

# РЕШЕНИЕ

№ 3353

гр. София, 21.11.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-Д СЪСТАВ**, в публично заседание на дванадесети май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Здравка Иванова

Членове: Цветомира П. Кордоловска  
Дачева  
Десислава Ст. Чернева

при участието на секретаря Екатерина К. Тодорова  
като разгледа докладваното от Десислава Ст. Чернева Въззивно гражданско дело № 20221100501098 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 267 и сл. във връзка с чл. 310 и сл. от Гражданския процесуален кодекс /ГПК/.

С решение № 20212713/16.11.2021 г. по гр.д. № 19216/2021 г. на СРС, 144-ти състав, са уважени предявените от ищеца И. Г. П. обективно кумулативно съединени искове, както следва: иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно и отменяване на извършеното със заповед № 210000013/10.02.2021 г. на изпълнителния директор на „Т.С.“ ЕАД на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 „уволнение“ от 10.02.2021 г., иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата длъжност при работодателя „Т.С.“ ЕАД длъжност „инкасатор, битови клиенти“, с НКПД № 42142002, иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ за сумата от 6792,96 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа поради извършено уволнение за периода 12.02.2021 г. до 12.08.2021 г. /шест месеца/. С оглед изхода на спора е определена отговорността за разноски между страните, а на основание чл. 242, ал. 1 ГПК е допуснато предварително изпълнение на решението в частта, с която на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ е присъдена сумата от 6792,96 лева.

Срещу така постановеното решение е подадена въззивна жалба вх. № 25169636/26.11.2021 г., от ответника „Т.С.“ ЕАД. Във въззивната жалба се излагат доводи

за неправилност, необоснованост и незаконосъобразност на решението. Жалбоподателят счита за неправилна преценката на съда, че уволнението е незаконно. Намира, че основанието по чл. 325, т. 9 КТ за прекратяване на трудовото правоотношение се състои от два елемента, изискуеми кумулативно: 1) невъзможност на работника/служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност и 2) липса на друга подходяща за здравословното състояние на работника/служителя работа в предприятието. Счита, че доказателства в подкрепа на двете обстоятелства били събрани в хода на производството, развило се пред първия съд, но същият не ги взел предвид при формиране на своя извод. Акцентираща, че съобразно процесното експертно решение ищецът не може да продължи да работи на заеманата от него позиция, а работодателят бил длъжен да се съобрази с това. Навежда, че работодателят е обвързан само от изискването на чл. 315 КТ, като не е задължен да организира своята дейност по начин, който да съответства на нуждите на трудоустрояване. Обяснява, че в предприятието не е налична свободна длъжност, предвидена за трудоустроени лица по см. на чл. 315 КТ. Въз основа на горното иска от въззивната инстанция да отмени атакувания съдебен акт в цялост и да постанови нов, с който да отхвърли ищцовите претенции. Претендира разноски, включително за юрисконсултско възнаграждение, прави възражение по чл. 78, ал. 5 ГПК.

В срока по чл. 263, ал. 1 ГПК въззиваемата страна – ищеца И. Г. П., чрез адв. Б. Л., депозира писмен отговор, с който оспорва жалбата с доводи за неоснователност. Очертава хронологията на фактическите основания на предявените искове, като заключава, че същите са доказани и правилно уважени от първоинстанционния съд. Позицията се на практика на ВКС. Моли за потвърждаване на решението и за присъждане на справедлив размер на адвокатското възнаграждение по чл. 38, ал. 1, т. 2 ЗА.

В проведеното открито съдебно заседание по делото въззивникът се представлява от процесуалния си представител – гл. юрк. Д., която поддържа въззивната жалба по изложените в нея съображения и моли за отмяна на решението и отхвърляне на исковете.

Въззиваемата страна, редовно уведомена, се представляват в откритото съдебно заседание по делото от процесуалния си представител адв. Л., който поддържа подадения отговор и моли решението да бъде потвърдено. Счита, че работодателят е бил длъжен да пита ТЕЛК коя длъжност е подходяща за служителя.

Пред въззивния съд не се представиха и приеха нови доказателства.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакуваното съдебно решение, 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 с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т. 1 от [ТР № 1/09.12.2013 г.](#) по тълк. д. №

1/2013 г. на ОСГТК на ВКС. Настоящият случай не попада в двете визирани изключения, поради което въззивният съд следва да се произнесе по правилността на решението само по наведените оплаквания в жалбите.

Настоящият съдебен състав намира обжалваното решение за валидно, допустимо и правилно, като въззивният състав споделя мотивите му, поради което и на основание [чл. 272 ГПК](#) препраща към тях. Във връзка доводите в жалбата за неправилност на решението, следва да се добави и следното:

Установява се, че между страните съществува трудово правоотношение, в рамките на което ищецът е заемал различни длъжности. След трудоустрояването му с експертно решение № 0704/25.03.2011 г. е заемал длъжност „инкасатор, дългови вземания“. Със заповед № 59/02.05.2017 г. трудовото му правоотношение било прекратено поради съкращаване на щатната численост за длъжността, но уволнението е било признато за незаконно и отменено, а ищецът е бил възстановен на работа съгласно заповед № 34/19.03.2019 г. на изпълнителния директор на „Т.С.“ ЕАД. След възстановяването си на работа, ищецът заел отново длъжността „инкасатор, дългови задължения“.

С експертно решение № 1257/07.05.2019 г. на ТЕЛК ищецът бил преосвидетелстван, като му била дадена оценка на работоспособността – 60% трайно намалена работоспособност със срок за три години /01.05.2022 г./, диагноза – други хронични тубулоинтерстициални нефрити; общо заболяване – хр.калк.пиелонефрот, състояние след литотрипсия по повод конкремент на десен уретер, захарен диабет, хипертонично сърце, лумбална спондилоза и остеохондоза, радикулопатия, диабетна полиневропатия. С решението е констатирано, че лицето може да изпълнява заеманата длъжност при спазване на условията в т. 15, които са ТФТ. Констатациите досежно трудовата препоръка са отменени с решение № 1638/26.07.2019 г. на НЕЛК, според което лицето може да работи като „инкасатор, дългови задължения“ при спазване на следните противопоказания: ТФТ, сменен режим на работа, психонапрежение, продължителни преходи пеша, продължително излагане на неблагоприятни микроклиматични условия – ниски температури, влага, без да се надвишава сумарно ½ от работното време при стояща/въртяща работна поза и без изпълнение на задължения на открито при преохлаждащ микроклимат и код, различен от „зеления“. Въз основа на решението на НЕЛК, СТМ при „Т.С.“ ЕАД е издала заключение за пригодността на работещия да изпълнява даден вид работа. За длъжността „инкасатор, дългови задължения“ е била изготвена длъжностна характеристика, отговаряща на дадените предписания. В хода на трудовия процес видно е от книгата по делото, че ищецът на няколко пъти в периода м.10-11.2019 г. е отказвал да изпълнява трудовите си задължения поради лошите метеорологични условия.

С допълнително споразумение № 20002891/12.06.2020 г. към трудов договор № 9/20.05.2009 г. е изменен трудовият договор, сключен между „Т.С.“ ЕАД като работодател и И. П. – като служител, считано от 15.06.2020 г., като е изменена заеманата от служителя длъжност от „инкасатор, дългови задължения“ на „инкасатор, битови клиенти“ с основно

месечно трудово възнаграждение 970,00 лева, изменено с допълнително споразумение № 20003931/30.06.2020 г. на 1008,00 лева. Видно е от приложената длъжностна характеристика за „инкасатор, битови клиенти“, че се изпълнява при осем часов работен ден с променливи граници; свързана е с ходене и престой на открито при различни климатични условия; характеризира се с посещаване на длъжници на техен адрес с цел даване на информация относно задълженията, създаване на мотивация за погасяването им и отразяване на резултатите в специализиран софтуер.

С решение № 3973/17.12.2020 г. на ТЕЛК И. П. е трудоустроен с нова оценка на работоспособността – 95% т.н.р. без чужда помощ. Видно от това решение е, че в поле общо заболяване са констатирани множество заболявания, сред които карцином на долната трета на хранопровода. Определените с това решение противопоказания на труд, се свеждат до значително нервно-психическо и физическо натоварване /вдигане на предмети по-тежки от 5 кг. и пренасянето им повече от 5 м./, запрашена, токсична и йонизираща среда над 1 милисиверт годишно, дейности, свързани със стоящо/вървяща работна поза и над 1/8 от работния ден, без изпълнение на задължения на открито при неблагоприятен микроклимат – студ, влага, течение, нощен и извънреден труд. От съдържанието на решението се установява, че ТЕЛК е констатирала, че лицето не може да продължи да работи на заеманата в момента длъжност и следва да бъде трудоустроено на работно място, съобразно с посочените противопоказани условия на труд.

Видно е, че въз основа на това решение, СТМ при „Т.С.“ ЕАД е дала заключение от 13.01.2021 г., че лицето И. П. не може да изпълнява посочената длъжност. След решението на ТЕЛК и заключението на СТМ, е било свикано заседание на Комисията по трудоустройство. Съгласно представения протокол от заседанието на Комисията на 19.01.2021 г. се установява, че са определени под формата на списък работни места, подходящи за трудоустройство на лица с намалена работоспособност при съобразяване на щатното разписание, а именно по едно работно място за лица до 50% намалена работоспособност в рамките на четиринадесет длъжности, сред които не попадат „инкасатор, дългови задължения“ и „инкасатор, битови клиенти“, както и са определени места за трудоустроени бременни служителки и кърмещи майки – по едно работно място в рамките на две длъжности. Съобразно представения протокол от 21.01.2021 г. от заседание на комисията по трудоустройство се установява, че е взето решение, че за лицето И. П. не може да бъде предложено друго подходящо работно място съобразно възможностите на лицето и предписаните противопоказания на труда от компетентните медицински органи.

От представената заповед 210000013/10.02.2021 г. на изпълнителния директор на „Т.С.“ ЕАД се установява, че работодателят е прекратил трудовото правоотношение със служителя И. П. по причина „невъзможност да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до тайно намалена работоспособност въз основа на експертно решение № 3973/211/17.12.2020 г., заключение от СТМ „Т.С.“ ЕАД и протокол № 2 от 21.01.2021 г. от заседание на комисията по трудоустройство, като на лицето на основание чл. 224, ал. 1 КТ е разпоредено да се изплати обезщетение за неползвания платен отпуск в размер на три дни за

2021 г., а на основание чл. 222, ал. 2 КТ и чл. 44, б. „б“ КТД – обезщетение при трудов стаж в дружеството до 15 години – да се изплатят пет едномесечни брутни работни трудови възнаграждения. Заповедта е връчена на служителя П. на 12.02.2021 г. при отказ да я получи, удостоверен с подписа на двама свидетели.

Изслушано по делото е заключение на съдебно-счетоводна експертиза, съобразно което се установява, че брутното трудово възнаграждение на И. П. за месец март /последния пълен отработен месец/ е в размер на 1132,16 лева, от което чистата сума за получаване е в размер на 935,02 лева.

Като доказателство пред районния съд е прието заверено фотокопие от стр. 1, 3, 5, 17, 19, 21, 23, на трудовата книжка на служителя, след извършена от съда служебна констатация с представената в оригинал трудова книжка на жалбоподателя. При тази констатация е установена идентичност на записванията в трудовата книжка и в представеното фотокопие. Установява се още, че липсва вписване на последващо трудово правоотношение в трудовата книжка на служителя в рамките на шест месеца от уволнението му.

***Гореизложената фактическа обстановка обуславя следните правни изводи:***

Предмет на проверка пред въззивния съд е посоченото по-горе решение в неговата цялост.

Съгласно чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. По отношение на неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпореждането на чл. 269, ал. 1, изр. второ ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания.

***Решението на първоинстанционния съд съдържа реквизитите по чл. 236 ГПК и е действително. Произнасянето на съда съответства на предявеното искане и правото на иск е надлежно упражнено, поради което производството и съдебният акт са допустими. Съобразно обхвата на проверката по чл. 269, ал. 1 ГПК решението е правилно, а въззивната жалба - неоснователна, по следните съображения:***

Спорен по делото, с оглед наведените оплаквания, е въпроса – налице ли е при работодателя друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя в предприятието.

Константна е съдебната практика, включително цитираната от жалбоподателя, че основанието за прекратяване на трудовото правоотношение изисква кумулативното наличие на два елемента.

Приложимият фактически състав изисква, на първо място, да бъде установено невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност. Според съдебната практика, установяването на болестта, довела до инвалидност, и наличието на съответните здравни противопоказания на заболяването във връзка с условията на труд, характерни за заеманата от работника или служителя длъжност, е в компетентността на ТЕЛК и същите се отразяват в заключението

по експертното решение, като медицинският въпрос дали конкретно посочената за трудоустрояване длъжност е противопоказна за здравето на трудоустроения, не може да бъде поставян на последваща преценка нито от службите по трудова медицина, нито от вещи лица в трудовия спор, за да се установи законосъобразността на уволнението, тъй като тази преценка/на ТЕЛК и НЕЛК/ не подлежи на инцидентна проверка за правилност от гражданския съд. В този смисъл са решение № 266/24.03.2010 г. по гр.д. № 814/2009 г. на ВКС, III г.о., решение № 195/17.09.2014 год. по гр.д. № 1997/2014 г., на ВКС, III г.о., решение № 279/27.10.2015 г. по гр.д. № 327/2915 г. на ВКС, IV г.о. и др.

В случая, наличието на невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност е установено по делото с представеното решение на ТЕЛК № 3973/211/17.12.2020 г., с което И. П. е трудоустроен с нова оценка на работоспособността – 95% т.н.р. без чужда помощ, поставена е диагноза „карцином на долната трета на хранопровода“, определени са противопоказания на труд - значително нервно-психическо и физическо натоварване /вдигане на предмети по-тежки от 5 кг. и пренасянето им повече от 5 м./, запрашена, токсична и йонизираща среда над 1 милисиверт годишно, дейности, свързани със стоящо/вървяща работна поза и над 1/8 от работния ден, без изпълнение на задължения на открито при неблагоприятен микроклимат – студ, влага, течение, нощен и извънреден труд, и е констатирано, че лицето не може да продължи да работи на заеманата в момента длъжност и следва да бъде трудоустроено на работно място, съобразно с посочените противопоказани условия на труд.

Съдебната практика е категорична, че трудоустрояването не се извършва от работодателя, а органите на медицинска експертиза на работоспособността / чл. 1 от Наредба за трудоустрояване / и по принцип за определен срок, като подходящите работни места за трудоустроени се определят по специален ред, а работодателят е длъжен да премести работника или служителя на подходяща за него работа съгласно предписанието на здравните органи.

Ето защо, на изследване и проверка в трудовия спор за законосъобразност на уволнение по чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ подлежи единствено въпроса била ли е свободна посочената от компетентните органи длъжност, определена в списъка на работодателя по реда на чл. 315, ал. 1 КТ, непредложена от последния на конкретния работник, имащ медицинско предписание за нейното заемане. Наличието на свободна подходяща длъжност по предписано трудоустрояване, която не е предложена на трудоустроения от задължения по решението работодател, води до извод за липсата на основание по чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ. Подобно установяване не може да се обоснове с решение на работодателя или на комисията по трудоустрояване. Съобразно правилата в Наредбата за трудоустрояване (чл. 2), в правомощие на съответната комисия е **само** определяне ежегодно на подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност в съответствие с процента, определен по реда на чл. 315 КТ. В подкрепа на тази теза е текстът на чл. 3, ал. 1 наредбата, според който при спор между предприятието и подлежащия на трудоустрояване работник или служител относно подходящата работа за трудоустрояване,

въпросът се решава от здравния орган, издал предписанието за трудоустрояване. Възможността да възникне такъв спор обаче се предпоставя от предлагане от страна на работодателя на подлежащия на трудоустрояване работник да заеме някое от свободните места по списъка по чл. 315 КТ, каквото в случая не се и твърди да е осъществено, и от избор от страна на работника.

По делото не е установено здравният орган да е извършвал такава преценка по отношение на ищеца /както се посочи, експертното решение съдържа само констатация, че ищецът не може да заема длъжността „инкасатор, битови клиенти/, поради което не може да се приеме за несъмнено установено, че при работодателят няма друга работа, подходяща за здравното състояние на работника и той да не е съгласен да я заеме. Казано по друг начин, съдържанието на ТЕЛК/НЕЛК следва да включва, освен установяването на болестта, довела до инвалидност, наличието на съответните здравни противопоказания на заболяването във връзка с условията на труд, характерни за заеманата от работника или служителя длъжност, факта, че това състояние на работника или служителя поражда неговата невъзможност да изпълнява точно определена работа по трудовото правоотношение, но и определяне от този орган на друга работа като подходяща – такава, която трудоустроеният, поради болест и намалена работоспособност работник, може да изпълнява при квалификацията и здравословното му състояние, каквото отразяване в случая липсва. В този смисъл решение № 65/03.07.2019 г. по гр.д. № 1666/2018 г. на ВКС, ГК, III г.о.

Както се посочи по-горе, подобна преценка липсва в решението на ТЕЛК № 3973/211/17.12.2020 г., поради което е необходимо да се приеме, че не са осъществени предпоставките на чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца, респ. предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен.

Признаването на уволнението за незаконно, отменяването му и връщане на ищеца на заеманата от преди това длъжност, изисква да бъдат установени предпоставките на обусловените от този решението по този иск претенция за обезщетение. Видно от доказателствата по делото е, че след прекратяване на правоотношението му ищецът е останал без работа в рамките на шест месеца, в който случай и съгласно размера на brutното му трудово възнаграждение, дължимото обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ възлиза в размер на 6792,96 лева.

Достигайки до същия краен извод като настоящата съдебна инстанция, районният съд е постановил съдебен акт, който като правилен и обоснован, следва да бъде потвърден.

Исходът на делото предполага възлагане в тежест на въззивника на разноските по делото. Разноски за адвокатско възнаграждение за оказано по реда на чл. 38, ал. 1, т. 2 ЗА процесуално представителство на И. П. от адв. Б. Л. пред въззивната инстанция са своевременно претендирани и по делото е налице пълномощно, отразяващо вида и реда на оказаната защита. Ето защо и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК във връзка с чл. 38, ал. 1, т. 2 и ал. 2 ЗА във връзка с чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредбата за минималните размери на адвокатските

възнаграждения, „Т.С.“ ЕАД следва да бъде осъдена да заплати на Адвокатско дружество „В. и Л.“ чрез адв. Б. Л. сума в общ размер на 770, лева с ДДС, представляваща адвокатско възнаграждение за оказано процесуално представителство пред въззивната инстанция по реда на чл. 38, ал. 1, т. 2 ЗА в полза на И. Г. П.. В случая, относно размера на възнагражденията по трудови дела, е приложима специалната разпоредба на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1/2004. Това е така, тъй като правилото за минималните размери на адвокатските възнаграждения е създадено с оглед характера на спора, а не според вида на предявения иск и дали той е оценяем или не. Като се съобрази минималната работна заплата към спорния момент и извършените действия по процесуална защита в производството, което е приключило в едно съдебно заседание, без да се събират доказателства, както и фактическата и правна сложност на спора.

Мотивиран от изложеното по-горе и на основание чл. 271, ал. 1 ГПК, Софийски градски съд, в настоящия съдебен състав,

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** изцяло решение № 20212713/16.11.2021 г. по гр.д. № 19216/2021 г. на СРС, 144-ти състав.

**ОСЪЖДА** „Т.С.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр. София, ул. \*\*\*\*, да заплати на адвокатско дружество „В. и Л.“ чрез адв. Б. Л., ЕГН \*\*\*\*\*, гр. София, ул. „\*\*\*\*“ № \*\*\*\*, сума в общ размер на 770, лева с ДДС, представляваща адвокатско възнаграждение за оказано процесуално представителство пред въззивната инстанция по реда на чл. 38, ал. 1, т. 2 ЗА в полза на И. Г. П. по искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред ВКС на РБ в едномесечен срок от съобщаването му на страните при условията на чл. 280, ал. 1 и ал. 2 ГПК.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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