

РЕШЕНИЕ

№ 4956

гр. София, 20.12.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 60 СЪСТАВ, в публично заседание на
шести декември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: АНГЕЛИНА К. БОЕВА

като разглежда докладваното от АНГЕЛИНА К. БОЕВА Гражданско дело №
20211110133489 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 310, т. 1 ГПК, вр. чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ.

Образувано е по искова молба, подадена от ХР. ЕМ. СТ. срещу ФИРМА, с която са
предявени обективно кумулативно съединени искове, както следва: иск с правно основание
чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; иск с
правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищеца на предишната работа на
длъжност „машинист, еднокофов багер“ в ответното дружество; иск с правно основание чл.
344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение за
оставането му без работа поради уволнението за периода от 13.04.2021 г. до 13.10.2021 г. в
общ размер на 12372 лева, при месечно брутно трудово възнаграждение в размер на 2062
лева, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба в съда до
окончателното изплащане на дължимата сума, като предмет на настоящото производство е и
възражение за прихващане на вземането на ищеца по чл. 225 КТ с насрещно вземане на
ответника за връщане на недължимо платени трудови възнаграждения в общ размер на
2317,20 лева за периода от 01.03.2021 г. до 12.04.2021 г., включително, през който ищецът не
бил полагал реално труд.

В исковата молба се твърди, че на 12.04.2019 г. между страните бил сключен трудов
договор, по силата на който ищецът приел да изпълнява длъжността „машинист, еднокофов
багер“ в ответното дружество. Предвид обстоятелството, че Х.С. страдал от хронична
исхемична болест на сърцето и диабетна полиневропатия, било извършено освидетелстване
на работоспособността му с Експертно решение № 90009 от заседание № 12 от 18.01.2021 г.
на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД. С посоченото решение била определена 50-70 %
работоспособност на ищеца, която му позволявала да изпълнява трудовите си задължения
при ответника. Като необжалвано решението влязло в сила на 02.02.2021 г. На 10.03.2021 г.
на ищеца било връчено Експертно решение № 0563 от заседание № 032 от 16.02.2021 г. на

Първи състав на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД, с което било прието, че ищецът не може да работи като машинист на еднокофов багер и трябва да бъде преместен на работа с по-лек режим. Х.С. обжалвал това експертно решение пред НЕЛК, като произнасянето по жалбата му било насрочено за 12.04.2021 г. Междувременно, на 07.04.2021 г. работодателят връчил на работника предложение за трудоустрояването му на длъжността „хигиенист“. Ищецът не приел това предложение, тъй като въпросът за възможността да изпълнява досегашната си длъжност все още бил висящ пред НЕЛК. Въпреки това на 12.04.2021 г. му била връчена процесната заповед № 235/ 12.04.2021 г. на управителя на ответното дружество, с която трудовото правоотношение между страните било прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ, считано от 13.04.2021 г. Два дни по-късно с Експертно решение № 0863 от заседание № 056 от 14.04.2021 г. на НЕЛК било отменено обжалваното от ищеца експертно решение на ТЕЛК. Оспорва процесната заповед като незаконосъобразна. Възражава, че не била налице първата от двете кумулативни предпоставки на основанията за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ, а именно невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа, тъй като към момента на прекратяване на трудовия договор на ищеца нямало влязло в сила предписание на ТЕЛК или НЕЛК за трудоустрояването му. Нещо повече, даденото с решението на ТЕЛК предписание, че не може да работи на заеманата до този момент длъжност, било отменено като незаконосъобразно с решение на НЕЛК. Твърди, че след прекратяването на трудовото му правоотношение ищецът не бил постъпвал на работа при друг работодател. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да уважи изцяло предявените искове. Претендира присъждане на направените по делото разноски, включително за заплатено адвокатско възнаграждение.

Исковата молба и приложенията към нея са изпратени на ответника ФИРМА за отговор, като в срока по чл. 131 ГПК е постъпило становище по същата чрез адв. Р.А. – К.а. Процесуалният представител оспорва изцяло предявените искове като неоснователни и недоказани. Твърди, че с Експертно решение № 90009 от заседание № 12 от 18.01.2021 г. на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД компетентният здравен орган не се бил произнесъл относно възможността на ищеца да изпълнява заеманата длъжност. Поради това работодателят отправил искане изх. № 30/29.01.2021 г. към ТЕЛК да допълни постановеното експертно решение и да се произнесе изрично по посочения въпрос. Именно по това искане било постановено Експертно решение № 0563 от заседание № 032 от 16.02.2021 г. на Първи състав на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД. След запитване от работодателя, с писмо изх. № 59/26.03.2021 г. на председателя на I-ви състав на ТЕЛК ответното дружество било уведомено, че срещу решението на ТЕЛК била подадена жалба от работника, като било указано, че до произнасяне на НЕЛК лицето не може да работи на длъжност „багерист – машинист, еднокофов багер“. В изпълнение на тези указания и на основание чл. 112, ал. 9 ЗЗ работодателят не бил допускал работника до работата, на която бил назначен, считано от 01.03.2021 г. до датата на прекратяване на трудовото правоотношение между страните. На 07.04.2021 г. от страна на работодателя било отправено предложение до Х.С. да бъде трудоустроен на длъжност „хигиенист“, която била предвидена за трудоустрояване на лица

с намалена работоспособност. Поради отказа на ищеца да приеме предложената му длъжност с процесната заповед законосъобразно трудовият му договор бил прекратен. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да отхвърли изцяло предявените искове. В условията на евентуалност прави възражение за прихващане на вземането на ищеца по чл. 225 КТ с насрещно вземане на ответника за връщане на недължимо платени трудови възнаграждения в общ размер на 2317,20 лева за периода от 01.03.2021 г. до 12.04.2021 г., през който ищецът не бил полагал реално труд. Претендира направените по делото разноски.

В съдебно заседание ищецът ХР. ЕМ. СТ., редовно призован, не се явява лично, представлява се от адв. Н.. Процесуалният представител поддържа исковата молба. В хода на устните състезания моли съда да постанови решение, с което да уважи предявените искове, както и да присъди направените по делото разноски. Подробни съображения били изложени в исковата молба. Изразява становище, че доводите и възраженията на ответника били неоснователни. Представя списък на разноските. Прави възражение за прекомерност на заплатеното от ответника адвокатско възнаграждение. Депозира писмена защита, в която излага подробни доводи и съображения в подкрепа на направените искания и оспорвания.

В съдебно заседание ответникът ФИРМА, редовно призован, се представлява от адв. А.. Процесуалният представител поддържа отговора на исковата молба и оспорва исковите претенции. В хода на устните състезания моли съда да постанови решение, с което да остави без уважение предявените искове по изложените в отговора на исковата молба правни и фактически доводи. Изразява становище, че исковете били неоснователни, тъй като от страна на работодателя били спазени всички законови изисквания при издаване на оспорената заповед за прекратяване на трудовото правоотношение между страните. Претендира направените по делото разноски, за които представя списък по чл. 80 ГПК. Прави възражение за прекомерност на заплатеното от ищеца адвокатско възнаграждение. Депозира писмена защита, в която развива допълнителни доводи за основателност на наведените възражения.

Съдът, след като прецени по вътрешно убеждение събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, ведно с доводите и становищата на страните, приема за установено следното.

Не се спори между страните, че през процесния период между тях съществувало валидно трудово правоотношение, възникнало по силата на трудов договор № 260 от 12.04.2019 г., изменен с допълнително споразумение № 304 от 13.06.2019 г., с който ищецът приел да изпълнява длъжността „машинист, еднокффов багер“ в ответното дружество, с място на работа кариера „Ихтиман“, при пълно работно време и основна работна заплата в размер на 2062 лева.

От Експертно решение № 90009 от заседание № 12 от 18.01.2021 г. на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД се установява, че била определена 50-70 % работоспособност на ищеца поради общо заболяване – „други форми на хронична исхемична болест на сърцето“, за срок от 2 години до 01.01.2023 г. В т. 16 от решението „Противопоказни условия на труд“ било

отбелязано само „ТФТ“ (тежък физически труд). Не се спори между страните, а и от отбелязване върху решението се установява, че същото влязло в сила на 02.02.2021 г.

С писмо изх. № 30/29.01.2021 г. работодателят поискал от председателя на ТЕЛК, I състав към МБАЛ - П. АД да се произнесе изрично дали ищецът може да изпълнява длъжността, на която е назначен – „машинист, еднокофов багер“, с оглед определения с Експертно решение № 90009 от 18.01.2021 г. процент неработоспособност и поставената диагноза. Във връзка с отправеното от работодателя искане била извършена частична експертиза по документи – становище за работно място. За резултатите от същата било постановено Експертно решение № 0563 от заседание № 032 от 16.02.2021 г. на I състав на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД, с което здравният орган приел, че Х.С. не може да работи като машинист, еднокофов багер и може да бъде преместен на работа с по-лек режим. Видно от отбелязване в решението, същото било връчено на ищеца на 10.03.2021 г., като в законовия 14-дневен срок било обжалвано с жалба с вх. № 2657/22.03.2021 г. пред Националната експертна лекарска комисия – гр. София. От писмо рег. № НЕЛК-ИЗХ-8410/ 26.03.2021 г. на председателя на НЕЛК се установява, че по жалбата на ищеца срещу Експертно решение № 0563 от 16.02.2021 г. на I състав на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД било образувано административно производство по чл. 112 от Закона за здравето, което било планирано за разглеждане на 12.04.2021 г. Същото щяло да бъде приключено по документи.

С писмо изх. № 72/23.03.2021 г. ответното дружество поискало от председателя на I състав на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД да отговори дали ищецът може да продължи да изпълнява задълженията си като „машинист, еднокофов багер“, въпреки че Експертно решение № 0563 от 16.02.2021 г. не е влязло в сила. В писмо изх. № 59 от 26.03.2021 г. председателят на I състав на ТЕЛК пояснил, че цитираното експертно решение било обжалвано от Х.С. и не било влязло в сила, но до произнасяне на НЕЛК – София лицето не можело да работи на длъжността „багерист – машинист, еднокофов багер“.

Видно от представена по делото декларация от 07.04.2021 г., Х.С. декларирал, че работодателят, след като получил предписание за трудоустрояването му, не го допускал да работи като машинист, еднокофов багер. Това обстоятелство се потвърждава от отчетна форма за месец март 2021 г., от която е видно, че ищецът не бил включен в графика. Освен това под изготвения график на 07.04.2021 г. ищецът собственоръчно записал, че потвърждава, че не е работил като машинист, еднокофов багер през периода от 01.03.2021 г. – 31.03.2021 г.

На основание писмо изх. № 59 от 26.03.2021 г. на председателя на I състав на ТЕЛК и Експертно решение № 0563 от 16.02.2021 г. на I състав на ТЕЛК работодателят изпратил до ищеца предложение изх. № 87 от 07.04.2021 г. за трудоустрояването му на длъжност с по-лек режим. С протокол от заседание на Комисия по трудоустрояване от 15.01.2021 г. и приложение № 1 към него били определени следните длъжности в ответното дружество за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност – хигиенист – две работни места и счетоводител – едно работно място. С оглед завършеното от ищеца образование му било предложено да бъде трудоустроен на длъжност „хигиенист“ до произнасяне на НЕЛК, респ.

на административния съд с влязло в сила решение по образуваната преписка. На С. бил даден 2-дневен срок за становище по отправеното предложение, като при липса на отговор работодателят щял да приеме, че същото е отказано. Видно от отбелязване в предложението, същото било връчено на ищеца на 07.04.2021 г.

В дадения му 2-дневен срок, а именно на 09.04.2021 г. Х.С. отговорил на работодателя си, че за него предложението за трудоустрояването му на длъжност „хигиенист“ било неприемливо. След депозирания отказ да заеме предложената му длъжност, със Заповед № 235 от 12.04.2021 г. на управителя на ответното дружество трудовото правоотношение между страните било прекратено без предизвестие на основание чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ, считано от 13.04.2021 г. Видно от отбелязване в заповедта, същата била връчена на ищеца на 12.04.2021 г.

С Експертно решение № 0863 от заседание № 056 от 14.04.2021 г. на Специализиран състав на НЕЛК по вътрешни, белодробни и ССЗ било прието, че за заболяванията, от които страда ищецът, били противопоказни следните условия на труд: физическо и психическо пренатоварване, нощен труд, дежурства, продължителни маршрути. След съпоставяне на условията на труд според длъжностната характеристика за длъжността „машинист, еднокофов багер“ с противопоказните условия на труд и във връзка с актуалното здравословно състояние на Х.С., НЕЛК дала следното становище – лицето може да работи като машинист, еднокофов багер в срока на определената трайно намалена работоспособност, трудоустроено при следните облекчени условия – без дежурства, нощен труд и извънреден труд, без физическо и психическо пренапрежение и без продължителни маршрути. На това основание НЕЛК отменила обжалваното Експертно решение № 0563 от заседание № 032 от 16.02.2021 г. на I състав на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД по трудова препоръка и дало нова такава.

Не се спори между страните, а и от представените по делото писмени доказателства – фишове за работна заплата за м. март и м. април 2021 г., извлечения от разплащателната сметка на ответното дружество и извлечения от банковата сметка на ищеца се установява, че брутното трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец преди уволнението било в размер на 2062 лева, както и че за месеците март и април (до 12.04.2021 г., включително) на ищеца било изплатено брутно трудово възнаграждение в общ размер на 2317,20 лева.

Видно от справка за актуално състояние на действащи трудови договори на Х.С. за периода от 12.04.2021 г. до 01.11.2021 г., след прекратяване на трудовия договор с ответното дружество ищецът не е постъпвал на работа при друг работодател.

По делото са представени и други писмени доказателства, неотнормими към настоящия спор.

От така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

В производството по съдебен ред за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна доказателствената тежест е върху работодателя. Като носител на субективното преобразуващо право да прекрати чрез едностранно волеизявление трудовото правоотношение с работника или служителя, работодателят е този, който следва да установи, че законосъобразно го е упражнил. В този смисъл е и разпределената с доклада по делото доказателствена тежест. От друга страна, съдът проверява предпоставките за законосъобразност на извършеното уволнение единствено по направено от ищеца в исковата молба възражение или довод с оглед диспозитивното начало в процеса и предвидените преклузии. Съгласно трайно установената практика ищецът по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват потестативното право на работодателя. Съдът не може да обоснове решението си на факти, които не са посочени от ищеца, и не може да се произнася по правни и фактически основания, които не са въведени от ищеца в исковата молба. Щом в исковата молба ищецът не оспорва релевантен факт, следва да се приеме, че такъв довод за незаконосъобразност не е бил наведен и съответно съдът не може да се произнася по него (вж. *Решение № 216 от 06.10.2015 г. по гр. д. № 916/2015 г., ВКС, III Г.О., Решение № 258 от 01.07.2015 г. по гр. д. № 909/2015 г., ВКС, IV Г.О. и цитираните в последното решения*).

При преценката си за законосъобразност на извършеното уволнение съдът изследва наличието на предпоставките, изискуеми за конкретно посоченото от работодателя основание за прекратяване на трудовото правоотношение. В настоящия случай ищецът е бил уволнен на основание чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ – когато работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване. От текста на разпоредбата следва изводът, че кумулативните предпоставки за прилагане на посоченото основание за прекратяване на трудовия договор са две – трудоустрояване на работника или служителя по установения за това ред по чл. 314 и чл. 317 КТ преди и към момента на уволнението и отказ на трудоустроения работник или служител да заеме предложената му подходяща работа (вж. *Решение № 457 от 14.03.2014 г. по гр. д. № 3110/2013 г., IV Г.О., ВКС*). По отношение на първата предпоставка следва да бъде посочено, че 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 (чл. 317, ал. 1 КТ). От задължителния характер на решението на ТЕЛК и НЕЛК, както и от нормата на чл. 317 КТ следва, че 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 или дружествата, ангажирани по договор с работодателя, нито от вещи лица в трудовия спор за законосъобразност на уволнението, тъй като тази преценка на ТЕЛК и НЕЛК не подлежи на инцидентна проверка за правилност от гражданския съд (вж. *Решение № 266 от 24.03.2010 г. по гр. д. № 814/2009 г., III Г.О., ВКС*). В заключението на здравния орган изрично трябва да бъдат посочени здравните противопоказания – какви трудови функции и кои условия на труд са противопоказни за

здравето на работника и каква е работата, която той може да изпълнява без опасност за здравето му.

В настоящия случай с Експертно решение № 90009 от заседание № 12 от 18.01.2021 г. на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД е била определена 50-70 % работоспособност на ищеца поради общо заболяване – „други форми на хронична исхемична болест на сърцето“, за срок от 2 години до 01.01.2023 г., като в графата „Противопоказни условия на труд“ било отбелязано само „ТФТ“ (тежък физически труд). Това наложило работодателят да поиска допълване на решението, като здравният орган да се произнесе изрично дали Х.С. може да изпълнява длъжността, на която е назначен. Така се стигнало до издаването на Експертно решение № 0563 от заседание № 032 от 16.02.2021 г. на I състав на ТЕЛК към МБАЛ - П. АД, с което здравният орган приел, че Х.С. не може да работи като машинист, еднокотов багер и може да бъде преместен на работа с по-лек режим. Не е спорно между страните, а и от представените по делото писмени доказателства се установява, че експертното решение с дадената трудова препоръка не е влязло в сила, тъй като е било обжалвано от ищеца пред НЕЛК. Въпреки това, с оглед разпоредбата на чл. 112, ал. 9 ЗЗ, която предвижда, че обжалването на експертните решения за трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане на органите на медицинската експертиза не спира изпълнението им, на 07.04.2021 г. работодателят връчил на ищеца предложение за трудоустрояването му на длъжност „хигиенист“, която била определена за заемане от лица с намалена работоспособност. И тъй като Х.С. отказал да приеме предложението, с процесната заповед трудовото правоотношение между страните било прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ.

Основното възражение, наведено в исковата молба срещу уволнителната заповед, е именно във връзка с липсата към момента на прекратяване на трудовия договор на ищеца на влязло в сила решение на здравния орган, съдържащо предписание за трудоустрояването му на друга подходяща длъжност. Съгласно чл. 317, ал. 3 КТ работодателят е длъжен да премести работника или служителя на подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи в 7-дневен срок от получаването му. В съдебната практика обаче се приема, че експертното решение, с което се дава предписание за трудоустрояване, трябва да е влязло в сила, за да подлежи на изпълнение и за да може да бъде годно основание за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ. Аргументи в тази насока се черпят от разпоредбата на чл. 113, ал. 3 от Закона за здравето, която предвижда, че решенията на органите на медицинската експертиза, които не са обжалвани или редът за обжалването им е изчерпан, са задължителни за всички лица, органи и организации в страната. Задължението на работодателя по чл. 317, ал. 3 КТ да премести работника или служителя в 7-дневен срок от получаване на предписанието само по себе си не може да обоснове законосъобразност на уволнението по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ, когато издаденият от здравния орган акт не е влязъл в сила и се обжалва. Предписанията на здравните органи нямат предварително изпълнение, поради което в съдебната практика се приема, че само влязлото в сила решение на ТЕЛК/НЕЛК е основание, въз основа на което може да се

предприемат действия за прекратяване на трудовото правоотношение. За да стане решението задължително за работодателя и за работника или служителя, то трябва да не е обжалвано в срок или редът за обжалването му да е изчерпан. Подобно разбиране не противоречи на чл. 112, ал. 9 ЗЗ, тъй като посочената разпоредба се свързва единствено със задължението на държавата да обезщетява лицата с намалена трудоспособност. Това е видно от самото й съдържание, което е насочено само към експертните решения за трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане, поради което не може да се тълкува разширително като предвиждаща предварително изпълнение на експертното решение и по отношение на предписанията за трудоустрояване. Единствено влязлото в сила експертно решение на съответния здравен орган, съдържащо конкретно предписание за трудоустрояване, е задължително и обвързващо както работодателя, така и работника или служителя и само несъобразяването с такова решение може да бъде основание за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ (вж. *Решение № 195 от 30.10.2014 г. по гр. д. № 1997/2014 г., III Г.О., ВКС, Определение № 275 от 08.04.2021 г. по гр. д. № 3966/2020 г., III Г.О., ВКС, Определение № 336 от 27.04.2020 г. по гр. д. № 15/2020 г., III Г.О., ВКС, Определение № 130 от 26.05.2011 г. по гр. д. № 247/2011 г., III Г.О., ВКС*).

Доколкото в настоящия случай към датата на уволнението експертното решение, съдържащо предписание за трудоустрояване на друга подходяща длъжност не е било влязло в сила, то следва да бъде прието, че същото не е било годно основание за прекратяване на трудовото правоотношение между страните по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ и води до незаконосъобразност на уволнението. Направените в исковата молба възражения в тази насока са напълно основателни. Нещо повече, с Експертно решение № 0863 от заседание № 056 от 14.04.2021 г. на Специализиран състав на НЕЛК по вътрешни, белодробни и ССЗ били отменени дадените с обжалваното решение предписания и били дадени нови такива – ищецът може да работи като машинист, еднокотов багер в срока на определената трайно намалена работоспособност, но трудоустроен при следните облекчени условия – без дежурства, нощен труд и извънреден труд, без физическо и психическо пренапрежение и без продължителни маршрути.

Освен това настоящият съдебен състав намира, че след като работодателят е предложил длъжност, на която ищецът да бъде трудоустроен, а последният не е приел отправеното предложение, между тях е възникнал спор по чл. 3 от Наредбата за трудоустрояване, а не основание за работодателя да го уволни по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ. Такъв спор може да възникне, когато в решението на здравния орган не е посочена подходящата работа за трудоустрояване. Ако в решението на здравния орган е посочена друга подходяща работа, издаденото решение се изпълнява, но страните могат да поискат от здравния орган да измени или допълни предписанието си. Компетентен да се произнесе по спора дали предлаганата от работодателя длъжност „хигиенист“ е подходяща за заемане от ищеца е единствено здравният орган, издал предписанието за трудоустрояване. Доколко предложената за трудоустрояване длъжност е подходяща за здравето на работника, дали вменените за длъжността трудови функции и създадените от работодателя условия на труд

за изпълнението им са съобразени със здравните противопоказания е медицински въпрос от компетентността на ТЕЛК и НЕЛК, в чиято компетентност е и да изменят или допълнят предписанието за трудоустрояване – чл. 3, ал. 2 от Наредбата за трудоустрояване. До произнасянето им по спора, подлежащият на трудоустрояване работник не е длъжен да заеме предложената му от работодателя длъжност, а отказът му да я заеме не е основание за уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ (вж. *Решение № 35 от 06.03.2015 г. по гр. д. № 3483/2014 г., IV Г.О., ВКС, Решение № 188 от 23.01.2018 г. по гр. д. № 793/2017 г., III Г.О., ВКС*).

С оглед на изложеното дотук настоящият съдебен състав намира, че към датата на уволнението не е била налице една от кумулативно предвидените в закона предпоставки за прекратяване на трудовия договор на ищеца на основание чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ, а именно същият да е бил трудоустроен с влязло в сила решение на компетентния здравен орган. Следователно, за работодателя не е съществувало потестативното право да прекрати едностранно трудовото правоотношение на Х.С. без предизвестие на посоченото основание, поради което извършеното с процесната заповед уволнение се явява незаконно. Предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и следва да бъде уважен.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ

Предпоставките за уважаване на иска за възстановяване на уволнения работник на предишната работа са две – признаване на уволнението за незаконно и наличие на трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше незаконно прекратено. С оглед изхода на спора по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и предвид липсата на твърдения относно втората предпоставка, съдът намира, че искът на ищеца за възстановяването му на предишната работа на длъжност „машинист, еднокофов багер“ в ответното дружество, се явява основателен и като такъв също следва да бъде уважен.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ

За да бъде уважен искът за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението, е необходимо установяването на следните предпоставки: оставането без работа, неговата продължителност, причинната връзка с уволнението и размера на последното месечно брутно трудово възнаграждение, което е получил преди уволнението. Настоящият съдебен състав намира, че с приетите по делото доказателства бяха установени по несъмнен начин всички предпоставки за възникване в полза на ищеца на правото на обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ. Страните не спорят, че брутното трудово възнаграждение на Х.С. за последния пълен отработен месец преди уволнението е било в размер на 2062 лева. Следователно, дължимото на ищеца обезщетение за оставането му без работа поради уволнението за целия исков период възлиза на 12372 лева. Тъй като искът е предявен за посочения размер, същият се явява основателен и като такъв следва да бъде уважен изцяло, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба до окончателното изплащане на дължимата сума.

По възражението за прихващане, направено от ответника:

Доколкото съдът прие, че претенцията на ищеца по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ е

основателна и следва да бъде уважена в пълен размер, то се е сбъднало вътрешно процесуалното условие за разглеждане на направеното от ответника в условията на евентуалност възражение за прихващане с негово насрещно вземане за връщане на недължимо платени трудови възнаграждения в общ размер на 2317,20 лева за периода от 01.03.2021 г. до 12.04.2021 г., включително, през който ищецът не бил полагал реално труд. Направеното от ответника възражение за прихващане е валидно и допустимо, тъй като е направено във висящ процес, в предвидения в чл. 133 ГПК преклузивен срок, изхожда от легитимирано лице – носителя на вземането (работодателя по трудовото правоотношение), налице са изискванията за компенсация – наличие на два дълга, две насрещни задължения, идентичност на субектите, еднородност и заместимост на насрещните задължения. В тази връзка следва да се има предвид, че съдебна компенсация е допустима и когато насрещните вземания или едното от тях са неликвидни. По основателността на възражението съдът намира следното.

Съгласно чл. 242 КТ трудовото правоотношение има възмезден характер, тъй като за предоставената му на разпореждане и за ползване работна сила работодателят дължи на работника заплащане на уговореното възнаграждение. От събраните по делото доказателства безспорно се установява, че през периода от 01.03.2021 г. до 12.04.2021 г., включително, ищецът не е бил допускан от работодателя си да изпълнява длъжността, на която е бил назначен, а именно „машинист, еднокфов багер“. Но няма данни, а и твърдения, че Х.С. не е бил на разположение на работодателя си, че не се е явявал на работа или че по негова вина работодателят е бил лишен от възможността да използва работната му сила. Единствената причина за недопускането му да изпълнява трудовите си функции е било предписанието на ТЕЛК, което не е било влязло в сила и, както беше посочено по-горе в мотивите на настоящото решение, не е било задължително нито за работодателя, нито за работника. Противното становище на председателя на I-ви състав на ТЕЛК с изх. № 59 от 26.03.2021 г. не обвързва съда, а и се явява в пряко противоречие с разпоредбата на чл. 113, ал. 3 ЗЗ. След като работната сила на ищеца е била на разположение на ответника и същият е могъл да я използва за изпълнение на работата, за която е било учредено трудовото правоотношение, то за работодателя е възникнало задължението да заплати на работника в срок уговореното трудово възнаграждение. Следователно, получените през процесния период трудови възнаграждения не са били платени от ответника без основание, поради което не подлежат на връщане от страна на ищеца.

Дори да се приеме, че тъй като работникът не е изпълнявал реално трудовите си задължения, на него не му се дължи трудово възнаграждение, то с оглед разпоредбата на чл. 271, ал. 1 КТ същият не дължи връщане на получените през процесния период суми за заплати. Направеното в тази насока възражение от страна на ищеца е основателно. Общ принцип в правото е изискването за добросъвестност при упражняване на предоставените права. Този принцип е изрично прокламиран и в чл. 8, ал. 1 КТ при осъществяването на трудовите права и задължения. По общо правило добросъвестността няма отношение към задължението да се върне онова, което е получено без основание. Привилегия, създадена

само в полза на работника или служителя и само за получени от него суми като трудово възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, е предвидена в чл. 271, ал. 1 КТ – дори когато сумата е получена без основание, работникът или служителят може, но не е длъжен да я върне, ако е бил добросъвестен при получаването ѝ. Уреждането на подобна привилегия се налага от особения характер на тези суми, основното предназначение на които е задоволяване на ежедневните нужди на работника или служителя. Според цитираната разпоредба с факта на добросъвестното им получаване работникът или служителят получава право върху тях, т.е. освобождава се от задължението си да ги върне. Това освобождаване от задължението да се върнат неправилно получени суми се обуславя само и единствено от субективното отношение на получателя към основанието за получаване на сумите. Достатъчно е получателят да е имал съзнанието, че за него съществува право да получи сумите, за да отпадне задължението да ги върне. Без значение е основанието на добросъвестността, т.е. основанието на грешката на получателя относно правото да получи сумите – дали тази грешка се дължи на неправилна преценка на факти или на право (вж. *Тълкувателно решение № 79 от 1965 г., ОСГК, ВС*). В разпоредбата на чл. 8, ал. 2 КТ е предвидена оборимата презумпция, че добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното. По делото няма данни, а и твърдения от страна на ответника, опровергаващи законовата презумпция за добросъвестност на ищеца при получаване на трудовите възнаграждения за периода от 01.03.2021 г. до 12.04.2021 г., включително. Поради това не е разпределяна и доказателствена тежест в тази насока. С оглед изложеното и като взе предвид, че ищецът добросъвестно е получил платените от работодателя трудови възнаграждения, съдът намира, че на основание чл. 271, ал. 1 КТ същият не дължи тяхното връщане. При тези данни възражението на ответника за прихващане се явява неоснователно и като такова не следва да бъде уважавано.

Настоящият съдебен състав намира, че на основание чл. 242, ал. 1 ГПК следва да бъде допуснато предварително изпълнение на решението в частта за присъденото обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ. Посоченото обезщетение по естеството си замества неполученото вследствие противоправното поведение на работодателя трудово възнаграждение за съответния период. Ето защо съдебната практика последователно приема, че обезщетението по чл. 225 КТ представлява „обезщетение за работа“ по смисъла на чл. 242, ал. 1 ГПК (вж. *Определение № 299 от 07.06.2011 г. по ч. гр. д. № 295/2011 г., III Г.О., ВКС, Определение № 210 от 17.05.2010 г. по ч. гр. д. № 214/2010 г., II Г.О., ВКС, Определение № 473 от 27.06.2012 г. по ч. гр. д. № 425/2012 г., IV Г.О., ВКС*).

По отношение на разноските:

Процесуалният представител на ищеца е направил искане за присъждане на направените в производството разноски, като е представил списък по чл. 80 ГПК. В последния е посочено адвокатско възнаграждение в размер на 1000 лева, което видно от договора за правна защита и съдействие е платено от ищеца изцяло в брой. Процесуалният представител на ответника е направил възражение за прекомерност на така заплатеното

адвокатско възнаграждение. Съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 5 ГПК, ако заплатеното от страната възнаграждение за адвокат е прекомерно съобразно действителната правна и фактическа сложност на делото, съдът може по искане на насрещната страна да присъди по-нисък размер на разноските в тази им част, но не по-малко от минимално определения размер съобразно чл. 36 ЗА. А чл. 36, ал. 2 ЗА препраща към Наредба № 1 от 09.07.2004 г. на Висшия адвокатски съвет за минималните размери на адвокатските възнаграждения. Изчислен съгласно чл. 7, ал. 2, т. 4 от Наредбата, минималният размер на дължимото адвокатско възнаграждение за настоящото производство възлиза на 901,16 лева. Съдът, като съобрази обстоятелството, че настоящото производство приключи в едно съдебно заседание, като бяха събрани допълнително няколко писмени доказателства, и като взе предвид, че действителната правна и фактическа сложност на делото не е голяма, намира, че на ищеца следва да бъдат присъдени разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 910 лева.

С оглед изхода на настоящия спор и на основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът ФИРМА следва да бъде осъден да заплати по сметка на Софийски районен съд дължимата държавна такса за образуване на настоящото производство в размер на 594,88 лева.

Воден от горното, съдът:

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО и ОТМЕНЯ, на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, **уволнението на ХР. ЕМ. СТ.**, ЕГН *****, с постоянен адрес с. Г.Б., общ. Белово, обл. Пазарджик, АДРЕС, извършено със Заповед № 235 от 12.04.2021 г. на управителя на **ФИРМА**, ЕИК 175129451, със седалище и адрес на управление гр. София, АДРЕС, с която на основание чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ е прекратено трудовото правоотношение между страните, считано от 13.04.2021 г.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, **ХР. ЕМ. СТ.**, ЕГН *****, с постоянен адрес с. Г.Б., общ. Белово, обл. Пазарджик, АДРЕС, на заеманата преди уволнението длъжност „машинист, еднокофов багер“ в ФИРМА.

ОСЪЖДА ФИРМА, ЕИК 175129451, представлявано от управителя Л.Ц.Н., със седалище и адрес на управление гр. София, АДРЕС, **да заплати на ХР. ЕМ. СТ.**, ЕГН *****, с постоянен адрес с. Г.Б., общ. Белово, обл. Пазарджик, АДРЕС, **по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ сумата 12372** (дванадесет хиляди триста седемдесет и два) **лева**, представляваща обезщетение за оставането му без работа поради уволнението за периода от 13.04.2021 г. до 13.10.2021 г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба в съда – 14.06.2021 г. до окончателното изплащане на дължимата сума.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, **ФИРМА**, ЕИК 175129451, представлявано от управителя Л.Ц.Н., със седалище и адрес на управление гр. София, АДРЕС, **да заплати на ХР. ЕМ. СТ.**, ЕГН *****, с постоянен адрес с. Г.Б., общ. Белово, обл. Пазарджик, АДРЕС, направените в настоящото производство разноски за заплатено адвокатско

възнаграждение в размер на **910** (деветстотин и десет) лева.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, **ФИРМА**, ЕИК 175129451, представлявано от управителя Л.Ц.Н., със седалище и адрес на управление гр. София, АДРЕС, **да заплати по сметка на Софийски районен съд** дължимата държавна такса за образуване на настоящото производство в размер на **594,88** (петстотин деветдесет и четири лева и 88 ст.) лева.

ДОПУСКА, на основание чл. 242, ал. 1 ГПК, предварително изпълнение на решението в частта относно присъденото обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 1, вр. чл. 225 КТ.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от днес – 20.12.2021 г., а в частта, с която е допуснато предварително изпълнение – с частна жалба в едноседмичен срок от днес – 20.12.2021 г.

На основание чл. 7, ал. 2 ГПК на страните да се връчи препис от решението.

Съдия при Софийски районен съд: _____