

РЕШЕНИЕ

№ 4669

гр. София, 15.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 55 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА

при участието на секретаря ГАЛИНА ЦВ. ГОРАНОВА ШИПОВАЦ
като разгледа докладваното от КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА Гражданско дело № 20231110151387 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 312 от *Гражданския процесуален кодекс*.

Образувано е по предявени от Ж. С. С. (ищец) срещу „Соф Кънект“ АД (ответник), искове, както следва:

1) конститутивен иск по чл.344, ал.1, т.1 от *Кодекса на труда* (КТ) за признаване уволнението за незаконно и отмяна на Заповед № 234/13.07.2023г. на работодателя;

2) конститутивен иск по чл. 344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „водач, електрокар и друга перонна механизация / товарач – старши“ в сектор 1 Багажи, отдел „Перонно обслужване“, дирекция „Наземно обслужване“ при ответника;

3) осъдителен иск по чл. 344, ал.1, т.3 КТ вр.чл.225, ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението в размер на 8955.90 лева, представляващо брутното трудово възнаграждение за шест месеца, за периода 01.07.2023 г. – 31.12.2023 г., ведно със законната лихва от датата на депозиране на исковата молба – 18.09.2023г., до окончателното плащане.

Ищецът твърди, че е работил по трудово правоотношение при ответника на длъжност „водач, електрокар и друга перонна механизация / товарач – старши“ в сектор 1 Багажи, отдел „Перонно обслужване“, дирекция „Наземно обслужване“ по трудов договор и считано от 12.06.2007г. и с брутно трудово възнаграждение за предхождащия уволнението месец в

размер на 1492.65 лева. Твърди, че със заповед № 234/13.07.2023г., връчена му на 17.07.2023г., и на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ трудовото му правоотношение с ответника било прекратено поради невъзможност да изпълнява възложената му работа поради болест, а именно двустранна нефролитиаза с пиелонефрит, хронична бъбречна недостатъчност, артериална хипертония II степен с хипертонично сърце, лумбална спондилоза и остеохондроза при дископатия на L4-S1 с радикулопатия, установена с ЕР № 91269 от 124/29.06.2023г. на специализиран състав на НЕЛК по вътрешни болести. Твърди, че прекратеното на това основание правоотношение е незаконно. Обосновава незаконността на уволнението с довода, че основанието е несъставомерно, тъй като към датата на връчване на заповедта за уволнение и към момента на подаване на исковата молба липсва влязъл в сила медицински документ на ТЕЛК или НЕЛК, който да удостоверява наличието на медицински противопоказания, пречателни възможността му да заема и изпълнява възложената работа. Сочи, че е изпълнявал добросъвестно работата си, като от няколко години му била призната 50% намалена работоспособност и до момента няма посочени от ТЕЛК противопоказания, пречещи му да изпълнява възложената дейност. Заявява, че последното решение на ТЕЛК от тази година, било обжалвано от работодателя пред НЕЛК поради липса на противопоказания, която по-горестояща комисия в пълно противоречие с предходните си решения при обжалване на актовете на ТЕЛК и при едни и същи заболявания и условия на труд приела, че сочените от работодателя противопоказания са налице, при което работодателят веднага прекратил правоотношението си с него и без да му предложи друга подходяща работа. Уволнението се оспорва и с довода, че работодателят е нарушил текста на чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, прекратявайки трудовото му правоотношение във време, в което е ползвал законен отпуск поради временна нетрудоспособност, считано от датата на уволнението – 13.07.2023г. По изложените съображения моли предявените икове да бъдат уважени. Представя доказателства и прави искания. Претендира разноски.

Ответникът, надлежно уведомен за правото си на писмен отговор, депозира такъв, с който оспорва предявените икове. Признава, че ищецът е работил по трудово правоотношение съгласно сключен трудов договор №891/11.06.2007г. на длъжност „товарач“, изменен с допълнително споразумение № 3365/16.12.2019г. на длъжност „Водач електрокар и друга перонна механизация, той и товарач-старши“; че на основание Концесионен договор за възлагане на концесия за строителство на обект „Гражданско летище за обществено ползване София“ от 22.07.2020г. между „Соф Кънект“ и Министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията и на основание чл. 123а КТ трудовото правоотношение между ищеца и „Летище София“ ЕАД не е прекратено, а правата и задълженията по него са прехвърлени към „Соф Кънект“ АД; че по силата на допълнително споразумение №627/01.04.2023г. основното месечно трудово възнаграждение на ищеца е в размер на 1548.00 лева, а допълнителното месечно трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 306.50 лева; че трудовото правоотношение с ищеца е прекратено със Заповед № 234/13.07.2023г. на основание чл. 235, ал. 1, т. 9 КТ – невъзможност да изпълнява възложената му работа поради болест, а именно двустранна нефролитиаза с пиелонефрит, хронична бъбречна недостатъчност, артериална хипертония

II степен с хипертонично сърце, лумбална спондилоза и остеохондроза при дископатия на L4-S1 с радикулопатия, установена с ЕР № 91269 от 124/29.06.2023г. на специализиран състав на НЕЛК по вътрешни, белодробни и ССЗ болести и липса на друга подходяща длъжност с оглед здравословното състояние и професионална квалификация на ищеца; че работодателят не е предложил друга подходяща работа на ищеца; че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца експертното решение на НЕЛК не е влязло в сила. Ответникът обаче оспорва твърденията на ищеца за незаконност на уволнението поради несъставомерност и неспазване на закрилата, като заявява, че уволнението е законосъобразно. Обосновава законността на уволнението с доводите, че органът на медицинската експертиза – в случая НЕЛК, е определил, че ищецът не може да работи на заеманата от него длъжност с оглед заложените функции в длъжностната му характеристика и следва да се трудоустрои за срока на определения процент трайно намалена работоспособност на друга подходяща дейност. Сочи, че решението на НЕЛК има задължителна обвързваща сила за работодателя и той не разполага с правомощие да извърши преценка за неговата законосъобразност. Релевира, че съгласно чл. 112, ал. 9 ЗЗ обжалването на експертното решение за трайно намалена работоспособност на органите на медицинската експертиза не спира неговото изпълнение, което правило дерогира общите правила по АПК, поради което намира, че не е било необходимо актът на НЕЛК да е влязъл в сила към датата на прекратяване на правоотношението, а последното следва да се прекрати съобразно препоръката, за да не се създава опасност за здравето на служителя. Посочва, че именно по тази причина в решението на НЕЛК е дадено предписание към работодателя за трудоустройство на ищеца на друга подходяща работа, в който смисъл бил и текстът на чл. 317, ал. 2 КТ, където на работодателя било предписано задължение да не допуска служителят да изпълняван задълженията по заеманата към момента длъжност, като забраната не била поставена под условие влизане в сила на експертното решение. Твърди, че в този случай и при невлязло в сила решение на НЕЛК работодателят е длъжен да приложи закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ. Вторият довод, с който се обосновава законност на уволнението е, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение при работодателя е нямало длъжност, на която ищецът да бъде трудоустроен, тъй като е запълнена квотата по чл. 38 ЗХУ и са заети работните места по чл. 315 КТ, определени като подходящи за трудоустройство. Твърди, че въпреки липсата на свободни длъжности, определени за заемане от хора с трайни увреждания и подходящи за трудоустроени, работодателят не е предложил на служителя друга работа, тъй като към момента на прекратяване на трудовото правоотношение свободните длъжности не отговаряли на здравословното състояние на ищеца, изисквали различно от притежаваното от него образование и професионална квалификация, и/или изисквали предварителна сертификация от главни дирекция „Гражданско въздухоплавателна администрация“ за заемането им. Възразява по приложимост на закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ с доводите, че текстът не е приложим в този случай на прекратяване на правоотношението, както и че към момента на връчване на заповедта – 13.07.2023г., служителят се е запознал с нея при отказ, удостоверен с подписа на двама свидетели, и към който момент правоотношението се счита прекратено, а

за работодателя не съществувало задължението да взема предварително разрешение, тъй като служителът се е явил на работа на 13.07.2023г. и не е уведомил работодателя, че ползва отпуск поради временна неработоспособност, както и не му представил болничен лист. Релевира възражение за прихващане при условията на евентуалност – ако предявените искиове бъдат уважени, с вземането на ищеца по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ с насрещно вземане за изплатено обезщетение на основание чл. 222, ал. 2 КТ в размер на две месечни брутни трудови възнаграждения, както и с изплатено обезщетение на основание чл. 53, ал. 1 от действащия Колективен трудов договор в размер на три месечни брутни трудови възнаграждения, които след удържания данък, възлизат в общ размер на 8345.25 лева. Твърди, че кумулирането на тези обезщетения с това по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ е недопустимо. При тези доводи се моли предявения главен иск да бъде отхвърлен, а от там – да бъдат отхвърлени и обусловените от него, а ако бъдат уважени – съдът да се произнесе по възражението за прихващане като го уважи и присъди оставащата разлика. Не се възразява по приемането на представените доказателства, само срещу искането да се представи влязло в сила решение на НЕЛК с довод, че то не е влязло в сила, поради което не може да бъде представено. Представя доказателства и прави доказателствени искания. Претендира се разноси.

В ход по същество представителят на ищеца моли предявените искиове да бъдат уважени. В предоставения срок не подава писмени бележки по спора.

Представителят на ответника моли предявените искиове да бъдат отхвърлени. В срок депозира писмени бележки по спора, в която обосновава законността на уволнението. Извежда наличието на всяка от предпоставките за упражняване на това право от работодателя, като заключава, че решението на НЕЛК действа от момента на постановяването му и независимо от обжалването му, ерго последващата му отмяна не влияе върху законността на уволнението. Позовава се на приетото по делото заключение, с което счита за доказана и друга предпоставка – липса на друга работа, подходяща за здравното състояние на служителя и той да е съгласен да я приеме. Оспорва да има задължение за предварителна закрила.

При проверка на материалите по делото, съдът намира от *фактическа страна* следното:

Обявени за безспорни и ненуждаещи се от доказване по делото са следните обстоятелства с доклада по делото, който е обявен за окончателен без възражение от страните, а именно, че ищецът е работил по трудово правоотношение съгласно сключен трудов договор №891/11.06.2007г. на длъжност „товарач“, изменен с допълнително споразумение № 3365/16.12.2019г. на длъжност „Водач електрокар и друга перонна механизация, той и товарач-старши“, както и че на основание Концесионен договор за възлагане на концесия за строителство на обект „Гражданско летище за обществено ползване София“ от 22.07.2020г. между „Соф Кънект“ и Министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията и на основание чл. 123а КТ трудовото правоотношение между ищеца и „Летище София“ ЕАД не е прекратено, а правата и

задълженията по него са прехвърлени към „Соф Кънект“ АД. Наличието на трудово правоотношение се доказва от представените доказателства /л.17-18, 28-31/.

Страните не спорят и е обявено за безспорно, че по силата на допълнително споразумение №627/01.04.2023г. основното месечно трудово възнаграждение на ищеца е в размер на 1548.00 лева, а допълнителното месечно трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 306.50 лева – обстоятелството се извежда и от представените доказателства /л.89 от трудовото досие/, което допълнително споразумение е последното, сключено между страните; че брутно трудово възнаграждение за предхождащия уволнението месец е в размер на 1492.65 лева; че евентуално дължимото обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението е в размер на 8955.90 лева.

Доказва се по делото и е обявено за безспорно, че трудовото правоотношение с ищеца е прекратено със Заповед № 234/13.07.2023г. на основание чл. 235, ал. 1, т. 9 КТ – невъзможност да изпълнява възложената му работа поради болест, а именно двустранна нефролитиаза с пиелонефрит, хронична бъбречна недостатъчност, артериална хипертония II степен с хипертонично сърце, лумбална спондилоза и остеохондроза при дископатия на L4-S1 с радикулопатия, установена с ЕР № 91269 от 124/29.06.2023г. на специализиран състав на НЕЛК по вътрешни, белодробни и ССЗ болести и липса на друга подходяща длъжност с оглед здравословното състояние и професионална квалификация на ищеца. Видно от отбелязването в заповедта – последната е била връчена на ищеца на 17.07.2023г. Съществува обаче отбелязване в документа, че заповедта е била връчена на ищеца на 13.07.2023г. при отказ той да я получи, удостоверен с подписа на двама свидетели – Цв. И. и Г. К.. По отношение на обстоятелството по връчване на заповедта с оглед твърдението на ответника за датата на връчване е разпит свидетелят Д. М. М., показанията на който не се ползват с доверие от съда. Показанията на свидетеля не са последователни и казаното от него си противоречи. От една страна, в показанията си свидетелят заявява, че на ищеца е била връчена заповедта в присъствието на свидетеля и още двама техни колеги, но не я е получил, а после заявява, че я е получил. Освен това, свидетелят не си спомня за точната дата, на която това е станало, нито си спомня дали ищецът е положил подпис при поличането на заповедта. Налично е и разминаване в часовото време, посочено от свидетеля и отразено в заповедта. Ето защо, съдът не се основава на показанията при изследване на това обстоятелство и приема, че заповедта е връчена на ищеца на 17.07.2023г., както е посочено в нея.

Обявено е за безспорно, че преди да прекрати трудовото правоотношение с ищеца, работодателят не му е предложил друга подходяща работа.

Установява се от представените медицински документи – експертно решение № 91269 от зас. № 124 от 29.06.2023г. на специализиран състав на НЕЛК по вътрешни, белодробни и ССЗ, че съставът е отменил решение на ТЕЛК, с което на ищеца са определени 50% ТНР без чужда помощ и е постановено ново, с което е определена 60% ТНР без чужда помощ по причина „общо заболяване – камък в бъбрека и уретата“ с други противопоказания на труд –

„тежък физически труд, нервно-психично напрежение; неблагоприятни климатични условия, нощен труд, продължително натоварване на долните крайници“. Повод за обжалване решението на ТЕЛК е било трудовата препоръка, която в първото решение е била следната – може да работи на посочената длъжност при спазване на противопоказаните на т. 15. За отмяната на решението от НЕЛК са изложени мотиви, които са съпоставили констатираните заболявания със задълженията на ищеца съобразно заеманата длъжност и длъжностна характеристика, като е дадено заключение, че лицето не може да работи като „водач електрокар и др. перонна механизация, той и товарач-старши“. Обявено е за безспорно между страните, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца експертното решение на НЕЛК не е влязло в сила. Приложено е и самото решение на ТЕЛК № 91598/10.05.2023г. /л.91/, от което е видно, че като противопоказни условия на труд е посочено само тежък физически труд /ТФТ/, като е указано, че лицето може да заема посочената по-горе длъжност. Въз основа на писмо от работодателя е образувано производство по чл. 112 ЗЗ, което е приключено от НЕЛК с посоченото по-горе решение /л. 98-99/.

По делото са налични медицински документи за предходен период - налично е експертното решение на ТЕЛК №2126/11.06.2020г. /л.77/, от което е видно, че на ищеца е определена 50% трайно намалена работоспособност /преосвидетелстване/ с водеща диагноза хронична бъбречна недостатъчност /дата на инвалидизация 18.04.2017г./, като противопоказани условия за труд е посочено „негоден за ТФР“, а в мотивите на решението е посочено, че лицето може да изпълнява длъжността си като водач, електрокар и др. перонна механизация. Част от трудовото досие на ищеца е становище на СТМ /л. 79/, от което се установява, че преценявайки дадените противопоказания и изпълняваната работа, е обосновано заключение, че ищецът има медицински противопоказания да изпълнява посочената работа като „водач електрокар и др. перонна механизация, той и товарач“ и не е възможно да препоръчат друго място за трудоустрояване, тъй като утвърдените места по списък са заети. Експертното решение на ТЕЛК по трудова препоръка и протвопоказни условия на труд е отменено и са дадени нови с експертно решение № 2741 от зас. №190 от 12.10.2020г. на НЕЛК /л.84/. В решението като противопоказни условия на труд са дадени: физическо и психическо пренапрежение, лоши атмосферни условия, нощен труд, студ, влага, запрашеност, усукващи движения в поясен отдел, продължително ходене, стоене праву невротоксични и нефотоксични въздействия, пренатоварване на горни крайници. В мотивите на решението е обсъдено становището на СТМ, като са изложени мотиви, че лицето може да работи като „водач електрокар и друга перонна механизация, той и товарач“, но трудоустроен на работното място, приспособено към здравното му състояние, съгласно изискванията на чл. 314, 317 КТ и ЗЗБУТ – без самостоятелна или съвместно с други лица ръчна работа с тежести с единично тегло над 10 кг на всяко носещо лице, без дейности с физическо и нервно-психическо натоварване с риск по-висок от приемливия, без системна и продължително стояща, вървяща работна поза, без системни дейности на открито при преохлаждащ или прегряващ микроклимат без код различен от „зеления“, без извънредни и нощни дежурства и със спазване на т. 19 от решението на НЕЛК. Казано е, че

лицето не може да работи при обичайните условия на труд – може да работи на заеманата от него длъжност, но при приспособяване на работното му място, както и че може да работи като трудоустроен на друго подходящо работно място, при спазване на противопоказанията, *но няма предложение за такова.*

Налично е и решението на ТЕЛК от 2017г. /л.49/, с което лицето първоначално е инвалидизирано. В него е определен 50% ТНР, водеща диагноза „увреждане на междупрешлен диск“, противопоказани условия на труд – негоден за нервно-психи. напрежение, като е посочено, че лицето може да изпълнява длъжността си като водач, електрокар и ДПМ той и товарач.

С протокол от заседание на Комисията за трудоустрояване от 31.01.2023г. на ответното дружество са взети следните решения: определени са места, подходящи за лица с намалена работоспособност по чл. 315 КТ, посочени в приложение №1 – Списък на определение подходящи за трудоустрояване работни места и длъжности за периода 01.01-31.12.2023г., неразделна част от протокола; определени са места и длъжности по квота за лица с трайни увреждания съгласно чл. 38, ал. 1, т. 2 ЗХУ, посочена в приложение № 2 – работни места и длъжности по квота за лица с трайни увреждания за периода 01.01.-31.12.2023г., неразделна част от протокола /л. 38-43/.

Видно е от експертното заключение по СИЕ, което съдът кредитира като обективно и компетентно дадено от лице, притежаващо нужните познания и опит в областта, което е отговорили в пълнота на поставените въпроси обективно – след преглед на необходимите документи, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение – 13.07.2023г., при работодателя няма свободна длъжност по чл. 38 ЗХУ и чл. 315 КТ. Отговорено е, че при работодателя към тази дата не е налице друга длъжност, която не е определена за заемане от хора с увреждания и/или като подходяща за трудоустрояване, която ищецът може да упражнява предвид здравословното му състояние и определените противопоказани условия на труд, образование, професионална квалификация. Обяснено е, че не за всички свободни длъжности се изисква предварителна задължителна сертификация Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“ за заемането им, но има други изисквания, които възпрепятстват да се счете от работодателя, че ищецът притежава подходящ опит, квалификация или умения, за да бъдат заети от него.

Съгласно болничен лист от 13.07.2023г. /л.7, 35/ ищецът е бил в отпуск по болест за периода 13.07.2023г.-22.07.2023г.

Констатира се от представената трудова книжка, че към 20.02.2024г. /приключване на съдебното дирене/ ищецът не е започнал друга работа.

Наличен е колективен трудов договор, чл. 53 от който предвижда изплащането на обезщетение в размер на БМТВ за срок от 3 месеца при наличие на поне 5 години трудов стаж и при условие, че последните 5 години не е получил обезщетение на същото основание, което се плаща при прекратяване на правоотношението поради болест по чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ. Към отговора на исковата молба е приложен платежен документ и фиш за м. юли 2023г.,

от които се установява, че обезщетение на основание чл. 222, ал. 2 КТ в размер на две месечни брутни трудови възнаграждения и обезщетение на основание чл. 53, ал. 1 от действащия Колективен трудов договор в размер на три месечни брутни трудови възнаграждения, са изплатени на ищеца и възлизат в общ размер на 8345.25 лева

Останалите доказателства /заявление за ползван отпуск, сертификати, молби за постъпване на работа/ не са относими към спора и не следва да се обсъждат.

Софийският районен съд, вземайки предвид материалите по делото и доказателствата, въз основа на вътрешното си убеждение и закона, прави следните **правни изводи**:

С иска за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал.1, т.1 КТ ищецът отрича потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление. Предмет на делото е съществуването на това потестативно право, поради което, ако съдът признае, че то е съществувало и е надлежно упражнено, уволнението е законно. Уважаването на иск на така предявеното основание предполага липса на проведено от ответника пълно и главно доказване на обстоятелствата, установяващи законосъобразно прекратяване на трудовия договор, разпределено в негова доказателствена тежест с доклада по делото.

В настоящия процес не е спорно, че ищецът е постъпила след конкурс на работа в „Соф Кънект“ АД на длъжност „Водач електрокар и друга перонна механизация, той и товарач-старши“, обстоятелство, доказващо се от представените доказателства, както и че правоотношението е било прекратено от работодателя на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ.

Спори се за законосъобразността на това прекратяване.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

Както се посочи по-горе, тежестта за доказване законосъобразността на упражненото от работодателя потестативно право да уволни работника е на самия работодател.

В случая, за да прекрати правоотношението, работодателят се е позовал на чл. 325, ал. 1, т. 9, предл. 1 КТ, предвиждаща, че трудовият договор се прекратява, без която и да е от страните да дължи предизвестие при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия. В този случай прекратяването не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме. Работодателят се позовава на тази хипотеза, като сочи, че *болестта е констатирана с решение на НЕЛК, което е индивидуализирано в заповедта.*

Извършеното уволнение се оспорва с доводи за несъставомерност на прекратителното основание, тъй като към датата на връчване на заповедта за уволнение и към момента на подаване на исковата молба липсва влязъл в сила медицински документ на ТЕЛК или

НЕЛК, който да удостоверява наличието на медицински противопоказания, препятстващи възможността му да заема и изпълнява възложената работа. Уволнението се оспорва още с доводите, че няма посочени от ТЕЛК противопоказания, пречещи му да изпълнява възложената дейност, като се обосновава, че в предходните решения също няма такива; че работодателят не му предложи друга подходяща работа; че работодателят е нарушил текста на чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, прекратявайки трудовото правоотношение във време, в което е ползвал законен отпуск поради временна нетрудоспособност.

Преди да се произнесе по спорните по делото въпроси и доколкото се касае за прилагане на императивна правна норма, този съдебен състав намира за необходимо да посочи, че оспорената заповед е издадена от компетентен орган, като последната е оспорена в рамките на давностния срок по чл. 358, ал. 1, т. 2 вр. ал. 2, т. 1 КТ, за което няма възражения от страните, въпреки твърдението на ответника за друга дата на получаване на заповедта, което обстоятелство остана недоказано от показанията на свидетеля. За пълнота, според приложимата към разглеждания казус действаща понастоящем редакция на чл. 358, ал. 1, т. 2, in fine КТ (съгласно ЗИДКТ, обн. в ДВ, бр. 25/2001 г. - в сила от 31.03.2001 г.) срокът за предявяването на конститутивните иски по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ (които са такива относно прекратяването на трудовото правоотношение) е 2 -месечен. Този срок и за двата иска тече от датата на прекратяването на трудовото правоотношение (чл. 358, ал. 2, т. 1, in fine КТ), която в конкретния случай според изричната разпоредба на чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ е датата на получаването на писменото изявление за прекратяване на договора, тъй като основанието за уволнение на ищеца е чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – дисциплинарно уволнение, което означава, че прекратяването на трудовия договор е извършено без предизвестие (според изрично посоченото в чл. 330 КТ). Тъй като с предявените иски ищецата иска и отмяна на наложено дисциплинарно наказание "уволнение", приложим е и чл. 358, ал. 2, т. 1, предл. 2 КТ, според който давностният срок за исовете относно прекратяване на трудовото правоотношение тече от деня на прекратяването. В конкретния случай оспорената заповед е връчена на ищеца срещу подпис на 17.07.2023г., от който момент следва да се приеме, че е започнал да тече двумесечният срок за предявяването на исовете по чл. 344, ал. 1 КТ. Следователно давностният срок за тези иски би следвало да изтече на 17.09.2023 г., който обаче е бил неприсъствен ден – неделя. Според изричната разпоредба на чл. 72, ал. 2 ЗЗД (който като общ граждански закон, уреждащ давността, следва да се прилага и за неуредените въпроси относно давността по Кодекса на труда, който е специален закон-б. с.) когато последният ден от срока е неприсъствен, срокът свършва в първия следващ присъствен ден. Същото е и правилото, установено в чл. 60, ал. 6 ГПК. Следователно давностният срок за предявяването на иски по чл. 344, ал. 1, т. 1-3 КТ в конкретния случай е изтекъл на 18.09.2023 г. понеделник. Исковата молба, по която е образувано настоящото съдебно производство, е предявена на 18.09.2023 г. по пощата, което се установява от съответното удостоверяване от регистратурата на СРС. Видно е, че към тази дата погасителната давност и за предявения иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ не е била изтекла. Съгласно изричната разпоредба на чл. 62, ал. 2, изр. 1 ГПК срокът не се смята за пропуснат, когато изпращането на молбата е станало по

пощата. Според съдебната практика и гражданско процесуалната доктрина разпоредбата на чл. 125 ГПК, според която искът е предявен с постъпването на исковата молба в съда, трябва да се тълкува във връзка с чл. 62, ал. 2 ГПК, като съдът се счита сезиран от момента на подаване на исковата молба по пощата, въпреки постъпването ѝ в съда на по-късна дата (в този смисъл – проф. Л. К., "Гражданско съдопроизводство. Том I. Исков процес", изд. 2009 г., стр. 326-327).

Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ се предпоставя от проявлението на следните предпоставки: невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, и по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия; че работодателят е уведомил работника или служителя за свободните длъжности и е получил изявление от него дали са подходящи; че при работодателя няма друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя; че е спазил закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ като е изискал предварително разрешение на инспекцията по труда за трудоустроен работник или служител; че е спазил закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ като е изискал предварително разрешение на инспекцията по труда за работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск към датата на връчване на заповедта, за който е бил уведомен.

Основният спор между страните е установена ли е по приложимия законов ред непригодността на ищеца да работи като „водач електрокар и др. перонна механизация, той и товарач“ и основание за това обстоятелство ли е експертното решение на НЕЛК.

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, респ. НЕЛК, 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. Предписанията на ТЕЛК, съответно НЕЛК, са задължителни за работника и за работодателя, независимо от това дали работодателят е участвал в производството по издаването му. 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. Решение № 65 от 03.07.2019 г. по дело № 1666/2018 г. на ВКС, III то г. О.; Решение № 188 от 23.01.2018 г. по дело № 793/2017 г. на ВКС, III-то Г. О. и др.

За установяване наличието на невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност, по делото с представеното експертно решение № 91269 от зас. № 124 от 29.06.2023г. на специализиран състав на НЕЛК по вътрешни, белодробни и ССЗ, с което е определена 60% ТНР без чужда помощ по причина „общо заболяване – камък в бъбрека и уретата с други противопоказания на труд – „тежък физически труд, нервно-психично напрежение; неблагоприятни климатични условия, нощен труд, продължително натоварване на долните крайници, като е дадено заключение, че лицето не може да работи като „водач електрокар и др. перонна механизация, той и товарач-старши“ и следва да бъде трудоустрои за срока на определения процент трайно намаление тежък физически труд, нервно-психическо пренапрежение, нощен труд, неблагоприятни климатични условия, продължително натоварване на долни крайници, т.е. работно място, съобразно с посочените противопоказани условия на труд.

Според първото оплакване, решението на медицинския орган е нужно да е влязло в сила към датата на уволнението, за да може последното да е извършено законосъобразно. Съгласно чл. 112, ал.9 от Закона за здравето обжалването на ЕР на НЕЛК не спира изпълнението му. Разпоредбата на чл. 112, ал. 9 ЗЗ следва да се тълкува във връзка с чл. 98, ал. 7 КСО, който предписва, че ако решението на ТЕЛК и НЕЛК е обжалвано от председателя на медицинската комисия или по реда на чл. 112 ЗЗ, до влизането в сила на решението на НЕЛК, съответно на съда по обжалваното решение на органите на медицинската експертиза, пенсия за инвалидност се отпуска, възобновява и възстановява в размер на социалната пенсия за старост, като съгласно чл. 98, ал. 8 КСО след влизането в сила на решението по ал. 7 пенсията се определя в действителен размер от датата на придобиване на правото, съответно от датата, от която е възобновена или възстановена, ако на лицето е определен процент трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто. Следователно, с разпоредбата на чл. 112, ал. 9 ЗЗ, във вр. с чл. 98, ал. 7 КСО е уредена правната възможност правните субекти, по отношение на които е променена степента на трайно намалена работоспособност (инвалидност), да получават пенсия за времето, през което медицинската експертиза все още не е влязла в сила. Целта на закона е да гарантира възможността на лицата, които са с трайна неработоспособност, за срока на обжалването да получават пенсия дори и в намален размер, с оглед обезпечаването на тяхното оцеляване, като след като експертизата на компетентния здравен орган влезе в сила, пенсията се определя в действителния ѝ размер от датата на придобиването на това право, в случай че на лицето е определен процент трайно намалена работоспособност 50% или над 50%. В този смисъл с разпоредбата на чл. 112, ал. 9 ЗЗ се обезпечава упражняването на осигурителните права на лицата с трайно намалена работоспособност (инвалидност), т.е. регулират се обществените отношения по предоставянето на пенсия за инвалидност от фондовете на НОИ, но не и трудовоправните отношения, свързани с пораждаването на материалноправните основания, обуславящи възникването на процесното безвиновно уволнително основание. В този смисъл настоящият състав споделя извода, че предварителното изпълнение на решението на ТЕЛК касае единствено правото на парично обезщетение и пенсия от органите на държавното обществено осигуряване, но не и останалите отношения, които са

от компетентността на органите на медицинската експертиза. В този смисъл са постановените след прилагането на този текст - Определение № 430 от 16.04.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5954/2014 г., III г. о., ГК, определение № 130/26.05.2011 г. на ВКС по гр. д. № 247/2011 г., III г. о., Решение № 666/09.04.2006 г. на ВКС по гр. д. № 2473/2003 г.; решение № 195/17.09.2014 г. по гр. д. № 1997/2014 г. на ВКС, ГК, III ГО; решение № 666 от 09.04.2006 г. по гр. д. № 2473/2003 г., на ВКС, ГК, III ГО, Определение № 919/05.07.2011 г. на ВКС по гр. д. № 160/2011 г. IV г. о., според което решението на ТЕЛК/НЕЛК/ трябва да е влязло в законна сила, за да се приеме, че е налице основанието по посочената правна норма, като без значение е обстоятелството дали към момента на уволнението е била подадена жалба срещу решението на ТЕЛК или не. Същественото е, че за да се приложи чл.325, т.9 КТ следва да се налице влязло в сила решение на ТЕЛК или НЕЛК, като в процесния случай е установено, че това обстоятелство не е налице.

Същия извод следва от логическото и граматическото тълкуване на разпоредбата на чл. 112, ал. 9 ЗЗ, която съдържа ограничено посочване на частите от експертните решения, обжалването на които не спира изпълнението им. Посочената разпоредба касае единствено решението в частта относно трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане, както изрично е посочено в нея, като от второто изречение на същата алинея следва извода, че предварително изпълнение касае единствено правото на парично обезщетение и пенсия от органите на държавното обществено осигуряване, но не и останалите отношения, които са във връзка с въпросите, които са от компетентността на органите на медицинската експертиза.

В допълнение следва да се посочи, че съгласно разпоредбата на чл. 113, ал. 3 ЗЗ, решенията на органите на медицинската експертиза, които не са обжалвани или редът за обжалването им е изчерпан, т. е. които са влезли в сила, са задължителни за всички лица, органи и организации в страната, т. е. влязлото в сила ЕР на НЕЛК действа *erga omnes*. В решение № 206 от 24.03.2010 г. по гр.д.№ 814/2009 г. на ВКС, III ГО е прието, че от задължителния характер на решението на ТЕЛК и НЕЛК, както и от нормата на чл. 317 КТ следва, че медицинският въпрос дали конкретно посочена длъжност е противопоказна на здравето на трудоустроения не подлежи на инцидентна проверка за правилност от гражданския съд. Следователно, за да се изясни дали ищецът е страдал от заболяване, довело до трайно намалена работоспособност, вследствие на което се е стигнало до невъзможност да изпълнява възложената му работа, това обстоятелство трябва да бъде установено със стабилен индивидуален административен акт на компетентния здравен орган. А съгласно чл. 17, ал. 2 ГПК, във вр. с ЗЗ само влезлият в сила индивидуален административен акт – ЕР на НЕЛК, е задължителен за съда при преценката на законосъобразността на уволнението по чл. 35, ал.1, т.9 КТ. В настоящия случай към датата на процесното уволнение ЕР на НЕЛК не е влязло в сила – обстоятелство, което е обявено за безспорно между страните, които не са възрази срещу доклада и не са посочили дали решението е предмет на обжалване пред административен съд.

По изложените мотиви този съдебен състав приема, че представеното невлязло в сила

към датата на уволнението решение на НЕЛК не установява невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност. Дори да се приеме противното, обаче, то уволнението се явява незаконно и на второто релевирано оплакване – че работодателят не е предложил подходяща работа.

Прекратяването на трудовото правоотношение не се допуска в случаите, когато при работодателят има друга работа подходяща за здравословното състояние на служителя и последният е съгласен да я заеме. Основанията за трудоустрояване са закрепени с императивната норма на чл. 314 КТ, съгласно която работодателят е длъжен да трудоустрои работник/служителя на друга работа или на същата работа при подходящи условия **по предписание на здравните органи**, когато работникът/служителят поради болест или трудова злополука не може да изпълнява трудовите си функции. Съгласно разпоредбата на чл. 315, ал. 1 от КТ работодателят е длъжен да определи ежегодно места, подходящи за трудоустрояване от 4% до 10% от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност, ако има повече от 50 работници и служители. В останалите случаи работодателят не е длъжен да определя такива работни места, т. е. работодателят не е длъжен да организира дейността си така, че работа да съответства на нуждите на трудоустроения извън задълженията му по чл. 315 КТ. Когато работодателят, по обективни причини не може да изпълни изискванията по чл. 314 КТ, трудовото правоотношение с работника или служителя се прекратява на осн. чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ /в този смисъл Решение № 144/22.07.2014 г. по гр. д. № 4053/2013 г. на ВКС, I -то Г. О.; Решение № 137/13.05.2014 г. по гр. д. № 4811/2013 г. на ВКС, IV-то Г. О.; Решение № 192/22.05.2015 г. по гр. д. № 6866/2014 г. на ВКС, IV-то Г. О./.

Казано по друг начин, 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. В този смисъл Определение № 3189 от 25.10.2023 г. на ВКС по гр. д. № 1494/2023 г., IV г. о., ГК.

Ето защо, на изследване и проверка в трудовия спор за законосъобразност на уволнение по чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ подлежи въпроса при прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ в хипотезата, в която решението на ТЕЛК/НЕЛК, не съдържа посочване на длъжност, на която може да бъде трудоустроен даден работник или служител, а само противопоставяния, законосъобразно ли е работодателят самостоятелно да прецени сред свободните длъжности по щат или сред предвидените за трудоустрояване по реда на чл. 315 КТ коя е подходяща за съответния работник или служител, за да му я предложи.

По въпроса има формирана константна и непротиворечива съдебна практика на ВКС – решение № 188 от 23.01.2018 г. по гр. д. № 793/2017 г. на III г. о., решение № 279 от

27.10.2015 г. по гр. д. № 327/2015 г. на IV г. о., решение № 93 от 26.06.2020 г. по гр. д. № 3772/2019 г. на III г. о. решение № 65/03.07.2019 г. по гр.д. № 1666/2018 г. на ВКС, ГК, III г.о. и др. Според тази практика, от разпоредбата на чл. 3, ал. 1 от Наредбата за трудоустрояване /ДВ, бр. 7 от 27.01.1987 г., изм. ДВ, бр. 111 от 2001 г./ следва, че когато е налице спор между предприятието и подлежащия на трудоустрояване работник или служител относно подходяща работа за трудоустрояване, въпросът се решава от здравния орган, издал предписанието за трудоустрояване. *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 искат здравния орган на измени или допълни предписанието си. Следователно преценката коя работа е подходяща за здравето на работника или служителя не може да се извърши едностранно от работодателя и тя трябва да се извърши преди прекратяване на трудовото правоотношение, тъй като в разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ изрично се посочва, че прекратяването не се допуска при наличие на друга подходяща работа, която работникът или служителят е съгласен да заеме.* Ето защо работодателят трябва първо да уведоми работника или служителя за свободните длъжности и да заяви дали те според него са подходящи или не и едва след това, ако възникне спор коя е подходящата длъжност, този спор следва да бъде разрешен по реда на чл. 3 от Наредбата за трудоустрояване от здравния орган. Едва когато решението на последния влезе в сила и се установи, че няма друга подходяща работа, ще се е осъществил последния елемент от фактическия състав на чл. 325, ал. 1, т. КТ и прекратяването на трудовото правоотношение би било законно.

Същият извод следва от чл.2 от Наредбата за трудоустрояване - 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

Работодаателят е прекратил трудовото правоотношение, позовавайки се на своята собствена преценка дали съществува друга подходяща работа, подходяща за здравето на служителя. Медицинската преценка не е доведена до решаването от компетентния по закон орган преди прекратяване на правоотношението, което прави уволнението незаконно. Същевременно, в експертните решения не се сочи конкретна длъжност, от съществуващите при работодателя, която може да се заеме от ищеца с оглед здравословното състояние и противопоказанията. Следва да се отбележи, че медицинската преценка не е обхваната от преценката на работодателя дали лицето притежава необходимите качества да заема дадена длъжност, което е последващ въпрос. Казано по друг начин, едва след преценката на медицинските органи коя длъжност ред свободните е „подходяща“ дава право на работодателя да прецени останалите качества на служителя при заемането □. Задължение на работодателя за трудоустрояване не съществува, ако такава подходяща /разбирано след преценка на медицинския орган/ длъжност няма в предприятието или няма обективна възможност същата работа в същия обем да може да се изпълнява при облекчени условия от

работника. В този случай предвид забраната по чл. 317, ал. 2 КТ по необходимост се налага прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 325, т. 9 КТ. Работодателят не е длъжен да създава специална нова длъжност за съответния работник или служител, която да е подходяща за здравословното му състояние и професионална квалификация, нито да променя трудовата функция или обема на заеманата от работника досегашна длъжност, напр. като установява непълно работно време.

Констатираната непълнотата на експертното решение не се преодолява в процеса чрез заключение на вещо лице, тъй като липсва предписание на компетентния орган към датата на издаване на заповедта коя от свободните при работодателя длъжности е подходяща или не е подходяща. Под "подходяща работа" в съдебната практика е изяснено, че се разбира свободна щатна длъжност, която съответства на промененото здравно състояние на работника или служителя и на квалификационните изисквания, на които отговаря. Тоест, не се изисква длъжността да е сред тези определени съгласно чл. 38, ал. 1, т. 2 ЗХУ.

В заключение, по делото не е установено здравният орган да е извършвал преценка за свободна подходяща длъжност по предписано трудоустрояване по отношение на ищеца /както се посочи, експертното решение съдържа само констатация, че ищецът не може да заема посочената по-горе длъжност/, 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. Доказване на това обстоятелство е в тежест на работодателя, който следва да понесе последиците от бездействието си.

Изложените по-горе мотиви дават основание предявеният от служителя иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ да уважен, като бъде прогласено уволнението за незаконно и се отмени оспорената заповед, с която то е извършено.

В допълнение по повод релевираното възражение за неспазена закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, следва да се отбележи следното:

Предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ е приложима в случаите, когато служителят **е започнал** ползването на разрешен отпуск. Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение. Ако служителят се е явил на работа и не е съобщил за заболяване или разрешен отпуск по болест, работодателят няма задължение да вземе предварително разрешение за уволнението. Работникът следва да е уведомил работодателя за разрешения му отпуск и да е показал ясно, че го ползва, като не се явява на работа, за да изпълнява служебните си задължения. Видно е, че ищецът е била в отпуск по болест за периода 13.07.2023г.-22.07.2023г. /л.7/. Издаденият болничен лист няма данни да е получен от работодателя или последният да е уведомен за него. Същевременно, оспорената заповед е връчена на служителя на 17.07.2023г., т.е. в рамките на отпуска по болест, но без данни, че при явяването си на работа служителят е съобщил, че се ползва от този отпуск. След като по делото няма доказателства работодателят да е бил уведомен за ползвания отпуск по болест към този момент – 17.07.2023г., то за него не е съществувало задължение да приложи закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Основателността на иска се обуславя от незаконността на уволнението, до какъвто извод съдът достига. Като последица от уважаване на главния иск, на уважаване подлежи и акцесорната претенция по чл.344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на Ж. С. С. на заеманата от него преди уволнението длъжност „Водач електрокар и друга перонна механизация, той и товарач-старши“.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ

Искът за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение е предявен в размер на 8955.90 лева за времето, през което ищецът е останал без работа след твърдяното незаконно уволнение в периода 01.07.2023 г. – 31.12.2023 г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба – 18.09.2023г., до окончателното плащане. Уважаването на този иск предполага установяване незаконността на прекратяването на трудовото правоотношение и оставането на ищеца без работа в резултат от уволнението за процесния период. В случая съдът достига до извод за незаконност на извършеното уволнение. От представеното копие на трудовата книжка не се извежда започване на работа за исковия период при друг работодател. Иска за обезщетение не се оспорва с подобен довод от страна на ответника, т.е. не са въведени възражение, че ищецът е постъпил на работа в исковия период. Съобразявайки, че правоотношението се прекратява от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора /чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ/, т.е. считано от 17.07.2023г. Именно от този момент се дължи обезщетението за оставане без работа, а не от 01.07.2023г., както е посочено в уточнителна молба от ищеца, постъпила в изпълнение на указанията на съда. Крайният период на обезщетението е до 17.01.2024г. Съобразявайки размера на brutното трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец - 1492.65 лева, който размер не е спорен между страните, както е посочено в доклада, търсеното обезщетение за периода 17.07.2023г.-31.12.2023г. е в размер на 8411.61 лева, до който размер обезщетението се дължи, а за разликата над тази сума до пълния искан размер и за периода 01.07.2023г.-16.07.2023г., предявеният иск подлежи на отхвърляне като неоснователен. Размерът на вземането съдът изчисли съгласно текста на чл. 162 ГПК, използвайки установения между страните размер на БТВ за пълния отработен месец преди уволнението, както и броя на работни дни за този месец /22/, при което дневното възнаграждение е 67.74 лева, или $5 \times 1492.65 + 14 \times 67.74$, което дава сумата от 8411.61 лева.

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 посочения размер, то се е сбъднало вътрешнопроцесуалното условие за разглеждане на направеното от ответника в условията на евентуалност възражение за прихващане с изплатеното на ищеца обезщетение по чл. 222,

ал. 2 КТ за обезщетение при уволнение по чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получил обезщетение на същото основание, както и на обезщетение по чл. 53, ал. 1 от действащия Колективен трудов договор в размер на три месечни brutни трудови възнаграждения, които след удържания данък, възлизат в общ размер на 8345.25 лева. 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 две насрещни задължения, идентичност на субектите, еднородност и заместимост на престациите по тях. В тази връзка следва да се има предвид, че съдебна компенсация е допустима и основателна и когато насрещните вземания или едното от тях са неликвидни.

Съгласно константната съдебна практика обезщетението по чл. 222, ал. 2 КТ подлежи на прихващане от размера на предявеното с иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ, тъй като двете вземания обезщетяват една и съща по естеството си вреда на уволнения, а именно оставането му без работа /в този смисъл решение № 623 от 24.06.2002 г. г. по гр. дело № 933/2001 г. на ВКС, III ГО, определение № 1407 от 03.11.2011 г. по гр. дело № 307/2011 г., на ВКС, ГК, IV ГО, и други/.

От представеното извлечение /л.60-61/, а и не се спори от ищеца, че е получил двете обезщетения в общ размер на 8345.25 лева - като плащането съобразно фиш за работна заплата от юли 2023г. на сумата от 9272.50 лева да е посочено само обезщетението по чл. 222, то във вземането се включва и другото обезщетение, тъй като след приспадане на данъка, сумата е равна на търсената.

Следователно възражението на ответника за прихващане се явява основателно за посочения по-горе общ размер от 8345.25 лева.

При това положение предявеният от ищеца иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа следва да бъде отхвърлен за сумата от 8345.25 лева поради погасяването му чрез прихващане, а разликата от 66.36 лева следва да се присъди на ищеца. Разликата е получена при изваждане на вземането по възражението за прихващане от дължимия размер, посочен по-горе, а именно сумата 8411.61 лева. Както се посочи по-горе, за разликата над тази сума от 8411.61 лева – предявеният иск подлежи на отхвърляне като неоснователен.

По разноските

При този изход на спора на основание чл. 78, ал. 1 ГПК ищецът има право на направените от него разноси в цялост. И това е така, въпреки отхвърлянето на иска по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, като погасен чрез прихващане, тъй като е от значение причината за отхвърлянето му. За частта от иска, която е отхвърлена поради погасяването

чрез съдебно прихващане, ответникът няма право на разноски, тъй като основанието за отхвърлянето на претенцията не е отричане на правното твърдение на ищеца, а извършена компенсация с насрещно вземане на ответника. Вземането на ответника не е било ликвидно и изискуемо преди процеса. То става такова по силата на съдебното решение.

Ищецът претендира разноски за платено адвокатско възнаграждение в размер на 2200.00 лева и по делото са представени доказателства за плащането му /л.11/. Възнаграждението не подлежи на намаляване, тъй като няма релевирано такова възражение и е в размер, по-нисък от общия размер на дължимото възнаграждение, изчисляване в минимален размер за всеки от исковете съгласно НМРАВ. След като в представения договор/пълномощно ищецът не е посочил поотделно възнаграждението за всеки от исковете, то съдът приема, че то е поравно, или по 733.33 лева. Съобразявайки, че искът по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ е отхвърлен отчасти като неоснователен, то възнаграждението следва да се съобрази с размера на уважената част /8411.61 лева/, при което възнаграждението за този иск е в размер на 688.76 лева. Така разноските на ищеца са в размер на 2155.42 лева.

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК на ответника не се следват разноски, съобразно отхвърлената част от иска по чл. 225, ал. 1 КТ, по изложените по-горе съображения. Дължат се разноски на ответника обаче за отхвърлената част от иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ над сумата от 8411.61 лева до пълния искан размер от 8955.90 лева, т.е. съобразно размера на отхвърлената част, който е 544.29 лева. Търсените разноски са за юрисконсултско възнаграждение, което се дължи съгласно чл. 78, ал. 8 КТ и се определя от съда в минимален размер за този иск от 100.00 лева /чл.23, т.1/, при което дължимото възнаграждение е в размер на 6.07 лева.

По аргумент от чл. 78, ал. 6 вр. чл. 83, ал. 1 ГПК разноските за държавна такса по исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ /последния съобразно размера на уважената част/ са в тежест на ответника, а именно: за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ държавна такса в размер на 50.00 лева, по иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ държавна такса в размер на 50.00 лева, като държавната такса е определена при съобразяване на правната и фактическа сложност на делото, по иска по чл. 344, ал. 1 вр. чл. 225, ал. 1 КТ държавна такса в размер на 336.46 лева /8411.61*4%/, или общо разноски от 436.46 лева.

Мотивиран от гореизложеното, Софийският районен съд, Второ гражданско отделение, 55^{-ти} състав,

РЕШИ:

ПРИЗНАВА, на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, за незаконно и **ОТМЕНЯ** уволнението на Ж. С. С., ЕГН *****, с адрес гр. София, ж.к. „3.“, бл..., вх. ., ет..., ап. ..., извършено със Заповед № 234/13.07.2023г. на работодателя „Соф Кънект“ АД, ЕИК

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл.344, ал.1, т.2 КТ, Ж. С. С., ЕГН *****, на заеманата преди незаконосъобразното уволнение длъжност „водач електрокар и друга

перонна механизация / товарач – старши“ в Сектор 1 Багажи, отдел „Перонно обслужване“, дирекция „Наземно обслужване“ при работодателя „Соф Кънект“ АД, ЕИК

ОСЪЖДА, на основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ, „Соф Кънект“ АД, ЕИК, да заплати на Ж. С. С., ЕГН *****, с адрес гр. София, ж.к. „З.“, бл. ..., вх. А, ет. 7, ап. ..., сумата от **66.36 лева** - обезщетение за оставането му без работа за периода от 17.07.2023г.-31.12.2023г. в резултат на уволнението, извършено със Заповед № 234/13.07.2023г. на работодателя, като **ОТХВЪРЛЯ** иска за горницата над тази сума до сумата от 8411.61 лева като погасен чрез прихващане в хода на процеса, **както и ОТХВЪРЛЯ** иска за горницата над тази сума от 8411.61 лева до пълния искан размер от 8955.90 лева и за период 01.07.2023г.-16.07.2023г. като неоснователен.

УКАЗВА на ответника, че вземането може да бъде платено по следната банкова сметка на ищеца, посочена от него: IBAN:, при „Юробанк България“ АД.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, „СОФ Кънект“ АД, ЕИК ..., да заплати на Ж. С. С., ЕГН *****, сумата от **2155.42 лева** – разноси по делото съобразно размера на уважената част.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 вр. ал. 8 ГПК, Ж. С. С., ЕГН *****, да заплати на „СОФ Кънект“ АД, ЕИК ..., сумата от **6.07 лева** – разноси по делото съобразно размера на отхвърлената част от иска.

ОСЪЖДА, на основание чл.78, ал. 6 вр. чл. 83, ал. 1 ГПК, „СОФ Кънект“ АД, ЕИК ..., да заплати по сметка на Софийския районен съд сумата **436.46 лева** държавна такса.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийския градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от датата на съобщаването му на страните.

***ПРЕПИС** от решението да се връчи на страните.*

Съдия при Софийски районен съд: _____