

РЕШЕНИЕ

№ 212

гр. С., 12.09.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – С. в публично заседание на девети септември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Мартин Цв. Сандулов

Членове: Светослава Костова
Стефка Т. Михайлова Маринова

при участието на секретаря Нина Б. Кънчева
като разгледа докладваното от Стефка Т. Михайлова Маринова Въззивно гражданско дело № 20222200500364 по описа за 2022 година

Производството е въззивно и се движи по реда на чл. 258 и сл. от ГПК и по реда на гл.25 от ГПК „Бързо производство“.

Образувано е по въззивна жалба против Решение №523/05.07.2022г. по гр.д. №1423/2022г. на С.ски районен съд, с което е признато за незаконно уволнението на М. СТ. М. и е отменена като незаконосъобразна Заповед РД-15-12-04/24.02.2022г. на Директора на Регионална дирекция „Борба с градушките“, с.Г.ч., област П., с която е прекратено на основание чл.325, ал.1, т.9 от КТ и заповед РД-13-357/5.06.2019г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Борба с градушките“, трудовото му правоотношение; М. СТ. М. е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „изпълнител ракетострелец” в Регионална дирекция Борба с градушките с.Г.ч., област П.. С решението е присъдено адвокатско възнаграждение на адв. Раднев на основание чл.38, ал.2 от ЗАДв и ответника е осъден да заплати държавна такса по сметка на съда.

Въззивната жалба е подадена от ответника в първоинстанционното производство Регионална дирекция „Борба с градушките“, област П. чрез изп. директор на ИАБГ и с нея се обжалва посоченото решение *изцяло*.

Във въззивната си жалба, въззивникът - работодател, посочва, че обжалваното първоинстанционно решение е незаконосъобразно, неправилно и необосновано.

Посочва, че съгласно съдебната практика единствено ТЕЛК може да направи преценка, дали здравословното състояние на даден служител отговаря на изискванията за заеманата длъжност и да го трудоустрои, а работодателят няма право на преценка по отношение на медицинските критерии. Работодателят следвало да прецени дали при него има подходящи длъжности, съобразно предписанията на ТЕЛК и ако такива са налични, да трудоустрои лицето на тях, като няма разпоредба, която да задължава работодателя да изисква мнение на комисиите по чл. 315 от КТ при извършването на преценка относно това налични ли са свободни длъжности, подходящи за трудоустрояване. Наредбата за трудоустрояването и Наредба № РД07-1 от 2 февруари 2012г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност не вменявали такива задължения на лицата, участващи в комисиите по чл. 315 от КТ. В отговора на исковата молба било посочено, че в длъжностното разписание на Изпълнителна агенция „Борба с градушките“ не съществува длъжност общ работник, така както е записано в решение на ТЕЛК № 93523 от 11.10.2021 г. Поради това и тъй като разпореждането, съдържащо се в посоченото решение на ТЕЛК, е задължително за работодателя, при прекратяване на трудовото правоотношение последният е приложил чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ. Посочва, че длъжността „ракетострелец“ налага работа с противоградови ракети, които са пиротехнически изделия и при работа с тях е налице висок риск и нуждата от повишено внимание от страна на работещите. Стрелбата с противоградови ракети е строго регламентирана, отговорна и изискваща от изпълняващите я да следват стриктно и своевременно, подадените команди от Командния пункт към съответната регионална дирекция с цел опазване живота и здравето на хората и избягване на материални щети на имущество на гражданите. В случая, ищецът не можел да изпълнява дейности, изискващи сложна мисловна дейност или които могат да доведат до психическо пренапрежение, не осъзнава заболяването си и не може да го обясни, той е с променливо емоционално състояние и може да изпадне в афективни състояния. Следователно, предвид спецификата на работата и състоянието на служителя, ако той бъде възстановен на работа можело да възникнат рискове за работещите на ракетната площадка, рискове за възникване на инцидент във въздушното пространство или със самия служител, в случай, че заради здравословното си състояние, служителят не изпълни подадена команда, или изстреля самоволно ракета, или заради нарушенията в паметта си не спази някое или всички изисквания за безопасност при работа с противоградови ракети. Въззивникът счита, че освобождаването на служителя от заеманата от него длъжност е законосъобразно, тъй като не са били налице условията за трудоустрояване на служителя, поради липсата на подходяща работа в рамките на дирекцията. По този начин било изпълнено разпореждането на ТЕЛК и е защитен, както интересът и здравето на М., така и общественият интерес като е предотвратена възможността да възникнат инциденти, които могат да доведат до увреждане на

здравето, както на работещите на ракетната площадка, така и на самия служител. С оглед изложеното, въззивникът – работодател моли въззивния съд да отмени обжалваното първоинстанционно решение като неправилно и незаконосъобразно и да постанови ново, с което да отхвърли предявените искове. Претендира присъждане на направените по делото разноски, в т.ч. юрисконсултско възнаграждение.

С въззивната жалба не са направени доказателствени искания.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК е подаден отговор на въззивната жалба от насрещната страна - М. СТ. М., отговарящ на изискванията на чл.260 и чл.261 от ГПК.

С отговора на въззивната жалба, въззиваемият М. СТ. М. чрез пълномощника адв. Ц.М. от АК – С., редовно преупълномощена от адв. С.Р., я оспорва като неоснователна. Счита, че обжалваното решение е правилно и законосъобразно, поради което моли да бъде потвърдено. Посочва, че в производството пред СлРС се доказало, че при уволнението, извършено на основание чл. 325, ал.1, т.9 от КТ, не са спазени законовите разпоредби. Не била направена от работодателя преценка дали при него има друга подходяща за заемане длъжност и дали М.М. е съгласен да я приеме. Претендира присъждане на адвокатско възнаграждение за предоставена безплатна правна помощ на основание чл.38, ал.2 от ЗАдв.

С отговора на въззивната жалба не са направени доказателствени искания.

В с.з., дружеството въззивник Регионална дирекция „Борба с градушките“, област П., редовно призовано, не се представлява.

В с.з. въззиваемият М. СТ. М., редовно призован, не се явява и не се представлява.

Въззивният съд намира въззивната жалба за допустима, отговаряща на изискванията на чл. 260 и чл. 261 от ГПК, същата е подадена в законовия срок, от процесуално легитимиран субект, имащ правен интерес от обжалването, чрез постановилия атакувания акт първоинстанционен съд.

При извършване на служебна проверка по реда на чл. 269 от ГПК настоящата инстанция констатира, че обжалваното съдебно решение е *валидно*, а с оглед пълния обхват на обжалването – и *допустимо*.

При извършване на въззивния контрол за законосъобразност и правилност върху първоинстанционното решение, в рамките, поставени от въззивната жалба, настоящата инстанция, след преценка на събраните пред районния съд доказателства, намира, че обжалваното решение е *законосъобразно и правилно*.

Този състав на въззивния съд счита, че формираната от първоинстанционния съд фактическа обстановка, така, както е изложена в мотивите на решението, е пълна, правилна и кореспондираща с доказателствения материал, и с оглед разпоредбата на чл. 272 от ГПК, **ПРЕПРАЩА** своята към нея. Пред въззивната инстанция не са

направени доказателствени искания и не са събрани доказателства.

Въззивният състав СПОДЕЛЯ напълно ПРАВНИТЕ ИЗВОДИ на районния съд, които са обосновани и намират опора в материалноправните норми, приложими към настоящия спор.

Изложените във въззивната жалба оплаквания са неоснователни.

Главната искова претенция на ищеца в първоинстанционното производство - М. СТ. М. е за признаване на уволнението, извършено със Заповед РД-15-12-04/24.02.2022г. на Директора на Регионална дирекция „Борба с градушките“, с.Г.ч., област П. за незаконно и неговата отмяна, намиращ правното си основание в чл.344, ал.1, т.1 от КТ и акцесорна искова претенция за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „изпълнител ракетострелец“, с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ.

Безспорно по делото се установи, че ищецът в първоинстанционното производство М. СТ. М. е работил в ответната Регионална дирекция „Борба с градушките“, с. Г.ч., област П. по трудово правоотношение на длъжността „изпълнител ракетострелец“, считано от 03.08.2017г.

Трудовото правоотношение е прекратено с атакуваната Заповед РД-15-12-04/24.02.2022г. на Директора на Регионална дирекция „Борба с градушките“, с.Г.ч., област П. на основание чл.325, ал.1, т.9 от КТ, поради здравни противопоказания за изпълнение на длъжността, установени със заключение на ТЕЛК и липса на друга, подходяща за здравното му състояние длъжност.

Следва на първо място да се посочи, че в процесната уволнителна заповед е посочено издаването ѝ на основание Заповед РД-13-357/5.06.2019г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Борба с градушките“, но тази заповед не е представена. По делото не е ясно какво е нейното съдържание и какво е отношението ѝ към процесната такава, т.е. как се явява основание за издаването на процесната уволнителна заповед.

В писменото възражение на изп. директор на ИА „БГ“, относно процесуалното представителство на работодателя Регионална дирекция „Борба с градушките“, област П. в процеса /л.23 от първоинстанционното производство/, е посочено, че регионалните директори изпълняват функциите на работодател въз основа на изрично оправомощаване от изпълнителния директор на ЕОБГ, съгласно разпоредбите чл.107а, ал.6 и 7 от КТ, но заповед за такова оправомощаване по делото не е представена.

Работодател на ищеца по смисъла на пар.1, т.1 от ДР на КТ е Регионална дирекция „Борба с градушките“, с. Г.ч., област П., като обаче нейния директор следва да бъде надлежно оправомощен по смисъла на чл.107а, ал.7 от КТ относно сключването, изменението и прекратяването на трудовите правоотношения с

работниците в регионалната дирекция. Именно това оправомощаване на директора на РД „БГ”, с. Г.ч., обл. П., издал процесната уволнителна заповед, не е установено.

На следващо място съдът ще се спре на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца – чл.325, ал.1, т.9 от КТ:

В процесната заповед е посочена като причина за прекратяване на трудовото правоотношение – здравни противопоказания за изпълнение на длъжността, установени със заключение на ТЕЛК и липса на друга, подходяща за здравното му състояние длъжност.

Основанията за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.325, ал.1, т.9 КТ се състои от два елемента, които трябва да са налице кумулативно: невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност, или поради здравни противопоказания и липса на друга подходяща за здравословното състояние на работника или служителя работа в предприятието. Невъзможността за изпълнение на работата в първата хипотеза е поради болест, довела до трайна неработоспособност /инвалидност/, което означава на работника или служителя да е призната неработоспособност 50 на сто и повече, което е от компетентност на ТЕЛК и се извършва по установения за това ред. Втората хипотеза на текста е поради „здравни противопоказания” и е налице в случаите, при които работникът или служителя боледува от болест, която не е довела до неговата трайна неработоспособност, но го поставя в състояние на невъзможност да изпълнява точно определена работа по трудово правоотношение. И в двата случая става дума за медицински въпроси, произнасянето по които е в професионалната компетентност на ТЕЛК. В компетентността на ТЕЛК е със заключението по експертното решение да се посочи 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, както и да посочи, че това състояние на работника поражда неговата невъзможност да изпълнява точно определена работа по трудовото правоотношение.

Освен това е необходимо и второто кумулативно условие - при работодателя да няма друга работа, подходяща за здравословното състояние на работника или служителя. В понятието “подходяща работа” се влага точно определен смисъл и това означава наличието на свободна щатна длъжност, която съответства на промененото здравословно състояние на работника или служителя, която той може да изпълнява и отговаря на изискванията за заемането ѝ. Обстоятелството, че тази работа е подходяща, трябва да бъде също удостоверено от компетентните здравни органи – ТЕЛК. Работникът може да я приеме, само ако е съгласен. Ако в предприятието няма подходяща работа, или ако работникът не е съгласен да приеме предложената му подходяща работа, трудовият договор се прекратява по чл.325, ал.1, т.9 от КТ.

Инициативата за прекратяването може да е на всяка една от страните по трудовото правоотношение.

Следва да се посочи, че предписанието на здравния орган е задължително, както за работника, така и за работодателя, независимо от това дали последният е участвал в производството по издаване на предписанието. Ако в решението на здравния орган е посочена друга подходяща работа, издаденото решение се изпълнява, но страните могат да искат здравният орган да измени или допълни предписанието си.

В случая, безспорно е установено, че с ЕР от 11.10.2021г. на ТЕЛК ОЗ – С., по повод преосвидетелстване, на ищеца в първоинстанционното производство М. СТ. М. е определена трайна неработоспособност от 75%, с диагноза „Друга съдова деменция” и противопоказани условия на труд – нервно-психическо пренапрежение; работа, свързана със сложни мисловни дейности. Изрично в решението е посочено, че изпълняваната от лицето работа „изпълнител-ракетострелец” е противопоказна за заболяванията. Посочено е, че може да се справи с работа като общ работник.

Следователно, по делото е установено наличието на първата кумулативна предпоставка - невъзможност на работника да изпълнява възложената му работа, породена от болест, довела до трайна нетрудоспособност. Категорично е заключението на компетентния медицински орган – ТЕЛК, че изпълняваната от ищеца длъжност е противопоказна за заболяванията. В тази насока се споделя становището на въззивника, че ищецът не може да изпълнява длъжността, която е заемал, тъй като тя е противопоказна за здравословното му състояние и предписанието на ТЕЛК е задължително за двете страни.

Следва да се установи втората кумулативна предпоставка, за да бъде уволнението законосъобразно - липса на друга, подходяща за здравословното състояние на работника, работа в предприятието. Такава друга подходяща, с оглед здравословното състояние на ищеца, работа медицинският орган - ТЕЛК е посочил в своето решение – общ работник.

В процеса, работодателят е този, който носи доказателствената тежест да установи наличието на тази предпоставка, а именно да докаже, че е предложил на работника друга длъжност, подходяща за здравословното му състояние, респ., че липсва друга подходяща длъжност, която може да заеме трудоустроения работник.

Въззивникът – работодател, въпреки изрично дадените му от първоинстанционния съд указания с доклада по чл.146 от ГПК, не е изпълнил основното си процесуално задължение. От негова страна е налице само твърдение, както с отговора, така и с въззивната жалба, че в длъжностното разписание на ИА „БГ” не съществува длъжност „общ работник”. Доказателства обаче в тази насока няма ангажирани, в т.ч. не е представено длъжностно разписание за длъжностите в щата на Регионалната дирекция „Борба с градушките”, още по-малко за цялата ИАБГ.

Работодателят не е установил и дали в щатното си разписание има друга свободна длъжност, която би била подходяща за заемане от ищеца. Налице са само твърдения за липсата на такава подходяща длъжност, които останаха недоказани от събраните по делото доказателства. В тази насока работодателят е представил единствено протокол от 09.02.2021г. на Комисията по трудоустрояване, ведно със списък на работните места и длъжности за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност. Според списъка има само две длъжности, които са включени в списъка. Едната от тях е длъжността, заемана от ищеца - „изпълнител ракетострелец” и която е противопоказна за здравословното му състояние. Втората, включена в списъка длъжност с 3бр. е „изпълнител-организатор РП”. По отношения на нея няма ангажирани доказателства в какво се изразяват трудовите функции, има ли свободни щатни бройки за нея и дали и тя би била противопоказна за здравословното състояние на ищеца. Следва да се има предвид, че само ТЕЛК е компетентна да прецени дали тази длъжност е подходяща или не за заемане от ищеца. Такова искане за преценка до нея не е отправяно.

От друга страна следва да се отбележи, че съгласно разпоредбата на чл.315, ал.1 от КТ работодателят е длъжен ежегодно да определя работните места, подходящи за трудоустрояване. Съгласно чл.2, ал.2 от Наредбата за трудоустрояване, комисиията по трудоустрояването определя *ежегодно, но не по-късно от края на януари* подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност в съответствие с процента, определен по реда на чл. 315 от Кодекса на труда (КТ). Списъкът на местата се съхранява в предприятието. Преписи от него се изпращат на службата по трудова медицина и при поискване - на здравния орган, който осъществява трудоустрояването.

В случая, работодателят е представил списък с длъжности за трудоустрояване, определен от комисията за 2021г. от 09.02.2021г. Няма представен списък с подходящи работни места за 2022г., който е следвало да се изготви до края на януари 2022г. Процесната уволнителна заповед е от 24.02.2022г. Следователно, към момента на уволнението, работодателят е следвало да има актуален списък на длъжности за трудоустрояване, съгласно нормативните изисквания.

С оглед изложеното, съдът намира, че не е налице втората кумулативна предпоставка от фактическия състав на чл.325, ал.1, т.9 от КТ и работодателят не е упражнил законосъобразно субективното си право да прекрати трудовото правоотношение с ищеца. Главната искова претенция по чл.344, ал.1, т.1 от КТ се явява основателна и следва да се уважи, като уволнението бъде признато за незаконно и се отмени.

Основателността на главния иск обуславя основателността и на акцесорната претенция за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „изпълнител ракетострелец” в Регионална дирекция „Борба с градушките“, с. Г.ч.,

област П.. Абсолютна предпоставка за основателност на този иск е признаване на уволнението за незаконно и отмяната му, което в случая е налице – съдът установи незаконосъобразност на уволнението, поради което този иск се явява основателен и са налице условията на закона за уважаването му.

С оглед изложеното, исковите претенции се явяват изцяло основателни и като такива следва да се уважат.

Поради това, щом крайните правни изводи на двете инстанции съвпадат, въззивната жалба се явява неоснователна. Атакуваният изцяло съдебен акт следва да бъде потвърден, като правилен и законосъобразен. Районният съд е провел надлежно и пълно събиране на допустими и относими доказателства, въз основа на които е формирал обективни фактически констатации и правилно ги е привел към съответстващата им правна норма, като по този начин е достигнал до законосъобразни правни изводи.

С оглед изхода на спора, правилно районният съд е присъдил на пълномощника на ищеца адвокатско възнаграждение на основание чл.38, ал.2 от ЗАдв. за осъществяването на безплатна правна помощ.

Правилено работодателят е осъден да заплати съответната държавна такса в полза на бюджета на съдебната власт на основание чл.78, ал.6 от ГПК.

Отговорността за разноски за въззивното производство, с оглед изхода на процеса, следва да се възложи на работодателя - въззивник и той следва да понесе своите така, както са направени и да заплати на пълномощника на въззиваемия – адв. Раднев, с който е сключен договора за правна помощ, адвокатско възнаграждение за осъществяването на безплатна правна помощ, в размер на 710лв.

Ръководен от гореизложеното съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА изцяло първоинстанционно Решение №523/05.07.2022г., постановено по гр.д. №1423/2022г. по описа на С.ски районен съд.

ОСЪЖДА Регионална дирекция „Борба с градушките“, с. Г.ч., област П., ЕИК *****, с адрес на управление: гр. П., ул.“Б. № ** да заплати на адв. С.И.Р. с ЕГН ***** от АК – С., с адрес: гр.С., ул.“Г.С.Р. № *, офис № *, на основание чл.38, ал.2 от Закона за адвокатурата **сумата от 710лв.** , представляваща минимално адвокатско възнаграждение за оказана безплатна правна помощ на въззиваемия във въззивното производство.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба пред ВКС на РБ в едномесечен срок, считано от деня на обявяването му – 12.09.2022г.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____