

# РЕШЕНИЕ

№ 926

гр. Бургас, 08.08.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БУРГАС, VI ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ  
СЪСТАВ**, в публично заседание на тридесет и първи юли през две хиляди  
двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Албена Янч. Зъбова Кочовска

Членове: Калина Ст. Пенева  
Кремена Ил. Лазарова

при участието на секретаря Мария Н. Тошева  
като разгледа докладваното от Албена Янч. Зъбова Кочовска Въззивно  
гражданско дело № 20232100501237 по описа за 2023 година

Производството по делото е по чл. 258 и следващите от ГПК, образувано по въззивна жалба на К. П. Г. ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: общ.П\*\*\*\*, чрез пълномощник адв. И. Г. И., АК-Бургас, Правна кантора „И Ел Си“, гр.Б\*\*\*\*, 2-ри офисен етаж, със съдебен адрес: гр.Б\*\*\*\*, подадена срещу Решение №32 от 11.05.23г., постановено по гр.д. №496/22г. по описа на РС-Царево, с което са отхвърлени исковете ѝ за признаване за незаконно на уволнението ѝ, наложено със Заповед №85/22-11-22г. на Кмета на гр.К. – Н. М., за неговата отмяна, както и за възстановяване ѝ на заеманата преди уволнението длъжност, а също за присъждане на обезщетение за времето, в което е останала без работа, поради незаконното уволнение.

### **Решението се сочи за незаконосъобразно, защото:**

1. съдът не е взел предвид предварителната закрила, от която се ползва ищцата съгласно разпоредбата на чл.333, ал.1, т.2 и т.3 вр. чл.333, ал.2 от КТ, като болно от \*\*\*\*\*(ИБС) лице. Работодателят е поискал мнение на ТЕЛК единствено по отношение на \*\*\*\*\* на Г. (непопадаща в Наредба №5), удостоверена с Експертно решение № \*\*\*\*\*/03.02.21г. на Първи състав на ТЕЛК към УМБАЛ Бургас. Данни за сърдечното заболяване на ищцата не са били представени и пред Инспекцията по труда, въпреки че работодателят е бил запознат с това обстоятелство. Работодателят не е запознал ТЕЛК детайлно с фактическата обстановка по прекратяването на трудовото правоотношение и в противоречие с Експертно решение №\*\*\*\*\*/10.10.22г. на Първи състав на ТЕЛК към УМБАЛ Бургас, неправилно е наложил дисциплинарно наказание „уволнение“ на Г.;

2. Съдът е позовал уволнението на конкретни извършени дисциплинарни нарушения по чл.187, ал.1, т.1 и т.7 от КТ, които обаче според страната не са толкова тежки и не обосновават

налагането на най- тежкото по степен дисциплинарно наказание;

3. Сочат се за неправилни изводите на съда относно погрешно вписаното правно основание за налагане на дисциплинарна отговорност в процесната заповед.

Страната намира, че т.к. основанието за горната задължително се вписва в акта за прекратяване, с характеризиращите го по закон признаци, които го отличават от другите прекратителни основания, погрешно вписаното в заповедта такова представлява съществен неин порок, обосноваващ незаконосъобразността ѝ.

Тази заповед не можела да породи предвиденото правно действие, освен това накарнявала и правото на защита на адресата, т.к. не можел адекватно да се брани срещу незаконосъобразно наложеното дисциплинарно наказание. Цитира се в тази връзка и съдебна практика.

4. Намира също, че в случая не е налице нарушение на трудовата дисциплина, т.к. неявяването на Г. на работа е вследствие на съществуващия риск за здравословното ѝ състояние, за което работодателят е уведомяван многократно и поради това са били входирани пред него молби за ползване на платен и неплатен отпуск. Първата от 26.05.22г. за неплатен отпуск до 30.06.22г. е била удовлетворена, но по втората - от 28.06.22г. за ползването на още 30 дни неплатен отпуск до пълното възстановяване на Г., работодателят не се е произнесъл и едва с уведомление изх. №118/12.08.22г. по описа на Кметство гр.К., Г. е узнала, че отсъствието ѝ в периода от 01.07.22г. до 31.07.22г. се счита за самоотлъчка.

Обаче страната е преживяла два исхемични мозъчни инсулта през м. юли 2019г. и 2021г. и е поискала отпуска през м. юли 2022г. именно защото условията на работа застрашават живота и здравето ѝ. Тази отпуска ѝ е била нужна за нейното пълно физическо възстановяване и за избягване на последващи рискове за здравето ѝ. Оттук следвало, че няма нарушение на трудовата дисциплина с оглед упражняването на нормативно признатото право на Г. по чл.283 от КТ. В тази връзка се цитира и съдебна практика на ВКС.

В обобщение се моли за отмяна на обжалваното съдебно решение и за постановяването на ново, уважаващо всички претенции, предвид основателността на главния иск за отмяна на незаконосъобразното уволнение и това, че другите две акцесорни претенции - за възстановяване на Г. на преждезаеманата длъжност и за заплащане на обезщетение, поради оставането ѝ без работа, заради незаконното уволнение, са също основателни, като предпоставени от главната.

Не се ангажират нови доказателства.

Дирят се съдебно- деловодни разnosки за двете съдебни инстанции.

**По делото не е подаден отговор на въззивната жалба от въззиваемия работодател- Кметство гр.К.. Представена е молба- становище в защита на изразената от страната теза.**

**Проверката на съда по чл.267 от ГПК е посочила въззивната жалба за редовна и допустима, а тази по чл.269 от ГПК определя атакуваното съдебно решение като валидно и допустимо.**

**По съществото на спора,** в отговор на заявените оплаквания за неправилност на съдебното решение, при съвкупна преценка на събраните по делото доказателства и в приложение на закона, съдът приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Производството по делото е образувано по исковата молба на К. П. Г. от гр. К. против Кметство- К., с която е искала от съда да постанови решение за следното: на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ **да признае уволнението** на ищцата, извършено със Заповед № 85/22.11.2022 г. за

налагане на дисциплинарно наказание, издадена от Н. М. - Кмет на гр. К. **за незаконно и да го отмени**, както и да я възстанови на заеманата преди уволнението длъжност „\*\*\*\*“ в Дирекция „\*\*\*\*“ при Кметство гр. К.. На основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ, да присъди обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа, поради **незаконното уволнение** в размер на brutното ѝ трудово възнаграждение за периода от 24.11.2022 г. до 24.05.2023 г., а именно, сумата от 4 920.00 лв., ведно със законната лихва от момента на подаване на исковата молба(20.12.22г.) до окончателното изплащане. Искано е също на основание чл. 242, ал. 1 ГПК, съдът да постанови предварително изпълнение на решението, по отношение на обезщетението.

Дирени са и направените по делото разноси на ищцата.

**В обстоятелствената част на исковата молба са изложени следните факти**, описващи правния спор:

Ищцата заемала длъжността „\*\*\*\*“ в Дирекция „\*\*\*\*“ при Кметство – К.. На 27.07.19г. по време на работна смяна се почувствала много зле и след медицински преглед в УМБАЛ-Бургас била диагностицирана с „\*\*\*\*“. В периода 06.01.20г.- 09.01.20г. била на лечение в МБАЛ по неврология и психиатрия „Св. Наум“, където била установена и със заболяване „\*\*\*\*“.

По време на работна смяна на 27.07.21г. получила втори \*\*\*\*\*, установен с епикриза от 01.08.21г. при УМБАЛ – Бургас(Отделение по нервни болести).

Освен горното, ищцата страдала и от \*\*\*\*\*, установена след образна диагностика. По повод на това страдание, тя имала издадено Решение на ТЕЛК №\*\*\*\*\*/03.02.21г. на Първо състав към УМБАЛ-Бургас с валидност до 01.02.24г., признаващо ѝ 50% неработоспособност и съдържащо забрана за полагането на тежък физически труд.

С оглед сърдечната си болест поискала и получила разрешение от работодателя за ползването на платен и неплатен отпуск за пълното ѝ възстановяване до 30.06.22г. С молба от 28.06.22 по описа на Кметство гр. К. поискала разрешаването на още 30 дни неплатен отпуск, но не получила нито разрешение, нито отказ. Не се явила на работа в периода 01.07.22г.-31.07.22г. С уведомление от 12.08.22г. била известена от работодателя си, че отсъствието ѝ в посочения период се счита за самоотлъчка. В тази връзка ѝ е издадена заповед за уволнение №85/22.11.22г., която тя намира за незаконосъобразна, на **следните основания**:

**Работодателят не е спазил императивната процедура за уволнение, при наличието на предварителна закрила, която страната ползва.** Няма данни в случая работодателят да е взел мнение на ТЕЛК относно „\*\*\*\*“, от която жалбоподателката страда. Мнение на комисията е поискано единствено по отношение \*\*\*\*\* на Г., установена от Решение №\*\*\*\*\*/03.02.21 година на Първи състав на ТЕЛК към УМБАЛ Бургас. Позовава се на разпоредбата на чл. 333 алинея 1 точка 2 и точка три, връзка чл. 333 алинея 2 КТ, според която работодателят може да уволни работник по реда на член 330 алинея 2 точка 6 КТ само с предварително разрешение на Инспекцията по труда(ИТ), като преди уволнението се взема мнението и на Трудово- експертната лекарска комисия(ТЕЛК).

Сочи, че работодателят е запознат с нелечимото заболяване „\*\*\*\*“ на Г., но не е предоставил данни пред ИТ за нея.

Позовава се и на член 5 от Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях имат особена закрила, съгласно член 333 алинея 1 от Кодекса на труда. Разпоредбата задължавала предприятието да отправи до съответната Окръжна инспекция по охрана на труда

писмено искане за разрешение за всяко определено за уволнение трудово заето лице, което страда от някоя от болестите, посочени в член 1 алинея 1 от същата наредба.

Поддържа, че работодателят не е запознал ТЕЛК детайлно с фактическата обстановка по прекратяване на конкретното трудово правоотношение. Уволнението противоречало и на Решение №\*\*\*\*/10.10.22 година на Първи състав на ТЕЛК към УМБАЛ Бургас, което сочело, че поради намалена адаптационна способност, Г. не може да бъде съкратена. Мнението на комисията е било дадено за въззивницата само по повод \*\*\*\*\* й болест и не с оглед предстоящо уволнение, а съкращение. Изразява съмнение, че работодателят е изложил в искането си за предварително разрешение за уволнение до Инспекция по труда коректно и изчерпателно цялата налична информация относно здравословното състояние на ищцата.

**На следващо място наложеното наказание уволнение** счита за противоречащо и на императивните разпоредби на член 189, алинея 1 от Кодекса на труда, във връзка с член 190 алинея 1 от КТ, което водело до необосноваността му. Видно от процесната заповед, работодателят е обосновало уволнението с нарушения на член 187 алинея 1 точка 1 и 7 от КТ, обаче дисциплинарните нарушения по така посочените нормативни текстове не са достатъчно тежки, за да доведат до налагане на най-тежкото наказание, а именно „уволнение“. Поддържа, че според императивната разпоредба на член 190 алинея 1 КТ, дисциплинарно уволнение може да се налага само по изчерпателно изброените хипотези на член 190 алинея 1 точка 1 до точка седем от Кодекса на труда.

Счита, че дори изписването на разпоредбата в заповедта да е в резултат от фактическа грешка, тя не може да бъде поправена в съдебното производство, в какъвто смисъл се цитира и съдебна практика. Намира погрешно вписаното правно основание за налагане на дисциплинарна отговорност за съществен порок, обосноваващ незаконосъобразността на заповедта.

**На трето място** страната се позовава на член 283 изречения първо КТ, съгласно което работникът има право да откаже изпълнението или да преустанови работата си, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми прекия си ръководител. Поддържа, че в случая нарушение на трудовата дисциплина няма, защото неявяването на страната на работа е в следствие на съществуващия риск за здравето, за което работодателят е бил уведомяван многократно чрез входиращи пред него молби за ползване на платен и неплатен отпуск. Отсъствието на страната в периода 01.07.22 година-31.07.22 година се обяснява с влошеното здравословно състояние на въззивницата.

**Последната намира за незаконосъобразно и поведението на работодателя в насока, че не е дал отговор** на подаденото заявление за разрешаване на неплатен отпуск за горепосочения период.

Моли се при условие на евентуалност за допускане на предварително изпълнение на решението, ако съдът уважи иска за обезщетение. Дирят се съдебно деловодни разноси.

**В отговора на ответната страна- Кметство- гр.К.,** предявеният иск се сочи за допустим, но неоснователен, като се твърди, че работодателят е спазил изцяло процедурата по дисциплинарното наказание уволнение, наложено на ищцата, с която са се намирали в трудово-правни отношения, защото са настъпили предпоставки за това. Молило се е за отхвърляне на заявената претенция.

**Постановеното от първата инстанция съдебно решение отхвърля главния иск** за отмяна на уволнението като незаконно, защото го намира за неоснователен и недоказан, а

останалите заявени претенции отхвърля също, като предопределени от неоснователността на главната.

**Въззивният съд изцяло споделя крайните правни изводи на първоинстанционния,** като в отговор на отправените от въззивника оплаквания, добавя следните собствени съображения:

Тъй като фактическата обстановка по делото не е предмет на спора във въззивното производство и е установена на база събраните в Царевски РС доказателства- писмени и експертни заключения, въззивният съд я възприема изцяло, като препраща към мотивите на обжалвания акт в тази му част, на основание чл.272 от ГПК, без да ги преповтаря в настоящото изложение. Отбелязва само, че страните са били в трудово правоотношение, прекратено със Заповед №85/22.11.22г. на Кмета на гр.К., с която е постановено дисциплинарното уволнение на въззивница ищца К. Г..

Спорът за законосъобразността на това дисциплинарно наказание е изцяло правен и налага преценка за основателността на оплакванията на ищцата, повторени и във въззивната жалба, досежно неспазването на процедурата за уволнение, разписана в закона и изискваща съблюдаване на закрилата на ищцата от уволнение по см. на чл.330, ал.1 от КТ, т.к. боледува вкл. от ИБС(заболяване под закрилата на Наредба №5/1987г.); касателно доводите за неправилно посочване на основанията за последвалото наказание „уволнение“; по несъразмерността на тежестта на наложеното наказание и на отразеното в заповедта нарушение;за липсата на извършено нарушение на трудовата дисциплина поради позоваване на страната на правната възможност, дадена ѝ от чл.283 от КТ, да не изпълни задълженията си по трудовия договор, т.к. има обстоятелства, застрашаващи живота и здравето ѝ.

**Въззивният съд намира намира първото възражение за неоснователно.**

Данните по делото доказват прекарани от ищцата два \*\*\*\* през лятото на 2019г. и това на 2021г. и установена с медицински документи през 2020г. „\*\*\*\*\*“. Г. разполага и с Решение №\*\*\*\*/03.02.21г. на Първи състав на ТЕЛК при УМБАЛ Бургас, валидно до 01.02.24г., в което водещата диагноза е “Последици от мозъчносъдова болест“и като такива са посочени: състояние след \*\*\*\*\*(ИМИ) 2019г. с латентна левостранна хемипареза и заболяването „\*\*\*\*\*“, треморна форма, лека степен.В констатациите към същото решение, комисията е обследвала всички представени ѝ в тази връзка документи, вкл. установените в „\*\*\*\*\*“ София на 06.01.20г. „други форми на хронична ИБС“,като страдание на ищцата. Обаче определената с това решение неработоспособност на последната е изчислена само на база заболяването „\*\*\*\*\*“ ( 50%), като е взета предвид наличната латентна левостранна хемипареза(30%) и така е определен общият процент неработоспособност към по- високата стойност от 50%.

Според изискването на чл.333, ал.1 КТ, в случаи на дисциплинарно уволнение(вж. чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ), като разглеждания, работодателят може да уволни работника или служителя само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай, ако: касае работничка или служителка- майка на дете до 3-годишна възраст; трудоустроен работник или служител; работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването; работник или служител,започнал ползуването на разрешения му отпуск; такъв избран от колектива да представлява работниците и служителите по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а, или за представител на работещите по безопасност и здраве при работа от общото събрание или от събранието на пълномощниците по реда на чл. 6, за времето, докато има такова качество и който е член на специален орган за преговори на европейски работнически съвет или на

представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, докато изпълнява функциите си, като във втората и третата хипотези на разпоредбата, преди уволнението се взема мнението и на трудово-експертната лекарска комисия.

От данните по делото(съдържанието на искане л.53-55 дело РС) е видно, че работодателят е поискал от Инспекцията по труда на 14.07.22г. разрешение да уволни лицето Г., посочено за трудоустроено, респективно за страдащо от заболяване по Наредба №5 от 20.02.87г., но Инспекцията е напъттила Кметството първо към вземане на мнение от ТЕЛК. Впоследствие процедурата е спазена точно, както е разписана в горепосочената разпоредба(чл.333 КТ): На 03.08.22г. е отправено първо искане за мнение за уволнението на лицето Г. до ТЕЛК, с приложени всички документи, включително копие от две решения на ТЕЛК(№\*\*\*\* и предходно такова от 13.02.20г.- липсващо по делото), резултат от което е взетото Решение на ТЕЛК № \*\*\*\*/10.10.22г., изрично сочещо, че в случая не е налице заболяване, което да е сред изброените в Наредба№5/1987г., но работникът се ползва от особената закрила на закона(чл.331,ал.1,т.2 от КТ), като трудоустроено лице. Дадено е мнение, че поради намаление на адаптационните способности на лицето при евентуална смяна на работното място, то не може да бъде съкратено.

Независимо от това отрицателно становище, след сезиране на Инспекцията по труда от работодателя повторно на 04.11.22г., на 17.11.22г. е получено предварително разрешение за уволнението на Г..

Заповедта за уволнението ѝ е издадена на 22.11.22г. и връчена лично на адресата чрез Спида на дата 24.11.22г.

При тези данни работодателят не може да бъде счетен за неспазил процедурата за уволнение на ползващо се от особената закрила на чл.333 от КТ лице.Той е съобразил всички изисквания на закона и не може да бъде обвинен в представянето на непълна документация, т.к. е отговорил на всички напътвания и искания на ИТ за представяне на допълнителни сведения във връзка със защитеното лице, включително справка за ползвани отпуски по болест, платени и неплатени от 2019г. до уволнението и състоянието на защитената е задълбочено проверено. Вярно е, че заболяването ИБС е посочено изрично в Наредба №5/1987г.като ползващо се от закрилата на чл.333 от КТ, а също, че в представените на комисията документи се съдържат данни за него, както е вярно и това, че ИТ е разрешила уволнението въпреки отрицателното становище на ТЕЛК, но тук следва да се съобрази, че във връзка с уволнение на работник или служител ТЕЛК дава само мнение, а разрешението се дава от ИТ, не само на база това мнение, а и с оглед собствени съображения.

Работодаателят не допуска законово нарушение като издава заповедта си за уволнение, съобразявайки се с произнасянето на административния орган ИТ, действащ в рамките на правомощията си по чл.333 от КТ и произнасящ решението си при самостоятелна дискреция, а не в обвързана компетентност. Неговото решение е окончателно и не подлежи на обжалване с доводи за незаконосъобразност, а преценката за целесъобразност на административните органи, изразена в техните актове, не може да бъде съдебно ревизирана от лицето, ползващо се от особената закрила на закона заради заболяване, включително по реда на косвения съдебен контрол в рамките на производство по оспорване на заповед за уволнение като настоящото.

**Неоснователни са и второто и трето възражение на жалбоподателя**, касателно погрешно посочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина като такива по чл.187, ал.1,т.1 и 7 от КТ, вместо по чл.190, ал.1,т.2 от КТ(неявяване на работа в течение на два

последователни работни дни).

Разпоредбата на чл. 195, ал. 1 от КТ поставя точно определени изисквания към съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание. Те са задължителни реквизити - сведения относно нарушителя, конкретното нарушение, описано с обективните и субективните му признаци, времето на извършване на нарушението, вида на наложеното наказание и правното основание, въз основа на което се налага дисциплинарното наказание. Липсата само на един от посочените реквизити е достатъчна, за да се приеме, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е незаконосъобразна, тъй като правната норма на чл. 195, ал. 1 от КТ е императивна. Изискването за мотивиране е продиктувано от принципа за равнопоставеност на страните по едно гражданско правоотношение, каквото е и трудовото. Освен това този принцип се отнася и до страните в гражданския процес. Липсата на мотиви, било изцяло или частично, поставя работника или служителя в положение на изненада, тъй като той трябва да получи пълна информация за обстоятелствата, на които се основава дисциплинарното наказание, за да може да ги прецени, както и да ги обори при евентуалното им оспорване пред съда. Липсата на изискуемите от закона реквизити в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е толкова съществено, че не може да бъде санирано в хода на съдебния спор, тъй като се касае до задължително спазване на предвидена в закона форма, същевременно липсата на мотиви в заповедта за дисциплинарно наказание прави невъзможен и съдебния контрол при оспорване на наказанието.

Обаче конкретният случай не е такъв, освен това е трайна и еднопосочна съдебната практика, приемаща, че заповедта за уволнение трябва да бъде ясна и мотивирана, но квалифицирането на нарушенията на трудовата дисциплина чрез посочване на неправилни разпоредби, след като в мотивите на заповедта изрично е описано в какво се състоят нарушенията, кога са осъществени и кой ги е извършил, не съставлява такъв порок на същата, който да повлече отмяната ѝ като незаконосъобразна.

Действително, нарушенията на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187, ал.1,т.1 и 7 от КТ сами по себе си не следва да имат за последици налагане на най- тежкото дисциплинарно наказание- уволнение, освен ако не осъществят някоя от хипотезите на чл.190 от КТ, изрично илюстриращ степента на крайна тежест, обосноваваща санкцията дисциплинарно уволнение, обаче в случая се касае до непълно посочване на разпоредбите от закона, с които работодателят квалифицира нарушенията(следвало да е да посочи връзката с чл. 190,т.2 от КТ),т.к. последните, подробно описани в заповедта, изцяло отговарят на последната хипотеза, т.е. са действително тежки, груби и предпоставят правото на работодателя да прекрати едностранно трудовото правоотношение чрез прилагането на най-тежката санкция за неизпълнение на трудови задължения.

По делото изобщо не е спорно, че през м. май 2022г.ищцата е поискала разрешаването на неплатен или платен отпуск от 60 дни, но заповедта на работодателя е само за времето до 30.06.22г., като Г. е била изрично писмено предупредена да се яви на работа на 01.07.22г.

В същност мълчанието на работодателя на отправените до него следващи молби за допълнителен неплатен отпуск от 28.06.22г. и от 12.07.22г., е равнозначно на отказ за разрешение и не може да бъде тълкувано двусмислено. Разпоредбата на чл.160 от КТ сочи, че работодателят не е длъжен, а има право по собствена преценка да разреши на работника ползването на поискан неплатен отпуск, а от тази граматическа и смислова редакция на нормата се подразбира, че разрешението следва да бъде изрично изразено- с издаването на съответна заповед. В случая такава

няма. Следователно липсата на отговор на подадените молби за отпуск представлява липса на дадено разрешение за ползването на такъв.

След като разпоредбата на чл.190, ал.1 ,т.2 от КТ разрешава налагането на дисциплинарно уволнение като санкция за отсъствие в два последователни работни дни, работодателят правилно е преценил, че има правото да санкционира по най- тежкия начин работничката си Г., която е изпълнила горепосочената хипотеза, дори е продължила с отсъствията си от работа след посочените в заповедта за уволнение три дати, без да представи оправдателни документи.

**Съдът не намира оправдание за извършеното от ищцата нарушение на трудовата дисциплина- неявяване на работа след 01.07.22г. до 04.07.22г. и в позоваването на чл.283 от КТ.** Посочената разпоредба е предвидена законодателно, за да оневини отказа на работника да изпълнява служебните си задължения на заеманата длъжност по обективни причини, при екстремни и извънредни ситуации, поставящи в реална опасност живота и здравето му, а след като бъдат елиминирани, изпълнението на трудовите функции следва да се възстановяват, т.к. се нормализират и обичайните условия, при които се престои трудът.

В случая единствените съображения на ищцата, изразени в молбите до работодателя в тази връзка са, че е получила двата исхемични мозъчни инсулта през летните месеци на 2019г. и 2021г., но тя не се е оплакала от конкретни застрашаващи живота и здравето ѝ обстоятелства на работното място, които да бъдат отстранени от работодателя.

Г. заема длъжността „\*\*\*\*\*“ целогодишно,като не твърди, нито доказва да осъществява свързаните с това свои функции на открито, т.е. принципно метеорологичните условия и климатични особености на външната среда не би следвало да повлияват условията на полагания от страната труд. Също така тя не е установила пред работодателя си документално и твърденията, че в момента на подаването на молбата за втори неплатен отпуск не се е възстановила напълно от прекараните заболявания, респективно, че проявява кризи, свързани с ИБС.При това в представения от нея ТЕЛК от 2021г. е изрично посочено, че може(във връзка със заболяванията си няма протИ.показания) да изпълнява заеманата длъжност „\*\*\*\*\*“. Затова и при недоказани конкретни застрашаващи живота и здравето ѝ обстоятелства, а само поради субективни опасения от възможността пак да получи болестни пристъпи през лятото, Г. не може да се позове основателно на чл.283 от КТ и да обясни с тази закрила отказа си да изпълнява своите задължения по трудовия договор с работодателя през м. юли.

КТ в случая е спазен и досежно императивно залегналите в него изисквания при дисциплинарно уволнение работникът да бъде поканен да даде обяснения на работодателя си за допуснатото нарушение, на основание чл.193 от КТ. Ищцата в случая е била уведомена надлежно на 08.07.22г. за това си право, но не е подала обяснение в срока, даден ѝ след получаването на поканата, поради което работодателят не може да бъде санкциониран за неизпълнение на предписанието на закона по вина на работника.

Предвид съобразяването на уволнението с предпоставките, визирани в хипотезата на чл.190,т.2 от КТ, би следвало да се заключи също, че в случая е спазено изискването на чл.189 ал.1 от КТ, тежестта на наказанието на работника да е съответно с тази на осъщественото нарушение на трудовата дисциплина.

В обобщение на изложеното, Бургаски окръжен съд приема издадената заповед за уволнение на ищцата за законосъобразна, поради което счита претенцията за отмяната ѝ за неоснователна и подлежаща на отхвърляне, в какъвто смисъл се е произнесла и първата инстанция.



След като главният иск е неоснователен, то и предпоставените от него искове за възстановяване на работника на заеманата преди уволнението длъжност, както и за присъждане на обезщетение, заради оставане без работа поради незаконно уволнение, са неоснователни и също подлежат на отхвърляне.

В този смисъл се е произнесъл и Царевски РС.

С оглед горното и поради съвпадение на крайните правни изводи на двете съдилища, решението на ЦРС следва да бъде потвърдено.

При този изход от обжалването жалбоподателката няма право на разноски.

Въззиваемата страна, имаща право на разноските в процеса на основание чл.78, ал.3 от ГПК, не е поискала такива.

Мотивиран от горното, Бургаски окръжен съд

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение №32/11.05.23г., постановено по гр.д.№496/22г. по описа на Царевски РС.

Решението може да бъде обжалвано в едномесечен срок от връчването му на страните, с касационна жалба пред ВКС.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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