се е достигнало до невъзможност да изпълнява възложената му работа, това обстоятелство трябва да бъде

установено със стабилен индивидуален административен акт на компетентния здравен орган. Съгласно чл. 17, ал. 2 ГПК, във вр. с чл. 11., ал. . ГПК само влезият в сила индивидуален административен акт - ЕР на ТЕЛК или НЕЛК, е задължителен за съда при преценката на законосъобразността на уволнението по чл. .25, т. 9 КТ. В този смисъл е и константната практика на ВКС /Решение № 666/09.04.2006 г. на ВКС по гр. д. № 247./2.. г.; Определение № 919/05.07.2011 г. на ВКС по гр. д. № 160/2011 г. IV г. о., Определение № 1.0/26.05.2011 г. на ВКС по гр. д. № 247/2011 г., III г. о., Решение № 1.1 от 20.01.2021 г. по гр. д. № .855/2019 г. на ВКС и др./, в която се приема, че решението на ТЕЛК или НЕЛК не може да послужи като основание за извършеното уволнение, докато не е изчерпан редът за обжалването му. В настоящия случай Експертното решение на НЕЛК от 04.06.2021 г. не може да бъде съобразено, доколкото видно от приобщеното като доказателство по делото писмо от АССГ, по подадена от ищеца жалба срещу същото е образувано административно дело, което към настоящия момент е висящо. Това обстоятелство е достатъчно да се приеме, че работодателят не е упражнил законосъобразно субективното си право да прекрати трудовото правоотношение, тъй като към датата на прекратяване на трудовото правоотношение не е била налице първата предпоставка на чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ /Решение № 88 от 2..01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 79./2017 г., III г. о., ГК./.

Не се установява и вторият юридически факт, включен в хипотезиса на правната норма, уредена в чл. .25, ал. 1, т. 9 КТ, а именно наличието на предписание на здравен орган, удостоверяващо, че при работодателя няма друга работа, подходяща за здравословното състояние на работника или служителя. На ответника принадлежи процесуалното задължение за доказване на този факт, в какъвто смисъл е и съдебната практика - /Решение № 12. от 10.02.2000 г. на ВКС по гр. д. № 770/99 г., III г. о., Определение № 148 от 19.02.2009 г. на ВКС по гр. д. № 190/2009 г., III г. о., ГК, Решение № 278 от 01.04.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1./2009 г., III г. о., ГК, Определение № 1014 от 4.08.2009 г. на ВКС по гр. д. № 860/2009 г., III г. о., ГК./.

Ето защо заповедта, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение”, е незаконосъобразна и също следва да се отмени, а искът по чл. .44, ал. 1, т. 1 КТ да се уважи.

При достигнат извод за незаконност на уволнението и безсрочния характер на трудовото правоотношение между страните съгласно трудовия договор, основателен се явява и искът по чл. .44, ал. 1, т. 2 КТ, с оглед на което ищецът следва да бъде възстановен на заеманата до уволнението длъжност.

Искът за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение по чл. .44, ал. 1, т. . вр. чл. 225, ал. 1 КТ предполага установяване на незаконността на прекратяването на трудовото правоотношение и оставането на ищеца без работа в резултат от уволнението за процесния

период. Последният елемент се доказва от извършения оглед на трудовата книжка, в която няма вписване за започване на работа по трудово правоотношение в периода 2..06.2021 г. - 2..12.2021 г., което да прекъсва причинната връзка между уволнението и оставането без работа до края на шест месечния период. Ето защо в полза на ищцата е възникнало вземане за обезщетение за исковия период.

Представени са болнични листове и заповед № ./11.05.2021 г. за временно отстраняване от работа на основание чл. 199 КТ, от които се установява, че за периода от 07.01.2021 г. до датата на издаване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение ищецът не е полагал реално труд при работодателя, поради което и последният пълен отработен месец, предхождащ уволнението е месец декември 2020 г. От представения фиш за месец декември 2020 г. се установява, че размерът на брутното трудово възнаграждение на ищеца е 157. лв. Изчислен на тази база, размерът на дължимото обезщетение за оставане без работа в периода 2..06.2021 г. - 2..12.2021 г. възлиза на 94.8 лв., до която сума искът следва да се уважи, ведно със законната лихва за периода от предявяване на иска до окончателното плащане, а за горницата до 9600 лв. да се отхвърли.

На основание чл. 78, ал. 1 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищеца сумата 796,.. лв. заплатено адвокатско възнаграждение съобразно уважената част от исковете, намалено от съда на 810 лв. с оглед възражението за прекомерност на ищеца, при съобразяване фактическата и правна сложност на делото и броя на съдебните заседания. На основание чл. 78, ал. . ГПК ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответника сумата 1.,67 лв. заплатено адвокатско възнаграждение съобразно отхвърлената част от иска. По компенсация ответникът следва да заплати на ищеца разноски в размер на 782,66 лв.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да заплати по сметка на съда сумата 5.7,52 лв. държавна такса за уважените искове.

Така мотивиран и на основание чл. 2.5 ГПК съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ на основание чл. .44, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на ОЛ. М. М., ЕГН *****, извършено със заповед № ./18.06.2021 г. за прекратяване на трудов договор № . от 2..07.2007 г. на основание чл. .25, ал. 1, т. 9 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА ОЛ. М. М., ЕГН ***** на основание чл. .44, ал. 1, т. 2 КТ на заеманата до уволнението длъжност „е”.

ОСЪЖДА „Г.-З.“ ЕООД, ЕИК . да заплати на ОЛ. М. М., ЕГН ***** на основание чл. 225, ал. 1 КТ сумата 9 4.8 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода 2..06.2021 г. - 2..12.2021 г., ведно със законната лихва от предявяване на иска до окончателното изплащане, както и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК

сумата 782,66 лв. разноси по делото, като **ОТХВЪРЛЯ** иска с правно основание чл. 225, ал. 1 КТ за разликата над присъдената сума 9 4.8 лв. до пълния предявен размер 9 600 лв.

ОСЪЖДА „Г.-З.“ ЕООД, ЕИК . да заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК по сметка на С. р. съд сумата 5.7,52 лв. държавна такса за уважените искиове.

Решението може да бъде обжалвано пред С. градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис на страните.

Съдия при С. р. съд: _____