

РЕШЕНИЕ

№ 61

гр. Кърджали, 15.02.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – КЪРДЖАЛИ, I СЪСТАВ, в публично заседание на първи февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Мариана Гунчева

при участието на секретаря Анелия Янчева
като разгледа докладваното от Мариана Гунчева Гражданско дело № 20225140101171 по описа за 2022 година

Съдът е сезиран с трудов спор.

Ищецът сочи, че работил при ответника по безсрочно трудово правоотношение на длъжността огняр/поддръжка сгради. Поради здравословни причини му било издадено ЕР №90679/29.12.2021г. с определена 95% ТНР. През месеците юли-август до 01.09.2022г. бил в платен годишен отпуск. На 31.08.2022г. бил извикан от касиерката М. Н., която му представила заповед за прекратяване на ТПО, считано от 01.09.2022г.. Отказал да я подпише. От силното вълнение, че искат да го уволнят по време на отпуска, му станало лошо и отишъл на лекар. Бил му издаден болничен лист за седем дни за времето от 31.08.2022г. до 06.09.2022г. включително, който представил на ответника на следващия ден. На 12.09.2022г. касиерката Н. му връчила заповед №РД-10-317/31.08.2022г. на директора на ответника, с която на основание чл. 325, ал.1, т.9 от КТ бил прекратен трудовия му договор. В заповедта било отразено, че свидетели на отказа са лицата: П. Я. – главен счетоводител, Е. И. – адм. секретар, Б. Н. – домакин. На следващия ден – 13.09.2022г. била оформена трудовата книжка и се регистрирал в БТ-Кърджали като безработен. Счита издадената заповед за незаконосъобразна по следните съображения: 1/ заповедта не била връчена, понеже бил отпуск, а при оформяне със свидетели на отказ трябвало да се състави протокол и свидетелите да се подпишат. На 31.08.2022г. заповедта не била прочетена и не му била сведена до знанието, а посочените трима свидетели въобще не присъствали при отказа. Заповедта му била дадена след 13 дни от касиерката в нейната стая. 2/нарушена била забраната на чл. 333, ал.1, т.4 от КТ, тъй като към момента на уволнението бил в отпуск.3/ не били налице основанията на чл. 325, ал.1, т.9 от КТ – нямало становище на ТЕЛК, че здравословното му състояние поражда невъзможност да изпълнява точно определената му работа по ТПО. Липсвало предписание за преместване на друга работа и без указания каква

е длъжността от списъка на работните места за трудоустроени. 4/Не било изискано становище от ТЕЛК за това дали с оглед здравословното му състояние може да изпълнява конкретната работа така, както му е възложена с трудов договор или каква друга работа може да изпълнява. Ответникът бил получил предписание за трудоустрояване на ищеца на друга длъжност, без да е посочена такава. При липса на предписание за преместване на друга работа и без указания каква да е длъжността, работодателят не можел да премести ищеца на друга работа, което било пропуск на експертното решение на ТЕЛК. По изложените съображения моли да се отмени уволнителната заповед №РД-10-317/31.08.2022 на ответника като незаконна, а уволнението да се признае за незаконосъобразно, да бъде възстановен ищеца на предишната му работа на длъжността огняр/поддръжка сгради, да му бъде заплатено обезщетение за времето, през което е останал без работа вследствие незаконното уволнение за периода от 01.09.2022г. до 01.03.2023г. в размер на сумата 5 132.30 лева, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на предявяване на исковата молба. Претендира разноски.

Ответникът Център за подкрепа за личностно развитие – Комплекс ученически общежития „Родопи“-Кърджали в представения отговор оспорва изцяло исковата молба и моли исковете да бъдат отхвърлени.

Съдът, като обсъди събраните по делото писмени и гласни доказателства: трудов договор №РД-10-116/06.11.2018г., ЕР №90679/29.01.2021г. на ТЕЛК при МБАЛ „Д-р Атанас Дафовски“ АД – Кърджали, уведомление от 29.08.2022г., заповед №РД-10-317/31.08.2022г., болничен лист, покана, трудова книжка №104, регистрационна карта при БТ-Кърджали от 13.09.2022г., лично трудово досие на ищеца, щатно разписание, ЕР на ТЕЛК №91223/01.07.2022г. и допълнителен лист към него, 3 бр. искания с 3 бр. отговори, становище от 08.08.2022г., доклад №266/31.08.2022г., длъжностна характеристика, фишове за заплати, както и приетото заключение по назначената ССЧЕ, намира следното:

От трудов договор №РД-10-116/06.11.2018г. се установява, че ищеца е работил при ответника на длъжността „огняр-поддръжка сгради“, като след изтичане на тримесечния срок, за който договорът е бил сключен, същият се е трансформирал в безсрочен такъв.

Със заповед №РД-10-317/31.08.2022г. на директора на Център за подкрепа за личностно развитие – КУО „Родопи“-гр.Кърджали, трудовият договор с ищеца е бил прекратен на основание чл. 259, ал.1 от Закона за предучилищното и училищното образование, чл. 325, ал.1, т.9 от КТ във вр. с ЕР на ТЕЛК №91223 от 01.07.2022г. и допълнителен лист към него №1 и уведомление изх. №71/29.08.2022г., считано от 01.09.2022г.. В заповедта са изложени и подробни мотиви. Заповедта не е връчена лично на лицето, поради отказ да я получи, удостоверен на 31.08.2022г. в 10.50 часа с подписа на трима свидетели - П. Я., Е. И. и Б. Н..

Видно от болничен лист №675761, издаден от д-р С.М. с адрес с.Черноочене, Здравна служба, ет.1, общ.Кърджали ищецът Р. А. М. е бил в отпуск за временна неработоспособност за времето от 31.08.2022г. до 06.09.2022г..

Видно от надлежно отбелязване в трудова книжка №104 на Р. А. М., трудовият му договор при ответника е прекратен на 01.09.2022г. на основание чл. 325, ал.1, т.9 от КТ.

От показанията на разпитаните по делото свидетели М. Н., П. Я. Е. И. и Б. Н. се установи , че на ищецът е бил в разрешен годишен отпуск до 30.08.2022г. и на следващия ден – 31.08.2022г. е трябвало да бъде на работа. Понеже не бил дошъл, му се обадили и ме напомнили да се яви на работа. Когато дошъл му връчили уволнителната заповед, като го запознали с нейното съдържание, при което той отказал да я получи , казал че му е лошо и си тръгнал. На следващия ден – 01.09.2022г. болничния бил донесен от дъщеря му и предаден на св. Б. Н..

При тази фактическа обстановка, съдът намира иска по чл. 344, ал.1, т.1 от КТ за признаване на уволнителната заповед за незаконна и за отмяна на уволнението като незаконосъобразно , за неоснователен. Това е така, защото не са налице сочените в исковата молба пороци на едностранното прекратяване от страна на работодателя на трудовото правоотношение с ищеца. Установи се , че ищецът е бил в разрешен годишен отпуск до 30.08.2022г. включително и на 31.08.2022г. е трябвало да бъде на работа. След позвъняване от негови колеги, той се явил на работа, тогава е бил направен опит да му се връчи уволнителната заповед , но той е отказал да я получил, казал , че му е лошо , тръгнал си и съдържащия се по делото болничен лист №675761, издаден от д-р С.М. с адрес с.Черноочене, Здравна служба , ет.1, общ.Кърджали за временна неработоспособност на ищеца Р. А. М. за времето от 31.08.2022г. до 06.09.2022г., бил представен при ответника на следващия ден от дъщерята на ищеца. Константна е съдебната практика , че в такъв случай връчването на уволнителната заповед, надлежно оформено при отказ, е законосъобразно извършено, тъй като през това време работникът е бил на работа и не е бил уведомил работодателя за разрешен му отпуск за временна нетрудоспособност и не е представил болничен лист. Следва да се посочи също така , че твърдението в исковата молба за нарушение на закрилната норма на чл. 333, ал.1, т.4 е несъстоятелно, тъй като същата не обхваща случаите на уволнение по чл. 325, ал.1, т.9 от КТ, а само изрично изброените в същата хипотези по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 , в които случаи работодателят може да извърши уволнение на работник или служител само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай. Основанието за уволнение по чл.325, ал.1, т.9 от КТ се състои от два елемента, които трябва да съществуват кумулативно при прекратяване на трудовото правоотношение: невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност и липса на друга , подходяща за здравословното състояние на работника или служителя работа в предприятието. Невъзможността на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност се установи по делото от представените ЕР на ТЕЛК № 90679 от дата 29.12.2021г. , с което на ищеца е призната 95.0% трайно намалена работоспособност , поради общо заболяване с дата на инвалидизация 30.06.2020г. и водеща диагноза хипопитуитаризъм , с придружаващи заболявания 163.5 мозъчен инфаркт, причинен от неуточнена оклузия или стеноза на

церебрални артерии. С писмо изх. №100/22.07.2022г. на председателя на първи състав на ТЕЛК към МБАЛ „Д-р Атанас Дафовски“ АД-Кърджали е указано, че с оглед представена длъжностна характеристика за длъжността „огняр/поддръжка на сгради“ лицето следва да се трудоустрои на подходяща длъжност, съобразена с противоположните условия на труд, посочени в т.15 на експертното решение – системно и значително психофизическо натоварване, нощен труд. Съгласно чл. 317, ал.2 от КТ предписанието за трудоустрояване, издадено от здравните органи задължава работника или служителя да не изпълнява работата, от която се премества, а работодателя – да не го допуска на работа. Съгласно чл. 315, ал.1 от КТ работодателят може да прекрати трудово правоотношение на работник или служител по чл. 325, ал.1, т.9 от КТ, когато е изпълнил задължението си по чл. 315, ал.1 от КТ, няма друга работа, подходяща за здравословното състояние на работника или служителя, за която последния да притежава съответната квалификация и е съгласен за това. В съдебната практика се приема, че вън от хипотезата на чл. 315 от КТ работодателят е длъжен при наличието на съответна възможност, да предложи друга подходяща длъжност или да трудоустрои съответното лице, но ако не разполага с такава възможност, е длъжен да прекрати трудовия договор. Видно от щатно разписание на ответника, общият брой на работници и служители при същия е 16 човека. Следователно, ответникът няма задължение по чл. 315, ал.1 от КТ, съответно по чл.2, ал.2 от Наредбата за трудоустрояване да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване. Респективно няма задължение да се установява, че има свободна длъжност, определена за трудоустроени и включена в списъка по чл. 315 от КТ. От щатното разписание при ответника се установи, че единствената свободна длъжност е за „възпитател“, но условията за нейното заемане изискват образование и квалификация, каквито ищецът не притежава. Следователно не е налице неспазване на трудовото законодателство от страна на ответника и уволнението е извършено законосъобразно. Това налага искът по чл. 344, ал.1, т.1 от КТ за признаване на уволнението за незаконно и за отмяна на уволнителната заповед №РД-10-317/31.08.2022г. да се отхвърли като неоснователен и недоказан.

Като последица от изхода на главния иск, следва да се отхвърлят като неоснователни и акцесорните иски по чл. 344, ал.1, т.2 и т.3 от КТ за възстановяване на ищеца на предишната му работа на длъжността „огняр/поддръжка сгради“ в Център за подкрепа за личностно развитие – комплекс ученически общежития „Родопи“ гр.Кърджали и за присъждане на обезщетение в размер на сумата от 5 132.30 лева за времето, през което е останал без работа вследствие на уволнението, като неоснователни.

При този изход на делото и на основание чл.359 от КТ, съгласно която разпоредба законодателят е освободил работниците и служителите, ищци по дела за трудови спорове, от заплащането на дължимите към съда по силата на чл.75 и чл.76 ГПК държавни такси и разноски за съдебното производство независимо от изхода на делото, такива не следва да се възлагат на ищеца в настоящото производство и следва да се понесат за сметка на бюджета на съда.

Но по силата на чл.78, ал.3 ГПК работниците и служителите, ищци по дела за

трудови спорове, са длъжни да заплатят направените от работодателя разноси в случаите, когато предявените от тях искове бъдат отхвърлени, както и когато са станали причина да се направят разноси от насрещната страна. В този смисъл Решение №76 от 16.02.1995г. по гр.д.№1442/94г., ВС, Шгр.о., Определение №60 от 9.03.2010г. на ВКС по гр.д.№161/2010г., Шгр.о. и др.

Затова и съобразно изхода от делото и отхвърлянето на предявените искове, на осн. чл. 78, ал. 3 от ГПК ищеца дължи на ответника разноси за адвокатско възнаграждение в размер на 1100.00 лв..

Водим от изложеното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от Р. А. М. с ЕГН ***** от гр.Кърджали, ул.З.к. №34 против Център за подкрепа за личностно развитие – Комплекс ученически общежития „Родопи“ гр.Кърджали, ул.“Г.Д.“ №3, представявано от директора М. А. Д. кумулативно съединени искове по чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ за признаване за незаконна Заповед №РД-10-317/31.08.2022г. на директора на Център за подкрепа за личностно развитие – КУО“Родопи“-гр.Кърджали, с която е прекратен трудовия договор с ищеца на основание чл. 259, ал.1 от Закона за предучилищното и училищното образование, чл. 325, ал.1, т.9 от КТ във вр. с ЕР на ТЕЛК №91223 от 01.07.2022г. и допълнителен лист към него №1 и уведомление изх. №71/29.08.2022г., считано от 01.09.2022г. и за нейната отмяна, за възстановяване на ищеца Р. А. М. с ЕГН ***** от гр.Кърджали на предишната му работа на длъжността „огняр/поддръжка сгради“ при ответника и за присъждане на обезщетение в размер на сумата от 5 132.30 лева за времето, през което е останал без работа вследствие на уволнението, като неоснователни и недоказани.

ОСЪЖДА Р. А. М. с ЕГН ***** от гр.Кърджали, ул.З.к. №34 **ДА ЗАПЛАТИ** на Център за подкрепа за личностно развитие – Комплекс ученически общежития „Родопи“ гр.Кърджали, ул.“Г.Д.“ №3, представявано от директора М. А. Д. направени по делото разноси за адвокатско възнаграждение в размер на 1100.00 лв..

Решението подлежи на обжалване пред КОС в двуседмичен срок от датата, обявена в съдебно заседание за постановяване на съдебното решение.

Съдия при Районен съд – Кърджали: _____