

# РЕШЕНИЕ

№ 523

гр. София, 26.10.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-A СЪСТАВ**, в публично заседание на тридесети септември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Виолета Йовчева

Членове: Мариана Георгиева  
Димитър Ковачев

при участието на секретаря Емилия М. Вукадинова  
като разгледа докладваното от Мариана Георгиева Въззивно гражданско дело № 20211100510081 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 258 и следв. от ГПК.

С решение от 12.05.2021г., постановено по гр.дело № 17888/2020г. по описа на СРС, ГО, 58 състав, са отхвърлени обективно кумулативно съединените иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ, предявени от С.И. Д. срещу “П. НА БНБ” АД за отмяна на дисциплинарно наказание „уволнение”, наложено със Заповед № 01-000971/20.03.2020г. на изпълнителния директор на ответното дружество; за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Обслужващ бюфет/лавка” в Сектор С.ф., дирекция „Административна и стопанска дейност“ и за заплащане на обезщетение в размер на 4 500 лв. за оставане без работа за шестмесечен период – от 23.03.2020 г. до 23.09.2020г., ведно със законната лихва за забава от датата на завеждане на исковата молба (18.05.2020г.) до окончателното изплащане на обезщетението. Със същото решение е уважен предявеният от С.И. Д. срещу “П. НА БНБ” АД иск с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ за заплащане на сумата от 750 лева – обезщетение за 18 дни неползван платен годишен отпуск за 2019г., ведно със

законната лихва от датата на подаване на исковата молба.

Срещу решението, в частта, в която са отхвърлени предявените искове, е подадена в законоустановения срок въззивна жалба от ищцата С.И. Д., в която се поддържат оплаквания за допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила, довели до необоснованост на постановеното решение, както и доводи за нарушение на материалния закон. Конкретно се твърди, че заповедта за уволнение е незаконосъобразна, тъй като работничката не могла да упражнява трудовата си дейност поради влошено здравословно състояние. Сочи, че издадените поредни болнични листове са били за определен период от време, поради което последващ болничен можело да се издаде само от ЛКК. Твърди, че ЛКК не се била произнесла своевременно относно неработоспособността на ищцата, тъй като трябвало първо да се произнесе ТЕЛК по подадената от работодателя жалба срещу издадените болнични листове. Именно за периода от произнасяне на ЛКК до възстановяването на здравословното ѝ състояние, ищцата поискала да ѝ бъде разрешено да ползва платен отпуск. Независимо от изложената обективна пречка за снабдяване с болничен лист, ответното дружество прекратило трудовото правоотношение между страните поради неявяване на работника на работа. Жалбоподателката излага, че причина за неявяването ѝ на работа не е липсата на желание, а нейното влошено здравословно състояние, което не ѝ позволявало да изпълнява трудовите си задължения. По тези съображения е направено искане за отмяна на първоинстанционното решение в обжалваната му част и постановяване на друго, с което предявените искове по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ да бъдат уважени.

Насрещната страна "П. НА БНБ" АД оспорва въззивната жалба като неоснователна. Счита решението в обжалваната му част за правилно и обосновано. Поддържа, че всички изложени от жалбоподателката съображения относно неявяването ѝ на работа са ирелевантни за законосъобразността на наложеното дисциплинарно наказание "уволнение".

По делото е постъпила въззивна жалба и от ответника "П. НА БНБ" АД срещу решението, в частта, в която е уважен предявеният иск с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ. В жалбата се навеждат оплаквания за необоснованост на формираните от първоинстанционният съд изводи за

основателност на предявената претенция. Сочи, че обезщетението за неизползвания платен годишен отпуск бил изплатен на ищцата преди подаване на исковата молба. По тези съображения прави искане за отмяна на решението в частта по иска с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ и постановяване на друго, с което предявеният иск да се отхвърли.

Насрещната страна С.И. Д. оспорва въззивната жалба като неоснователна. Счита решението в обжалваната му част за правилно и обосновано, поради което прави искане същото да бъде потвърдено.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Предявени са обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

За да постанови обжалваното решение първоинстанционният съд е приел, че заповедта за уволнение е мотивирана, независимо че в същата не са посочени дните или периода, през който ищцата не се е явила на работа. Този извод е мотивиран с обстоятелството, че самата искова молба съдържа признание за това, че ищцата е получила покана от работодателя с искане за обяснения към момент, когато е бил изтекъл срокът на нетрудоспособност според последния издаден ѝ болничен лист. Видно от неоспорения документ - поканата от 21.01.2020г., в същата ясно е посочено, че се иска обяснение от ищцата за неявяването ѝ в периода от 08.01.2020г. до датата на поканата. Заповедта за уволнение съдържа цитиране на поканата за обяснения, поради което съдът е приел, че ищецът е известен за конкретния период на неявяване на работа, за който е наложено наказанието, с което заповедта за уволнение се явява достатъчно мотивирана. СРС е приел, че е спазена и процедурата по чл. 193, ал. 1 от КТ, като работодателят е изслушал ищцата преди налагане на дисциплинарното наказание. В решението е прието също, че след изтичане на

срока на нетрудоспособност според последния издаден болничен лист на служителката, същата не се е явила на работа. Освен това тя не е уведомила своя работодател за отсъствието си. Посочено е още, че производството по оспорване на предходните болнични листове, издадени за периода до 08.01.2020г., е без правно значение, защото дори и потвърдени /както е в случая/, издадените за периода до 08.01.2020 г. болнични листове не могат да извинят отсъствието на ищеца за последващия период – след 08.01.2020г., за който е наложено дисциплинарното наказание. Първоинстанционният съд е приел също, че изразеното от ищеца пред работодателя становище, че следва да бъде трудоустроена, също не представлява извинителна причина за неявяването на работа след 08.01.2020г. В мотивите на решението е посочено, че въпросът за трудоустрояването е от компетентността на здравните органи и след като ищцата не разполага с документ, който да съдържа предписание за трудоустрояване, то за работодателя не е имало основание да съобразява такова обстоятелство. Съдът е посочил още, че не е установено работодателят да е разрешил на ищцата да ползва платен отпуск, поради което последната е била длъжна са се яви на работа. По тзи съображения е приел предявените искове по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ за неоснователни. Претенцията по чл. 224, ал. 1 от ГПК е уважена в пълния претендиран размер предвид обстоятелството, че ответното дружество не е установило да е изпълнило задължението си да заплати обезщетение за неползвания от ищцата платен годишен отпуск за 2019г.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо. Не е допуснато и нарушение на императивни материални норми. Във връзка с доводите в жалбата следва да се добави и следното:

Не е спорно между страните, че към 20.03.2020г. ищцата е заемала длъжността “обслужващ бюфет/лавка” в сектор “С.ф.”, дирекция “Административна и стопанска дейност” при ответното дружество. Трудовото правоотношение между страните било прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ с налагане на дисциплинарно наказание – уволнение съгласно Заповед № РД-01-000971/20.03.2020г. на Изпълнителния директор на “П. НА БНБ” АД.

От представените по делото писмени доказателства се установява, че в периода от 03.06.2019г. до 26.07.2019г. ищцата е била в отпуск поради временна неработоспособност, за което са издадени съответните болнични листове. В периода от 29.07.2019г. до 07.08.2019г., включително, тя е ползвала платен годишен отпуск. В периода от 08.08.2019г. до 07.01.2020г., включително, без прекъсване, С.Д. е била в отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване, за което са издадени общо 9 броя болнични листове за временна нетрудоспособност. В болничните листове от 02.10.2019г. до последния болничен лист, издаден на 19.12.2019г., е отразена водеща диагноза – ентезопатия на гръбначния стълб. Работодателят е упражнил правото си на оспорване на част от издадените болнични листове, а именно: болничен лист от 29.10.2019г., издаден от ЛКК на МЦ К.К.\*\*” ЕООД за констатирана временна наработоспособност за периода от 25.10. – 13.11.2019г.; болничен лист от 14.11.2019г., издаден от ЛКК на МЦ К.К.\*\*” ЕООД за констатирана временна наработоспособност за периода от 14.11. – 13.12.2019г. и болничен лист от 19.12.2019г., издаден от ЛКК на МЦ К.К.\*\*” ЕООД за констатирана временна наработоспособност за периода от 14.12.2019г. до 07.01.2020г. Във връзка с така подадените жалби е постановено на 18.03.2020г. решение на ТЕЛК за общи заболявания към V МБАЛ, връчено на работодателя на 24.04.2020г. В същото е прието, че обжалваните болнични листове са издадени в съответствие с обективното състояние на лицето и са обосновани от показателите на клиничното, функционалното и образното изследване, същите са били надлежно регистрирани, поради което ТЕЛК е одобрил издадените болнични листове.

Дисциплинарното производство срещу ищцата започнало въз основа на докладна записка от 15.01.2020г. от Д.Х. – ръководител сектор “С.ф.”, адресирана до изпълнителния директор на дружеството, в която се сочи, че от 08.01.2020г. до 15.01.2020г. С.И. Д. не се е явила на работа и не е представила документ за отсъствието си.

С оглед така постъпилата информация работодателят е поискал с писмо с № 01-000266/21.01.2020г. от ищцата писмени обяснения за неявяването си на работа в течение на повече от два последователни работни дни – конкретно за периода от 08.01.2020г. до 21.01.2020г. По делото не е спорно обстоятелството, че ищцата е получила поканата за писмени обяснения на

23.01.2020г., но не е депозирала такива в предоставения от работодателя тридневен срок.

Със заповед № РД-01-000971/20.03.2020г. на изпълнителния директор на „П. НА БНБ” АД на ищцата било наложено считано от датата на връчване на заповедта на лицето дисциплинарно наказание уволнение и било прекратено трудовото правоотношение, тъй като е извършила следното твърдяно от работодателя нарушение на трудовата дисциплина: не се е явила на работа повече от два последователни дни и не е представила документ за отсъствието си. Заповедта е мотивирана с изрично препращане към писмото от 21.01.2020г., с което от ищцата били поискани писмени обяснения относно неявяването ѝ на работа в периода от 08.01.2020г. до 21.01.2020г. Работодателят при индивидуализация на дисциплинарното деяние по правилата на чл. 189, ал. 1 от КТ е приел, че най-тежкото наказание е съответно на тежестта на нарушението на трудовата дисциплина, като релевираните нарушения на трудовите задължения са квалифицирани по чл. чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ /неявяване на работа в течение на два последователни дни/, вр. чл. 187, т. 1 от КТ /неявяване на работа/ и по чл. 187, т. 10 от КТ /неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение/ - конкретно неспазване на чл. 42, ал. 3 и чл. 54, ал. 3 от Правилника за вътрешния трудов ред. Според нормата на чл. 42, ал. 3 от Правилника за вътрешния трудов ред когато работниците и служителите не могат да се явят на работа, те са длъжни да уведомят прекия си ръководител своевременно в деня на отсъствието си, а съгласно чл. 54, ал. 3 от същия правилник – работниците и служителите, ползвали отпуск поради временна неработоспособност са длъжни лично или чрез трети лица да представят болничния лист на прекия си ръководител, не по-късно от два работни дни след неговото издаване съгласно Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността.

При така установеното от фактическа страна съдът формира следните правни изводи:

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – трудов спор за

законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение. В тежест на работодателя е да докаже, че доводите за незаконност на уволнението, въведени с исковата молба от ищеца, са неоснователни

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързани със следните оспорвания: нарушение на нормата на чл. 193, ал. 1 от КТ при фактически твърдения, че работодателят е отказал да изслуша служителката и да приеме представеното от нея решение на ТЕЛК от 18.03.2020г.; непредприемане на действия от работодателя по започване на процедура по трудоустрояване на ищцата и преназначаването ѝ на подходяща за здравословното ѝ състояние длъжност; заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е немотивирана при фактически твърдения, че не е посочено кога е извършено нарушението и какво е точното нарушение.

Съгласно разпоредбата на чл. 193, ал. 1 от КТ работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Разпоредбата не съдържа правила за формално инициране на дисциплинарно производство, нито за форма на поканата на работодателя до работника/служителя за даване на обяснения за нарушение на трудовата дисциплина, нито за посочване в писмена покана, че тя следва да се счита за начало на дисциплинарно производство. С оглед същността на обясненията - средство за защита, чрез осъществяването на което се събират от наказващия орган и посочените от работника/служителя доказателства, което е необходимо за обективна преценка по повод на конкретно извършено нарушение, в т. ч. на тежестта му, от значение е достигането на отправената покана - писмена или устна - за даване на такива до адресата. Приема се, че обясненията на работника не са били изслушани или дадени по негова вина във всички случаи, когато работодателят е поискал обяснения за дисциплинарното нарушение и не е получил такива от работника, независимо от причините за отказа да се дадат обяснения. Прието в практиката е, че снемането на обяснения може да бъде направено и/или прието от друго лице,

напр. от непосредствения ръководител на работника или служителя по поръка на работодателя, като за това действие не е необходимо формално упълномощаване. Разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ се счита за изпълнена, ако от препращащи в заповедта и познати на ищеца документи може да се установи, че същият е разбрал за какви нарушения се искат обяснения.

В практиката на ВКС – например решение № 398 от 25.02.2002г. по гр. д. № 748/2001г., III ГО, решение № 290 от 31.03.2012/2982/2013г. по описа на ВКС, III ГО, е прието, че във връзка със задължението на работодателя по чл. 193, ал. 1 от КТ е необходимо и достатъчно в съдебния процес да се установи, че същият е поискал обяснения от работника или служителя за извършеното нарушение на трудовата дисциплина. Съществен е фактът на поискване на обясненията, който факт може да се установява в процеса с всички доказателствени средства. Установи ли се, че работодателят е поискал обясненията, той се счита за изправен по отношение задължението по чл. 193, ал. 1 от КТ. Субектът на дисциплинарна власт следва да поиска обясненията по повод решаване на въпроса за дисциплинарното наказание преди налагането му и работникът или служителят следва да е наясно във връзка с какви нарушения следва да даде обяснения. След като такива обяснения са поискани, следва да се приеме, че задължението по чл. 193 КТ е изпълнено.

В случая е установено, че искането за писмени обяснения от работодателя е връчено на ищцата на 23.01.2020г. С достигането до работника или служителя на искането за обяснения е изпълнено изискването на чл. 193, ал. 1 от ГПК. По делото не е установено поведение на служители на работодателя, което може да бъде прието като “неприемане” на дадени от работничката обяснения /в смисъл на фактически отказ да приеме подадени в писмена форма обяснения или да е отказал да изслуша устни обяснения на ищцата/. Дали работодателят е извършил или не преценка на относимостта и достоверността на дадените обяснения при формиране на изводи за наличие на предпоставките за налагане на дисциплинарно наказание, е обстоятелство, извън регламентацията на императивното правило по чл. 193 от ГПК. Ето защо наведените в исковата молба твърдения, че работодателят не се е съобразил с дадените обяснения в устна форма /по твърдения на ищцата дадени в телефонен разговор/ от страна на работника са ирелевантни.



Съобразно разпоредбата на чл. 195, ал. 1 от КТ заповедта за дисциплинарно наказание трябва да съдържа данни за нарушителя, наложеното наказание и законовия текст, въз основа на който се налага, описание на нарушението и време на извършването му. За да се гарантира възможността за ефективна защита срещу уволнението, нарушението следва да е описано по начин, указващ ясно в какво е обвинен уволненият работник или служител. Задължението за мотивиране на тази заповед е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 от КТ за еднократност на наказанието, както и с цел съобразяване на сроковете по чл. 194 от КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговоря на изискванията на чл. 195 от КТ /решение № 857 от 25.01.2011г. на ВКС по гр.д. № 1068/09г., IV ГО; решение № 278 от 19.05.2011г. на ВКС по гр.д. № 1276/10г., IV ГО, решение № 642 от 12.10.2010г. на ВКС по гр.д. № 1208/09г., IV ГО/. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществените признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Мотивите на работодателя за налагане дисциплинарно наказание могат да се съдържат само в заповедта за налагането му, но не съществува забрана това да бъде направено и чрез други документи, към които заповедта препраща, независимо дали те изхождат от работодателя или не, като в този случай тези документи трябва да са известни на работника или служителя, или да са му били връчени, най-късно със заповедта за налагане на наказанието. Същественото е от съдържанието на заповедта, съответно от документите, към които препраща тя, да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която е уволнен, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно. Дисциплинарните нарушения може да бъдат индивидуализирани и в друг акт на работодателя, посочен в заповедта за уволнение, съдържанието, на който е станало достояние на наказаното лице, т. е. заповедта за уволнението е мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ, когато препраща към друг конкретен акт изготвен от работодателя, в който е посочено нарушението, мястото, времето и обстоятелствата, при които е извършено.

В настоящия случай конкретните дати, в които се твърди, че ищцата не се е явила на работа, са посочени в писмото от 21.01.2020г. от ответното дружество, с което на работничката са изискания обяснения за неявяването си на работа в периода от 08.01.2020г. до 21.01.2020г. Процесната заповед за уволнение препраща изрично към посоченото писмо, което е получено от ищцата на 23.01.2020г. С оглед изложеното по-горе се налага извод, че изискванията на чл. 195 от ГПК за мотивиране на заповедта за уволнение са спазени чрез препращането към документ, връчен на работника, в който се съдържат данни за времето, мястото и продължителността /периода/ на извършване на твърдяното нарушение на трудовата дисциплина.

Настоящият съдебен състав счита за неоснователни релевираните от жалбоподателката твърдения за липса на основание за ангажиране на дисциплинарната ѝ отговорност по съображения, че е била в невъзможност да удостовери отсъствието си от работното място поради невъзможност за издаване на болничен лист от съответната лекарска консултативна комисия /ЛКК/; че работодателят ѝ е бил известен за нейното желание да ползва платен годишен отпуск за периода на отсъствие от работа, както и че здравословното ѝ състояние не позволявало да се върне на работа след 08.01.2020г. От събраните по делото доказателства не може да се приеме, че ищцата не се е явила на работа със знанието и съгласието на работодателя си, напротив, установено е, че неявяването не се дължи на уважителни причини - не се установява служителът да е бил в разрешен отпуск или в такъв по болест.

Легално определение на понятието временна неработоспособност е дадено в § 1, т. 34 от ДР на Закона за здравето /33/. Съгласно § 1, т. 34 от 33 "временна неработоспособност" е състояние, при което осигуреното лице не може или е възпрепятствано да работи поради: остро, подостро или обострено хронично общо заболяване; злополука; професионална болест; лечение в чужбина; санаторно-курортно лечение; належащ медицински преглед или изследване; карантина; отстраняване от работа по предписание на здравните органи; гледане на болен или на карантиниран член от семейството; належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед; изследване или лечение в същото или в друго населено място, в страната или в чужбина, бременност и раждане; гледане на здраво

дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението. Текстът на § 1, т. 34 от ДР на 33 е възпроизведен в чл. 6, ал. 1 от Наредба за медицинската експертиза/в сила от 27.06.2017 г./ /НМЕ/. Съгласно чл. 6, ал. 1 НМЕ временна неработоспособност е налице в случаите, при които осигуреното лице не може или е възпрепятствано да работи поради: общо заболяване; злополука; професионална болест; лечение в чужбина; санаторно-курортно лечение; належащ медицински преглед или изследване; карантина; отстраняване от работа по предписание на здравните органи; гледане на болен или на карантиниран член от семейството; належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед; изследване или лечение в същото или в друго населено място, в страната или в чужбина; бременност и раждане; гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението.

И двата текста определят временната неработоспособност като състояние, при което осигуреното лице не може или е възпрепятствано да работи, като са посочени изчерпателно различни хипотези, а именно, поради остро или подостро или обострено хронично общо заболяване, злополука, професионална болест и др. В част от хипотезите причините за временната неработоспособност не са свързани със здравословното състояние на лицето, а с други обстоятелства, които го възпрепятстват да работи, но по силата на правната норма тези обстоятелства са приравнени на неработоспособност по правните си последици.

Според чл. 6, ал. 2 от НМЕ отпускът поради временна неработоспособност се оформя с болничен лист по образец, утвърден с акта на Министерския съвет по чл. 103а от Закона за здравето. В чл. 6, ал. 3 от НМЕ е предвидено, че при временна неработоспособност болничен лист се издава за времето от първия ден на настъпване на временната неработоспособност до нейното възстановяване или до установяване на трайно намалена работоспособност от ТЕЛК, независимо от това, дали по него ще се плати парично обезщетение, с изключение на случаите по чл. 9, ал. 1 и 4 от Наредбата.

Съгласно чл. 162, ал. 1 КТ работникът или служителът има право на отпуск при временна неработоспособност поради общо заболяване или

професионална болест, трудова злополука, за санаторно-курортно лечение и при належащ медицински преглед или изследване, карантина, отстраняване от работа по предписание на здравните органи, гледане на болен или на карантиниран член от семейството, належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето. Отпуските по предходната алинея се разрешават от здравните органи - чл. 162, ал. 2 КТ.

Законодателят е предвидил установяването на неработоспособността да се извършва от компетентни органи на медицинската експертиза. Според чл. 101, ал. 1 от Закона за здравето /33/ за установяване на временна неработоспособност, за установяване на вида и степента на увреждане на деца до 16-годишна възраст и на лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване, и за установяване степента на трайно намалена работоспособност на лица в трудоспособна възраст, както и за потвърждаване на професионална болест, се извършва медицинска експертиза.

Съгласно чл. 103, ал. 1 от 33 медицинската експертиза включва експертиза на временната неработоспособност, експертиза на вида и степента на увреждане и експертиза на трайно намалената работоспособност. Според чл. 103, ал. 2 от 33 експертизата на временната неработоспособност се извършва от лекуващия лекар, лекарски консултативни комисии (ЛКК), териториални експертни лекарски комисии (ТЕЛК) и от НЕЛК.

Подзаконовата уредба на медицинската експертиза на неработоспособността е в Наредба за медицинската експертиза /НМЕ/, в сила от 27.06.2017г. В тази наредба са определени принципите и критериите на медицинската експертиза и редът за нейното извършване. В същата се съдържат правила за издаване на болнични листове при всяка от хипотезите на чл. 6, ал. 1 от Наредбата. Подзаконова уредба, касаеща медицинската експертиза се съдържа и в Правилника за устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза и на регионалните картотеки на медицинската експертиза /ПУОРОМЕРКМЕ/, който урежда устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза и на

регионалните картотеки на медицинските експертизи /РКМЕ/.

В разпоредбите на чл. 103, ал. 2 от ЗЗ, чл. 3, ал. 1 от НМЕ и чл. 3, ал. 1 от ПУОРОМЕРКМЕ са определени компетентните органи, които извършват медицинската експертиза на временната неработоспособност. Това са лекуващ лекар, лекар по дентална медицина, Лекарските консултативни комисии/ЛКК/ Териториалните експертни лекарски комисии/ТЕЛК/ и Националната експертна лекарска комисия/НЕЛК/.

От посочените органи, които извършват експертиза на временната неработоспособност на осигурени лица съгласно чл. 7, ал. 1 от НМЕ /ред., ДВ, 84/2019г., в сила от 01.01.2020г./ болнични листове могат да издават лекуващите лекари, лекари по дентална медицина и ЛКК. Болнични листове могат да се издават и от лечебни заведения, които обслужват лицето по месторабота - чл. 7, ал. 2 НМЕ.

Анализа на посочената законова и подзаконова уредба налага извод, че временната неработоспособност, като състояние на осигурено лице се установява от компетентни органи на медицинската експертиза - лекуващ лекар, лекар по дентална медицина, лекарски консултативни комисии, Териториални експертни лекарски комисии и Национална експертна лекарска комисия и по определен ред, установен в нормата на чл. 101-113 от ЗЗ, Наредба за медицинската експертиза и ПУОРОМЕРКМЕ.

В обобщение следва да се направи извод, че единственият акт, с който се установява временната неработоспособност, е болничният лист. Издаването му доказва установената от съответния орган на медицинската експертиза временна неработоспособност, причините за същата, продължителността ѝ, както и правото на отпуск за временна неработоспособност. Отпускът за временна неработоспособност се разрешава от здравните органи, чрез болничния лист - чл. 6, ал. 2 НМЕ /така решение № 223 от 23.04.2021г. по гр.д. № 1421/2020г. по описа на ВКС, Четвърто ГО/. Болничният лист като индивидуален административен акт обвързва работодателя да приеме, че работника/служителя е временно неработоспособен, причината за тази неработоспособност, както и, че е разрешен от компетентните органи на медицинската експертиза отпуск, поради временна неработоспособност за съответен период от време.

Следователно, липсата на издаден болничен лист за съответния период от време, както и неползването на друг вид отпуск, задължава работникът или служителят да се явят на работа. Невъзможността да се полага труд поради влошено здравословно състояние се установява единствено с болничен лист, издаден от съответните здравни органи. Субективната преценка на лицето, че не може да полага труд поради влошеното си здравословно състояние, не е уважителна причина за неявяване на работа.

В конкретния случай по делото се установи, че в периода от 08.01.2020г. до 20.01.2020г. на ищцата не е издаван болничен лист за временна неработоспособност от компетентните за това органи. Същевременно не е установено да са налице изключенията по чл. 9 и чл. 12 от НМЕ, при които не се издава болничен лист. Неоснователно е възражението на жалбоподателката, че е било недопустимо издаването от ЛКК на нов болничен лист след 08.01.2020г. поради наличието на производство по чл. 112 от ЗЗ за обжалване на предходно издадените болнични листове. Такова изключение не е предвидено в НМЕ, нито в ЗЗ.

По делото не е установено и че на ищцата е било разрешено ползването на платен годишен отпуск за времето от 08.01.2020г. до 20.01.2020г. От разпоредбата на чл. 173 КТ следва, че субективното право на платен годишен отпуск се упражнява по определен в закона ред, който включва както писмено волеизявление на работника или служителя, с което се отправя искане за ползване на отпуска и в което се посочват видът, размерът, календарният период от време за ползване на искания отпуск /освен в изрично предвидените случаи, в които платеният годишен отпуск може да се ползва независимо от желанието на работника или служителя, какъвто не е настоящия случай/, така и писмено волеизявление на насрещната страна по трудовото правоотношение /работодателя/, с което се разрешава отпускът. Отсъствието от работа при неразрешен от работодателя платен годишен отпуск, чието ползване работникът е поискал, не дисквалифицира нарушението по посочената материалноправна разпоредба. Тълкуването на чл. 173, ал. 1 КТ налага извод, че работникът/служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т. е. само след като е узнал за това, до когато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по

трудовото правоотношение /решение № 812/27.04.2011г. по гр. д. № 198/2010г., IV ГО, решение № 142 от 03.05.2016г. на ВКС по гр.д. № 6286/2015г., IV ГО). В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен отпуск. Неявяването на работа на служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск, без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение, предвидено в чл. 187, т. 1 КТ. В същия смисъл е тълкуването в решение № 44/15.02.2012г. по гр. д. № 532/2011г., I. ГО, в което се приема, че ползването на отпуск без писмено разрешение от работодателя представлява нарушение на трудовата дисциплина, за което служителят носи дисциплинарна отговорност, както и решение № 418/17.08.2010 г. по гр.д. № 522/2009г., IV ГО, според което липсата на писмено разрешение за ползване на отпуск означава, че неявяването на работа представлява дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ. Липсата на писмена заповед или разрешение по смисъла на чл. 173, ал. 1 КТ е в нарушение на Кодекса на труда и евентуално основание за търсене на дисциплинарна отговорност за неявяване на работа, в които случаи дори начисляването и получаването на възнаграждение като за разрешен платен годишен отпуск не заместват разрешението на работодателя за ползването на отпуска (решение № 127 от 05.03.2007г. по гр. д. № 1102/2007г. на ВКС, III ГО, решение № 325 от 25.06.1998г. на ВКС по гр.д. № 1254/97г., III ГО, решение № 542 от 23.08.2010г. на ВКС по гр.д. № 1767/2009г., IV ГО на ВКС, решение № 812 от 27.04.2011г. по гр.д. № 198/2010г., IV ГО на ВКС). При липса на писмено разрешение, на недействително ползване на платен годишен отпуск може да се позове работодателят. Както бе посочено по-горе, по делото не е установено, че работодателят е разрешил в изискуемата форма /писмено разрешение или заповед/ ползването на платен годишен отпуск на ищцата за периода на отсъствие.

Твърдяната от ищцата невъзможност да изпълнява трудовите си задължения поради влошеното си здравословно състояние и искането ѝ да бъде преместена на друга подходяща работа са ирелевантни в настоящото производство. И това е така, тъй като съгласно чл. 317, ал. 1 от КТ необходимостта от преместване на работника или служителя на друга

подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, характерът на работата, условията на труда и срокът на преместването се определят по предписание на здравните органи. В случая не се твърди, нито се установява да е налице такова предписание от съответните здравни органи.

Настоящият съдебен състав счита, че от събраните по делото доказателства се установи описаното в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание уволнение дисциплинарно нарушение – неявяване на работа в течение на два последователни работни дни и непредставяне на документ за отсъствието си, както и неизпълнение на задълженията по чл. 42, ал. 3 и чл. 54, ал. 3 от Правилника за вътрешния трудов ред, а именно – ищцата не е уведомила прекия си ръководител, че не може да се яви на работа своевременно в деня на отсъствието си, а при твърдение, че е ползвала отпуск поради временна неработоспособност - не е представила болничен лист на прекия си ръководител не по-късно от два работни дни след неговото издаване.

С оглед на установените дисциплинарни нарушения, извършени от ищцата, съдът преценява, че работодателят надлежно е упражнил правото си да прекрати трудовото правоотношение с процесната заповед от 20.03.2020г. Дисциплинарното нарушение – неявяване на работа в течение на два последователни работни дни самият законодател е определил като тежко, тъй като разстройва в голяма степен създадената организация на труда. Наложено дисциплинарно наказание уволнение е съответно на извършените дисциплинарни нарушения по критериите на чл. 189 КТ с оглед продължителността на периода, в който ищцата не се е явявала на работа без уважителни причини.

По тези съображения се налага извод, че от обективна и субективна страна ищцата е осъществила сочените дисциплинарни нарушения. Работодателят е доказал, че е упражнил законно правото си на уволнение. Предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване уволнението за незаконно и за неговата отмяна е неоснователен, поради което и предвид обусловеността им от този иск, неоснователни се явяват и исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ /за възстановяване на предишната работа/ и по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ /за обезщетение за времето, през което е останал без



работа поради уволнението/.

Като е достигнал до същите изводи първоинстанционният съд е постановил правилно решение, което следва да бъде потвърдено в посочената част.

По предявения иск с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ за заплащане на обезщетение за неползван платен годишен отпуск:

Според нормата на чл. 224, ал. 1 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност.

Съобразно правилото за разпределение на доказателствената тежест по чл. 154 от ГПК, съгласно която норма всяка страна е длъжна да установи фактите, на които основава своите искания, в тежест на ищеца е да установи по реда на пълното и главно доказване основаниято и размера на предявеното вземане. Ответникът следва да докаже релевираните от него правоизключващи, правоотлагащи и прапогасяващи възражения.

В конкретния случай ищцата основава претенцията си на качеството ѝ на кредитор на вземане, представляващо парично обезщетение за неползван платен годишен отпуск. Основателността на този иск е обусловен от доказване от страна на ищеца на следните кумулативни предпоставки: прекратяване на трудовото правоотношение; размер /брой работни дни/ на полагащия се платен годишен отпуск за съответния период по години; размер /брой работни дни/ на ползвания от ищцата платен годишен отпуск за същия период /с оглед определяне на остатъкът от неизползвания платен годишен отпуск, за който се дължи парично обезщетение/ и размер на обезщетението.

Работодателят релевира прапогасяващо възражение, че при прекратяване на трудовото правоотношение е изплатил дължимото обезщетение по чл. 224, ал. 1 от КТ за неизползвания от ищцата платен годишен отпуск за 2019г. в размер на 18 дни. За установяване на това възражение във въззивното производство е прието неоспорено от насрещната

страна писмено доказателство – разходен касов ордер от 26.03.2020г. В посоченият документ, подписан от ищцата, е отразено че същата е получила на 26.03.2020г. сумата от 624, 86 лева с основание на плащането – обезщетение по чл. 224, ал. 1 от КТ. Сумата от 624, 86 лева представлява брутен размер на обезщетението за неизползвания платен годишен отпуск за 2019г., определен въз основа на brutното трудово възнаграждение на ищцата от 839, 91 лева за последния пълен отработен месец /м.05.2019г./ и след приспадане на дължимите данъци и осигурителни вноски.

С оглед изложеното се налага извод, че предявеният иск с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ е неоснователен и следва да се отхвърли. Постановеното първоинстанционно решение в тази част е неправилно и следва да се отмени.

По отношение на разноските:

Предвид изхода на спора /уважена въззивна жалба на „П. НА БНБ“ АД и изцяло отхвърлена въззивна жалба на С.И. Д./ и с оглед изричното искане в полза на въззивника-ответник следва да се присъдят сторените по делото разноски в общ размер на 1 525 лева, от които 25 лева за държавна такса и 1 500 лева адвокатско възнаграждение съгласно представения списък на разноските по чл. 80 от ГПК

С оглед изхода на спора първоинстанционното решение следва да бъде отменено в частта, в която ответникът е осъден да заплати на ищцата сторените по делото разноски в размер на 61, 86 лева, както и в частта, в която ответникът е осъден на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК да заплати в полза на СРС сумата от 50 лева – за държавна такса.

В полза на ответника следва да се присъдят допълнително разноски за първоинстанционното производство в размер на още 412, 37 лева – за заплатено адвокатско възнаграждение.

Предвид изложените съображения, съдът

## РЕШИ:

**ОТМЕНЯ** решение № 20114447 от 12.05.2021г., постановено по гр.д. № 17888/2020г. по описа на СРС, ГО, 58 състав, **в частта**, в която е уважен предявеният от С.И. Д. срещу „П. НА БНБ“ АД иск с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ за заплащане на сумата от 750 лева; **в частта**, в която ответникът е осъден да заплати на ищцата разноси в първоинстанционното производство в размер на 61, 86 лева, **както и в частта**, в която ответникът е осъден на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК да заплати в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на СРС сумата от 50 лева за държавна такса и **ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от С.И. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, гр. София, жк \*\*\*\* срещу „П. НА БНБ“ АД, с ЕИК \*\*\*\*, седалище и адрес на управление гр. София, бул. „\*\*\*\*\*“ иск с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ за заплащане на сумата от 750 лева - обезщетение за 18 дни неползван платен годишен отпуск за 2019г.

**ПОТВЪРЖДАВА** решение № 20114447 от 12.05.2021г., постановено по гр.д. № 17888/2020г. по описа на СРС, ГО, 58 състав, в останалата част.

**ОСЪЖДА** С.И. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, гр. София, жк \*\*\*\* да заплати на „П. НА БНБ“ АД, с ЕИК \*\*\*\*, седалище и адрес на управление гр. София, бул. „\*\*\*\*\*“, на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК допълнително сумата от още 412, 37 /четиристотин и дванадесет лева и 37 ст./ лева – съдебни разноси в първоинстанционното производство, както и на основание чл. 273, вр. чл. 78, ал. 3 от ГПК да заплати сумата от 1 525 /хиляда петстотин двадесет и пет/ лева – съдебни разноси във въззивното производство.

Решението, в частта по искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ, подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

Решението в останалата част не подлежи на обжалване.

Председател: \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_