

РЕШЕНИЕ

№ 55

гр. Благоевград, 28.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ЧЕТВЪРТИ ВЪЗЗИВЕН
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на тринадесети януари
през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Николай Грънчаров

Членове: Владимир Ковачев
Габриела Тричкова

при участието на секретаря Илияна Стоименова
като разгледа докладваното от Николай Грънчаров Въззивно гражданско
дело № 20211200501011 по описа за 2021 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК във връзка с чл. 317 от ГПК.

Срещу Решение № 503046/12.10.2021г., постановено по гр.д. № 232/2021г. по описа на РС Р., е депозирана пред Окръжен съд Благоевград, въззивна жалба от „Стр. ...“ ЕООД, ЕИК ..., със седалище и адрес на управление: гр. Я., представлявано от Управителя А.Ю.К., чрез пълномощника адв. П.С., с която се иска от въззивния съд да отмени изцяло обжалваното решение като постановено в противоречие с материалния закон и поради неговата необоснованост, както и да постанови ново, с което да отхвърли предявените иски с правно основание чл. 344 от КТ, във връзка с чл. 225 ал.1 от КТ, като неоснователни.

Във въззивната жалба се наведени оплаквания, за неправилност на решението, поради необоснованост на изводите на първоинстанционния съд по въпроса за прилагането на предварителната закрила при уволнение по чл. 333 от КТ.

Наведени са доводи с въззивната жалба, че РС Р. е бил сезиран от ищеца М.И. О. от гр. Я., с кумулативно и обективно съединени иски по чл. 344 от КТ, с искане за отмяна на уволнението на работника като незаконно, за възстановяване на работа на длъжността която е заемал от преди уволнението си- „монтьор, ремонт на машини и оборудване“, както и заплащане на обезщетение за времето през което работника е останал без работа, в размер на 3 900лв.

Сочи се с въззивната жалба, че с исковата молба са били наведени няколко основания за

незаконосъобразност на извършеното уволнение- немотивираност на заповедта, с която трудовото правоотношение е прекратено, поради нарушение на разпоредбата на чл. 329 от КТ- заради неизвършен подбор при проведеното съкращаване на щата и поради нарушение на разпоредбата на чл. 333 от КТ, тъй като преди да бъде извършено уволнението на работника, работодателят не е изпълнил задължението си да поиска предварително разрешение от Инспекцията по труда за уволнението на въззиваемия М.И. О., тъй като същият страда от болести/диабет и стенокардия/, определени с Наредба № 5/1987г., при наличието на които следва да се иска предварителното разрешение на Инспекцията по труда за прекратяване на трудовия договор на работника в посочените хипотези. С въззивната жалба е направено оплакване, че съдът се е произнесъл само по едно от наведените от ищеца с ИМ основания за незаконосъобразност на извършеното уволнение, като в мотивите си към обжалвания съдебен акт, не е разисквал и изложил съображения по останалите основания за незаконосъобразност посочени в ИМ.

Основното оплакване наведено с въззивната жалба е свързано с оспорването на изводите на първоинстанционния съд, който е приел че процедурата по чл. 333 ал.1 т. 3 от КТ не спазена от работодателя при извършеното уволнение, като само на това основание уволнението е било отменено като незаконосъобразно.

Развити са съображения с въззивната жалба, че обстоятелството че ищецът М.И. О. е страдал от заболявания, посочени в Наредба № 5/1987г., не е спорно по делото, като установено е от заключението на вещото лице, че уволнения работник е страдал от исхемична болест на сърцето и неинсулинно зависим захарен диабет. Това се установява и от приетите като писмени доказателства по делото епикризи и болнични листове. Не се оспорва от жалбоподателя чрез неговия пълномощник пред въззивния съд и задължението на работодателя в този случай да уволни работника само с предварително разрешение дадено от Инспекцията по труда за всеки отделен случай, при установено заболяване на работника от някое от заболяванията, посочени в Наредба № 5/1987г. на Министерството на здравеопазването.

Оплакванията с въззивната жалба са основани на доводите, че дружеството ответник „Стр. ...“ ЕООД, води активна политика за безопасност на условията на труд и спазване на трудовата дисциплина, поради което е в договорни отношения с фирма, осъществяваща надзор по трудова медицина- „Ф.К. ...“ ЕООД, като на работниците се провеждат ежегодно профилактични прегледи. Поддържа се с въззивната жалба, че въззиваемият М.И. О. *не е заявил или удостоверил* пред работодателя си, че страда от заболявания, поради които да попада под специалната закрила на чл. 333 от КТ. Към датата на уволнението, в трудовото досие на лицето при неговия работодател, няма данни за регистрирано заболяване на ищеца с диагноза- „стенокардия“ или „диабет“.

От друга страна твърди се с въззивната жалба, че преди уволнението на ищеца, *на същия е потърсена информация*, дали страда от някое от заболяванията, посочени в Наредба № 5/1987г., но М.И. О. е отказал да съобщи или да представи медицински документи по смисъла на чл. 2 от цитираната наредба на Министерството на здравеопазването.

Оспорват се с въззивната жалба доводите на ищеца по делото, чрез пълномощника му, наведени в открито съдебно заседание, проведено по делото в РС Р., че работодателят е следвало да направи изводи че въззиваемия страда от заболяванията, посочени в Наредба № 5/1987г., въз основа на представените пред него болнични листове от ищеца М.И. О.. Поддържа се с жалбата, *че работодателят не е длъжен да направи изводи за заболяването на уволнения работник от представените пред него болнични листове, а същите са само основание за работодателя да потърси предварителна информация за заболяването на работника или служителя, с оглед на закрилата по чл. 333 ал.1 от КТ*, което според процесуалния пълномощник на дружеството жалбоподател, е извършено от работодателя в настоящия казус и след като работника е отказал да посочи дали страда от такива заболявания, както и да представи медицински документи за заболяването си, то ищецът не се е ползвал със специалната закрила на чл. 333 ал.1 т. 3 от КТ и уволнението е незаконосъобразно отменено от първоинстанционния съд.

При изложените съображения с въззивната жалба, иска се като правен резултат- отмяната на първоинстанционното решение от въззивния съд като неправилно и необосновано и постановяването на ново решение, с което исковете по чл. 344 от КТ да бъдат отхвърлени като неоснователни.

В предвидения по чл. 263 ал.1 от ГПК двуседмичен срок, по делото е постъпил писмен отговор по подадената въззивна жалба от насрещната страна по жалбата- М. ИБР. ОСМ., чрез пълномощниците му адв. М.И. П. и адв. Р.И. К., с който се иска от въззивния съд, да остави депозираната жалба без уважение като неоснователна, както и да потвърди обжалваното решение на РС Р., като правилно и законосъобразно.

С писмения отговор се поддържат доводи за това че обжалваното решение е валидно, допустимо и правилно и следва да бъде потвърдено от въззивния съд. Твърди се, че от събраните пред първоинстанционния съд писмени доказателства по делото, безспорно се налага извода, че работодателят е бил запознат със заболяванията на ищеца, тъй като същият е ползвал отпуск поради временна нетрудоспособност, като е представял болнични листове в канцеларията на предприятието на „Стр. ...“ ЕООД, в които са изписани заболяванията от които страда, попадащи под закрилата на наредбата на МЗ.

Излагат се съображения с отговора на въззивната жалба, че работникът не е имал задължението да информира фирмата по трудова медицина за заболяванията си, още повече че в същата е имало данни за ползван от него отпуск поради временна нетрудоспособност. Оспорва се и наведеното твърдение от дружеството жалбоподател, чрез неговия пълномощник по делото, че такава информация е били изискана от работника преди неговото уволнение, във връзка с преценката за приложението на специалната закрила по чл. 333 от КТ. Така сочи се в писмения отговор, че от разпита на свидетелката Е.К. се установява, че тя като главен счетоводител, е попитала въззиваемия М.И. О. дали страда от някакви заболявания и той и отговорил че не боледува. Възражава се, че свидетелката К. няма качеството на работодател, а от доказателствата по делото не се установява, тя да е била изрично упълномощена от Управителя на дружеството работодател, да изиска

информация от работника във връзка с приложението на специалната закрила по чл. 333 от КТ.

Поддържа се с писмения отговор на въззивната жалба, че работодателят е този който следва да извърши проверка и събере данни и доказателства, за това дали работникът или служител, който следва да бъде уволнен, се ползва от някоя от изчерпателно изброените в закона основания за закрила. В настоящия случай такава проверка не е била извършена от работодателя, както и не е била поискана от въззиваемия М.И. О. никаква информация за здравословното му състояние, с оглед изискването на предварително разрешение от Инспекцията по труда за неговото уволнение. Ето защо правилни са изводите на състава на РС Р., че уволнението е незаконно, поради неспазване на процедурата по чл. 333 от КТ, което в настоящия казус е било наложително, с оглед болестите от които въззиваемия страда и които са включени в списъка по Наредба № 5/1987г. на МЗ.

При изложените съображения от пълномощниците на въззиваемия М.И. О., иска се от въззивния съд да остави въззивната жалба без уважение и да потвърди обжалваното решение на РС Р. като правилно и обосновано, като се претендират и направените от страната разноски пред настоящата въззивна инстанция.

Съдът при проверката си в закрито заседание по реда на чл.267 във вр. с чл. 262 ГПК намира подадената въззивна жалба за допустима като подадена в срока за обжалване, от легитимирана страна с правен интерес за това. Същата отговарят на изискванията на закона и е редовна, като съдът дължи произнасяне по същество. Спазени са правилата на процесуалния закон и с оглед на съдържанието и сроковете за депозиране на писмения отговор към жалбата.

Пред въззивната съдебна инстанция, не са представяни и събирани доказателства.

В пледоариите си при устните състезания по делото, пълномощникът на дружеството жалбоподател- адв. С. поддържа доводите си, изведени с въззивната жалба по делото. Не се оспорва от жалбоподателя, че въззиваемия е страдал от посочените заболявания- исхемична болест на сърцето и неинсулинно зависим захарен диабет, към момента на извършване на уволнението, както и че пред работодателят са били представени болнични листове, в които тези заболявания са били посочени, но се твърди че същите не са били достатъчни за да удостоверят наличието на тези заболявания пред работодателя, поради което изрично е поискана информация от работника дали страда от тези заболявания. Последвал е отказ от страна на въззиваемия да предостави такава информация, поради което поддържа се от пълномощника на дружеството жалбоподател, че работодателят е бил освободен от задължението, вменено му по чл. 2 от Наредба № 5/1987г. на МЗ. Сочи се, че в решенията си от по- новата съдебна практика, ВКС е приел че не е необходимо отказа да е умишлен, за да бъде освободен работодателят от задълженията да изиска предварително съгласие от Инспекцията по труда за извършване на уволнението.

Пълномощникът на въззиваемия- адв. П. в пледоариите си при устните състезания по делото, моли въззивния съд да потвърди обжалваното решение на РС Р. като правилно и

обосновано. Поддържа се че с оглед на представените болнични листове пред работодателя, както и с оглед на извършения анализ на здравния статус на работника М.И. О. от фирмата осъществяваща надзор за трудова медицина- „Ф.К. ...“ ЕООД, работодателят е разполагал с достатъчно данни за наличието на заболяванията на работника, поради което не е било необходимо от същия да бъде изисквана допълнителна информация за заболяванията му. Акцентираща се че се касае за две заболявания, които са изрично включени в списъка по Наредба № 5/1987г. на Министерството на здравеопазването и всяко едно от тях самостоятелно е основание за приложението на процедурата по предварителна закрила на работника предвидена в чл. 333 от КТ.

За да изпълни правомощията си на въззивна съдебна инстанция, съставът на ОС Благоевград съобрази следното:

РС Р. е сезиран с предявени от ищеца- М.И. О., ЕГН *****, от гр. Я., обективно и кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344 ал.1 т. 1, т. 2 и т. 3 във вр. с чл. 225 ал. 1 КТ, срещу работодателя- „Стр. ...“ ЕООД, ЕИК ..., със седалище и адрес на управление: гр. Я., ул. «К.М. № ..», представлявано от А.Ю.К..

Исковата претенция е основана на твърдение за съществуващо между страните валидно трудово правоотношение, което е било прекратено със Заповед № 12 от 01.02.2021г., издадена от управителят на „Стр. ...“ ЕООД, на осн. чл. 328 ал.1 т. 2 от КТ- поради съкращаване в щата.

С предявените искове пред РС Р., оспорва се от въззивамия М.И. О., законността на извършеното уволнение, като се иска от съда неговата отмяна, както и отмяната на атакуваната заповед за уволнение като незаконосъобразна. Поддържа се искане ищецът да бъде възстановен на работа на длъжността която е заемал от преди прекратяването на трудовото правоотношение- „монтьор, ремонт на машини и оборудване“ в предприятието на „Стр. ...“ ЕООД, както и да бъде осъден работодателя да заплати на незаконно уволнение работник- обезщетение за времето през което е останал без работа, за период от шест месеца, в размер на 3 900лв., ведно със законната лихва върху претендираната сума, считано от датата на завеждането на исковата молба до окончателното изплащане на дължимото.

С исковата молба са наведени няколко основания за незаконосъобразност на извършеното уволнение- *заповедта за уволнение не е мотивирана*- не съдържа описание и посочване на никакви фактически обстоятелства, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение, като липсват мотиви защо е извършено съкращаване именно та този щат, след като от дружеството се осъществяват строително монтажни работи, за което се поддържат машини и съоразения. Уволнението е оспорено като незаконосъобразно и поради това че *не е бил извършен от работодателят подбор при уволнението по смисъла на чл. 329 от КТ*, а ако такъв е бил извършен- то той е бил незаконосъобразен.

Основното оплакване за незаконосъобразност на уволнението е *нарушението на разпоредбата на чл. 333 ал.1 т. 3 от КТ*, с която е предвидена специална предварителна закрила на работници или служители страдащи от болести, изрично посочени в Наредба №

5/1987г. на Министерството на здравеопазването.

Твърди се с исковата молба, че ищецът М.И. О. е страдал от заболявания, включени в цитираната Наредба № 5/1987г. на МЗ, към момента на неговото уволнение, като работодателят не е спазил императивната разпоредба на чл. 333 от КТ, съгласно която може да уволни работник или служител, страдащ от такова заболяване, само с предварително дадено разрешение за това от Инспекцията по труда.

Поддържа се с ИМ въз основа на която е образувано настоящото дело, че работодателят е този който следва да извърши проверка и да събере данни и доказателства за това дали работникът или служителят страдат от заболяванията, включени в Наредба № 5/1987г. на МЗ, за всеки конкретен случай на извършвано уволнение на осн. чл. 328 ал.1 т. 2 от КТ.

Навадени са доводи от ищеца пред първоинстанционния съд, че в този случай *въобще не е извършена проверка за наличието на такива заболявания и не е поискана от работника информация за здравословното му състояние преди прекратяването на трудовото правоотношение*. Отделно излагат се съображения, че преди връчване на заповедта за уволнение, на работодателят се били представени болнични листове на името на М.И. О., в които се е съдържала информация за заболяването му, а работодателят е следвало преди да прекрати трудовото правоотношение, да разполага с изрично писмено разрешение от Инспекцията по труда за извършване на уволнението, каквото в настоящия случай не е било предварително дадено, поради което е нарушена и разпоредбата на чл. 333 ал. 2 от КТ. Само на това основание уволнението е незаконно и следва да бъде отменено от съда.

На осн. чл. 225 от КТ, претендира се обезщетение за времето през което ищецът е останал без работа в резултат на незаконното си уволнение, за период от шест месеца и в размер на 3 900лв.

С писмен отговор от „Стр. ...“ ЕООД по реда на чл. 131 от ГПК, чрез представителят му А.Ю.К., оспорва се основателността на предявените иски по чл. 344 от КТ.

Поддържа се с писмения отговор от ответника, че оспорената заповед за уволнение е мотивирана, като съдържа достатъчно реквизити, за да може работника да разбере на какво основание е прекратено трудовото му правоотношение, като развити са правни съображения, че към момента на уволнението налице е реално съкращаване на щата, като същото е извършено на осн. чл. 328 а.1 т. 2 от КТ. Възразява се, че тъй като съкратената щатна длъжност- „монтър, ремонт на машини и оборудване“ е била единствена, то при уволнението на ищеца, работодателят не е бил длъжен да извърши подбор по реда на чл. 329 от КТ.

Оспорва се от ответната страна и заявеното основание за незаконност на уволнението по смисъла на чл. 333 ал. 2 т. 6 от КТ, което задължава работодателят преди да уволни работника, да извърши проверка дали не са налице специалните основания за закрила от уволнение по чл. 333 ал.1 т. 3 от КТ- дали работникът не страда от заболяванията, посочени в Наредба № 5/1987г. на МЗ, при което за неговото уволнение са изисква предварително разрешение от Инспекцията по труда/чл. 333 ал. 2 от КТ/.

Твърди се с писмения отговор на исковата молба, че от „Стр. ...“ ЕООД се поддържа активна политика по отношение на изискванията за безопасност на труда и трудовата медицина, като въз основа на договорни отношения на дружеството работодател с „Ф.К. ...“ ЕООД, провеждат се ежегодни медицински прегледи на работниците и служителите. Възражава се, че от датата на сключване на трудовия договор с М.И. О. до датата на неговото прекратяване, същият не е заявил или удостоверил, че страда от заболяване, което попада под специалната закрила на чл. 333 от КТ. Твърди се от ответника по делото, че преди уволнението на ищеца от същия отново е потърсена информация, дали страда от някакво заболяване, като същият е поканен да представи доказателства за това, но М.И. О. е отказал да съобщи за наличието на заболяване измежду тези изрично посочени в Наредба № 5/1987г. на МЗ. В този смисъл твърди се, че работодателят не бил информиран и пред него не са били представени медицински документи, касаещи приложението на разпоредбата на чл. 333 от КТ, към момента на извършване на уволнението на ищеца по делото и поради това не е била реализирана процедурата по чл. 2 от Наредба № 5/1987г. на Министерството на здравеопазването.

Оспорва се от ответната страна по основание и размер и акцесорния иск по чл. 225 ал.1 от КТ.

Пред първоинстанционния съд са събрани писмени и гласни доказателства, допусната е и приета СМЕ.

С обжалваното Решение № 503046/12.10.2021г., постановено по гр.д. № 232/2021г. по описа на РС Р., първоинстанционният съд е уважил предявените искове, като е признал уволнението на М.И. О. за незаконно и е отменил Заповед № 12 от 01.02.2021г. на Управителят на „Стр. ...“ ЕООД, като незаконосъобразна, като е възстановил уволнената работник на работа, на длъжността която е заемала преди уволнението и е осъдил „Стр. ...“ ЕООД, да заплати на М.И. О., сумата—3 900.00лв., представляваща обезщетение за времето през което той е останал без работа в резултат на незаконното му уволнение, за период от шест месеца, като е осъдил дружеството работодател да заплати на незаконно уволнения работник и сторените от него разноски пред първата инстанция по делото.

В мотивите към обжалваното съдебно решение, първоинстанционният съд при правилно установена фактическа обстановка, след излагане на правни доводи във връзка с предявените искове и наведени основания за незаконосъобразност на атакуваното уволнение, както и при съобразяване на правните доводите на страните, е счел уволнението за незаконно на формално основание- поради неспазване на процедурата по чл. 333 от КТ за изискване на предварително съгласие за уволнението на въззиваемия от Инспекцията по труда, при наличието на обективни предпоставки за това- установява се по делото че работника е страдал от заболявания, измежду изброените в Наредба № 5/1987г. на МЗ, към момента на прекратяването на трудовото му правоотношение.

Изложени са правни доводи в мотивите към обжалваното съдебно решение, че закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер и цели да предпази работника или служителя от неблагоприятните последици от уволнението по социални и хуманни критерии. Предвид

изложеното и съобразно чл. 1 ал. 2 от Наредба № 5/1987г. на Министерството на здравеопазването, възложено е от закона на работодателят задължение да събере предварителна информация от работника или служителя преди да пристъпи към уволнението му, дали същият страда от болестите, посочени в Наредба № 5/1987г. на МЗ. Не са вменени с разпоредбите на цитираната разпоредба задължения на работника или служителя да уведомява работодателя си че страда от посочените в цитираната наредба заболявания, нито да представя в тази връзка медицински документи за заболяването си. Съгласно чл. 2 от Наредба № 5/1987г. на МЗ, такова задължение за работника възниква само когато работодателят е направил изрично искане за това- с оглед изпълнението на задължението си по чл. 1 ал. 1 от Наредбата. Едва в този случай ако работникът умишлено откаже съдействие или укрие информация за заболяването си, това води до отпадане на предварителната закрила по чл. 333 от КТ. Изложени са правни съображения, че специалната предварителна закрила за уволнение по чл. 333 от КТ, не отпада и тогава, когато работодателят без да е искал от работника информацията за наличие на заболявания, вече разполага с информация и медицински документи за наличието на такива заболявания, като е без правно значение по какъв ред и начин тази документация е представена пред работодателя. В мотивите си първоинстанционният съд е приел въз основа на събраните по делото доказателства, че на работодателят в случая въз основа на представяни от М.И. О. болнични листове преди извършване на уволнението му, е било известно че същият страда от исхемична болест на сърцето и неинсулинно зависим захарен диабет, поради което е била задължително изискването на предварително разрешение за извършване на уволнението на работника, каквото не е било поискано, поради което уволнението е отменено като незаконосъобразно единствено и само на това основание, без да се разглежда трудовия спор по същество.

Настоящият въззивен състав намира, че изложената в решението на РС Р. фактическа обстановка по спора е в съответствие със събрания доказателствен материал, като следва от фактическа страна въз основа на доказателствата събрани пред първата съдебна инстанция да се приеме за установено следното:

Не е спорно между страните по делото, а установява се и от събраните писмени доказателства, че между страните е съществувало валидно трудово правоотношение, възникнало въз основа на Трудов договор № 328 от 01.03.2011г., по силата на което М.И. О. е работил в предприятието на „Стр. ...“ ЕООД, на длъжността „монтър, ремонт на машини и оборудване“, за неопределен срок и на пълно работно време, което се установява от Допълнително споразумение № 127/02.01.2020г. към трудов договор № 328 от 01.03.2011г. Дружеството въззивник „Стр. ...“ ЕООД е общинско дружество с принципал- Община Я.. Въз основа на предложение на УС, е прието Решение № 155 по Протокол № 12/12.12.2020г. на Общински съвет гр. Я., с което е прието ново щатно раписание на длъжностите в общинска фирма „Стр. ...“ ЕООД. Видно е от представеното пред първоинстанционния съд и прието като писмено доказателство щатно разписание, че считано от 18.11.2020г., длъжността заемана от ищеца М.И. О.- „монтър, ремонт на машини и оборудване“, е била

съкратена и не съществува в одобреното ново щатно разписание.

С приетата като писмено доказателство Заповед № 12 от 01.02.2021г., издадена от Управителят на „Стр. ...“ ЕООД, трудовото правоотношение с работника М.И. О., ЕГН *****, е било прекратено, считано от 01.02.2021г. на чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ - поради съкращаване в щата.

Не се установява от приетите писмени доказателства пред първоинстанционния съд, работодателят да е упражнил правото си на подбор по реда на чл. 329 от КТ, при съкращаване на щатната длъжност- „монтьор, ремонт на машини и оборудване“, заемана от въззиваемия М.И. О. преди неговото уволнение.

По делото пред първоинстанционния съд е представена служебна бележка от 28.09.2021г. от Агенцията по заетостта, видно от която ищеца е регистриран, като безработен от 02.02.2021г., като лице търсещо работа по постоянния му адрес в гр. Я..

Пред първоинстанционния съд са представени и събрани доказателства за здравословното състояние и здравния статус на ищеца М.И. О., към момента на прекратяването на трудовото правоотношение с работодателя му „Стр. ...“ ЕООД.

Не е спорно по делото, а установява се и от събраните писмени доказателства/медицински документи- етапна епикриза, издадена от ЕТ „Д-р Г.Х. А....“, болнични листове и допусната и приета от съда СМЕ, че към момента на прекратяването на трудовото правоотношение на М.И. О. с въззивното дружество- „Стр. ...“ ЕООД, същият е страдал от следните заболявания- исхемична болест на сърцето и неинсулинно зависим захарен диабет, които според експерта д-р Е.Й., по приетата пред РС Р. съдебно медицинска експертиза, са с хронично- рецидивиращ характер, като са били диагностицирани и периодично наблюдавани от личния лекар на въззиваемия М.И. О., след 16.06.2008г.

Представени са от ищцовата страна и са приети от първоинстанционния съд болнични листове, издадени на името на въззиваемия ищец- М.И. О. и представени пред работодателя му- „Стр. ...“ ЕООД, за периода от 22.03.2016г. до 17.11.2020г., за палзвани от него отпуски поради болест, в които са посочени и описани следните негови заболявания- Хипертонично сърце без/застойна/ сърдечна недостатъчност; Неинсулиннозависим захарен диабет, без указания за усложнения; Други видове стенокардия, които са били приложени и в здравното досие № 000298/2017г. на М.И. О., водено от службата по трудова медицина „Ф.К. ...“ ЕООД, с която „Стр. ...“ ЕООД е имал сключен договор за осъществяване на надзор и трудова медицина след 2016г. Представените болнични листове с посочените в тях диагнози на заболяванията на въззиваемия, са били периодично изпращани на „Ф.К. ...“ ЕООД и прилагани в здравното досие на ищеца, като посочените в тях заболявания са били включвани в изготвяните Анализи от фирмата за надзор и поддръжка на трудовата медицина за заболяваемостта за съответната година.

В писменото заключение по изготвената СМЕ, прието като доказателство от първоинстанционния съд, експерта д-р Е.Й. е посочила че и двете установени заболявания на въззиваемия М.И. О.- неинсулинно зависим захарен диабет и Хипертонична сърдечна

болест без СН, са заболявания посочени в чл. 1 от Наредба № 5/1987г. на МЗ, при които работниците и служителите се ползват от специалната закрила по чл. 333 от КТ.

От разпита на свидетелите А.А. и А.П. пред първоинстанционния съд се установява, че М.И. О. е работел в гаража абсолютно всичко- заварчик, водопроводчик и др. Дватама свидетели са категорични че както управителят на „Стр. ...“ ЕООД, така и техните колеги са знаели че ищеца боледува от захарна болест, тъй като той често ползвал отпуск по болест и отсъствал от работа. Свидетелите сочат, че въпроса за заболяването на М. е бил разискван и на сутрешните оперативки, когато същият е отсъствал от работа и е следвало да бъде заместен. Разпитаните свидетели в показанията си са категорични също така, че не им е правен от фирмата в която работят годишен профилактичен преглед през целия период на работата и в предприятието на „Стр. ...“ ЕООД.

Пред първоинстанционния съд е разпитана като свидетел Е.А. К., която работи в „Стр. ...“ ЕООД като главен счетоводител. Твърди че тя е изготвила и връчила предизвестията за уволнение и заповедите за прекратяване на трудовите правоотношения на шестимата работници, които са били съкратени от работа през 2021г. Сочи в показанията си че при връчване на предизвестията е попитала всички, вкл. и М.И. О., дали членуват в синдикална организация и дали имат заболявания, като М.И. О. и отговорил че не боледува. Това станало пред колежката и Н.К.. Тя твърди че ищецът нито е представил писмена молба нито е заявил устно, че страда от някакво заболяване преди да му бъде връчена заповедта за уволнение.

От приетото като писмено доказателство пред първоинстанционния съд Удостоверение с изх. № 27/29.03.2021г., М.И. О. е получила за последния отработен от него изцяло месец-януари 2021г., предхождащ уволнението му, брутно трудово възнаграждение в размер на 650.00 лева. Установи се от приетите по делото справки от НАП, че след прекратяването на трудовото правоотношение, ищеца не е полагал труд и получавал доходи по друго трудово правоотношение.

При така установеното от фактическа страна, настоящият състав на ОС Благоевград излага следните съображения от правна страна:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 от ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта- в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата. Съгласно цитираната разпоредба на закона по отношение на правилността на първоинстанционното решение въззивният съд е обвързан от навадените оплаквания от страната във въззивната жалба, като служебно има правомощие да провери спазването на императивните материалноправни разпоредби, приложими към процесното правоотношение. В този смисъл е практиката на ВКС, постановена по реда на чл. 290 от ГПК и задължителна за районните и въззивните съдилища съгласно ТР № 1/2010г. по т.д. № 1/2009г на ОСГТК на ВКС- т.2, обективизирана в Решение № 670/27.12.2010г. по гр.д. № 1728/2009г. на III г.о. на ВКС и Решение № 196/11.04.2012г. по т.д. № 994/2010г на II т.о. на ВКС. В този смисъл са и дадените указания по приложението на закона от ВКС с ТР № 1/2013г на ОСГТК - т. 1 и т. 4.

В съответствие с правомощията си на въззивна инстанция и съобразно разпоредбата на чл. 269 от ГПК, при проверка на валидността на обжалваното съдебно решение, настоящият състав на ОС Благоевград счита, че същото е постановено в рамките на компетентността на районния съд, при спазване на правилата за родова и местна подсъдност, като е произнесено от законен съдебен състав. Обжалваният съдебен акт е съобразен с изискванията на чл. 236 от ГПК, като е изготвен в изискуемата от закона писмена форма, подписан е от съдията, дал ход на устните състезания пред първата съдебна инстанция и е съобщен на страните по установения в ГПК процесуален ред.

Обжалваното решение на РС Р. е валидно постановено, по процесуално допустими, обективно и кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344 от КТ, даващи правото на защита на работника срещу незаконно уволнение, като производството по делото пред първоинстанционния съд се е развило по редовна искова молба и между надлежните страни, като не е нелице нередовност във връзка с активната и пасивната легитимация по делото.

С разпоредбата на чл. 328 от КТ е регламентирано субективното преобразуващо право на работодателя за едностранно прекратяване на трудовия договор. Неговият характер на субективно право се състои в предоставената му възможност да прекрати трудовия договор с работника при наличието на определените в посочения текст основания, които от своя страна представляват изрично определени от закона юридически факти, възникнали след сключването на трудовия договор, при наличието на които уволнението може да бъде извършено законно.

Предмет на съдебно оспорване по настоящото дело е законосъобразността на уволнението, извършено със Заповед № 12 от 01.02.2021г. на Управителят на „Стр. ...“ ЕООД, с която е прекратено трудовото правоотношение на въззиваемия М.И. О., на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ- съкращаване в щата. Дадената от работодателя правна квалификация съответства на посоченото в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение- фактическо обосноваване на уволнението. Налице е съответствие в заповедта и между текстовата и част и посоченото законово основание за прекратяване на трудовото правоотношение. В заповедта за уволнение ясно е посочена щатната длъжност която се съкращава. Изложеното води на правния извод, че оспорената Заповед № 12 от 01.02.2021г. на Управителят на „Стр. ...“ ЕООД *е мотивирана*, съдържа както цифрово, така и текстово описание на основанията от КТ, на което се прекратява трудовото правоотношение, и от нея стават ясни съображенията на работодателя- управител на дружеството въззивник, които са довели до решението му да прекрати трудовото правоотношение с ищцата. Поради това заповедта за уволнение на страда от пороци, поради които да е негодна да породи целените от работодателя правни последици.

Съобразно даденото разрешение в Решение № 290 от 11.07.2012г. на ВКС по гр. д. № 882/2011г., IV г. о., ГК, докладчик съдията М.П., Решение № 149 от 13.06.2012г. на ВКС по гр.д. № 475/2011г., IV г. о., ГК, докладчик председателят Светла Цачева, Решение № 555 от

09.02.2012г. на ВКС по гр. д. № 1224/2010г., IV г.о., ГК, докладчик председателят Борислав Белазелков, Решение № 459 от 27.10.2011г. на ВКС по гр. д. № 1532/2010г., IV г.о., ГК, докладчик съдията Филип Владимиров, и Решение № 665 от 01.11.2010г. на ВКС по гр. д. № 242/2009г., IV г. о., ГК, докладчик председателят Борислав Белазелков, постановени по реда на чл. 290 от ГПК, съдът се произнася само по въведените от ищеца с исковата молба доводи за незаконност на уволнението. Предявеният иск не може да бъде разгледан на основание, което не е посочено своевременно от ищеца. Последният трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение едностранно, с исковата молба, а ответникът- всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване, с отговора на исковата молба. Съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба. Работодателят е този, който има интерес да установи законосъобразността на прекратяването на трудовото правоотношение, но не изобщо, а само на заявените от работника или служителя основания. Независимо, че в процеса по оспорване на законността на извършеното уволнение, тежестта да установи неговото съответствие с материалния и процесуалния закон е на работодателя/по арг. на чл. 154 ал.1 от ГПК/, съдът се произнася само по конкретно наведените основания за незаконосъобразност от служителя с исковата молба пред първоинстанционния съд.

В настоящия казус въведените от ищеца М.И. О. в исковата молба основания за незаконност на уволнението, могат да се сведат до немотивираност на заповедта за уволнение, неизвършен от работодателя подбор по реда на чл. 129 от КТ или ако е извършен такъв, че не е спазена предвидената в закона процедура и реда на извършването му, както и неспазване на разпоредбата на чл. 333 от КТ за изискване на предварително становище от Инспекцията по труда за уволнението на ищеца, при наличието на обективните предпоставки за приложението на специалната закрила предвидена в КТ.

С решението си първоинстанционният съд е отменил уволнението на въззиваемия ищец М.И. О. като незаконосъобразно на формално основание- неспазване на разпоредбата на чл. 333 от КТ, без да се произнася по същество по останалите основания наведени от ищеца във връзка с оспорването на законността на уволнението му. С оглед на оплакването за неправилност на обжалваното решение, наведеното е с жалбата твърдение за наличието на основания, работодателят да бъде освободен от прилагането на специалната разпоредба на чл. 333 от КТ, като именно наличието или отсъствието на такива основания е предмет на въззивната проверка от настоящия състав на ОС Благоевград, при преценката за правилното приложение на материалния и процесуалния закон.

Не е спорно между страните по делото, а установява се и от събраните пред първата съдебна инстанция доказателства, че въззиваемия М.И. О., към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение, е страдал от исхемична болест на сърцето и неинсулинно зависим захарен диабет, заболявания, всяко едно от тях поотделно даващо основание за закрила при уволнение по чл. 333 ал. 1 т. 3 от КТ, във вр. с чл. 1 т. 1 от Наредба № 5 от

20.02.1987г.- за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила (обн., ДВ, бр. 33 от 1987г.). Когато един работник или служител се ползва от закрила по чл. 333 КТ на повече от едно основание, то за да е законно уволнението му, всяка от тях трябва да бъде преодоляна поотделно /Решение № 161/17/02.01.2018г. по гр.д. № 33/2017г., III г.о., на ГК/ При това положение, работодателят е бил длъжен съгласно разпоредбата на чл. 333 ал. 2 и ал. 3 от КТ, да представи медицинска документация на ТЕЛК за мнение. Едва след получаването на мнението на ТЕЛК, работодателят е следвало да отправи писмено искане до РИТ за разрешение за уволнението, към което да приложи полученото мнение от ТЕЛК. Посочените процедурни изисквания в случая не са изпълнени.

В съдебната практика и решенията на ВКС е прието, че закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер и цели да запази работника от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни критерии. Налице са постановени множество решения на ВКС по чл. 290 ГПК, които имат за предмет закрилата по чл. 333 ал. 1 т. 3 КТ, в които е застъпено становището, че закрилата по специалния текст на закона има обективен характер и се прилага независимо от това дали работодателят е бил уведомен за заболяването на работника или служителя и дали са представени медицински документи за него - Решение № 492/17.06.2010г. по гр. д. 477/2010г., IV г.о.; Решение № 853 от 17.12.2010г. по гр.д. № 767/2010г., IV г.о. и др. Ето защо за нейното приложение няма значение дали работникът е изпълнил задълженията си по чл. 2 от Наредба № 5 от 1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333 ал. 1 от КТ, а има единствено значение дали към датата на връчване на заповедта за уволнение работникът е страдал от заболяване, посочено в чл. 1 от Наредбата.

Практиката допуска само едно изключение от принципа, че закрилата има обективен характер и то е когато работникът умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване за което се предвижда закрила. Във всички други случаи неизпълнението на задълженията на работника да уведоми работодателя за заболяването или да представи документи за него няма правно значение за действието на закрилата по чл. 333 ал. 1 т. 3 от КТ. Тя се прилага независимо от това, дали работодателят е бил уведомен за заболяването на работника и дали са представени медицински документи за него. В този смисъл е и съдебната практика - реш. № 615/2.11.2010 г. на ВКС по гр. д. № 852/2009 г. IV г. о. о, реш. № 247/23.06.2011 г. на ВКС по гр. д. № 960/2010 г. III г. о., реш. № 853/17.12.2010 г. на ВКС по гр. д. № 767/2010 г. на IV г. о., реш. № 492/17.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 477/2010 г. IV г. о., леш. № 168/11.06.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1113/2011 г. на III г. о., реш. № 174/10.04.2012 г. на ВКС по гр. д. № 883/2011 г. IV г. о. и др.

В настоящия казус въз основа на писмените доказателства, събрани пред състава на РС Р., както и въз основа на приетото заключение на експерта д-р Е.Й., установява се по безспорен и несъмнен начин, че въззиваемият е предоставил на работодателят си, преди прекратяването на трудовото му правоотношение медицински документи- болнични листове, в които са били посочени заболяванията от които е страдал и които са имали хроничен характер. В периода от 22.03.2016г. до 27.04.2020г. М.И. О. е ползвал отпуск по

болест, като е предоставял на работодателя си болнични листа, в които диагнозите неинсулинно зависим захарен диабет, хипертонично сърце без /застойна/ сърдечна недостатъчност, са били изрично и многократно посочвани. Представените болнични листа след представяне в деловодството на „Стр. ...“ ЕООД, са били препращани на фирма „Ф.К. ...“ ЕООД, с която работодателят след 2016г. е имал сключен договор за надзор по трудова медицина и включвани в годишните анализи на същата. В заключението се пред първоинстанционния съд, експерта по приетата СМЕ- д-р Ели Йорданов е категорична, че описаните в болничните листове заболявания на ищеца- неинсулинно зависим захарен диабет и Хипертонична сърдечна болест без СН, освен че са включени в чл. 1 от Наредба № 5/1987г. на МЗ, са били известни на работодателя на въззиваемия М.И. О., както и на фирмата отговаряща за надзор и поддръжка на трудовата дисциплина на работниците и служителите в „Стр. ...“ ЕООД. Въззивният състав на ОС Благоевград намира, че в настоящия случай от доказателствата по делото се установява, че макар работникът да не е имал такова задължение по закон, работодателят му е бил уведомен за наличие на заболяванията неинсулинно зависим захарен диабет и хипертонична болест на сърцето, включени в чл. 2 от Наредба № 5/1987г. на МЗ. Неоснователен е доводът с въззивната жалба, че недобросъвестно ищецът преди уволнението си не е уведомил работодателя си за наличие на болест, включена в обхвата на защита по чл. 333 КТ. Напротив работодателят- „Стр. ...“ ЕООД е имал информация от представените му от ищцата болнични листи, че същият страда от хронични заболявания, които са включени в списъка по Наредба № 5/1987г. на МЗ.

Съгласно чл. 1 ал. 2 от Наредба № 5/1987г. на МЗ задължение на работодателя е преди всичко да събере информация от работниците, които са определени за уволнение, страдат ли от съответните болести, посочени в чл. 1 ал. 1. Работниците, които страдат от заболяване по наредбата, са длъжни при поискване да представят на работодателя медицински документи за заболяването си (чл. 2). След събирането на документите и вземане мнението на ТЕЛК работодателят е длъжен да отправи до инспекцията по труда писмено искане за разрешение за прекратяване на трудовия договор с определения за уволнение работник, страдащ от болест по чл. 1, ал. 1 от Наредбата (чл. 5). Поради посочените разпоредби на Наредба № 5/1987г. на МЗ, установена е трайна и безпротиворечива практика на ВКС /Решение по гр. д. № 808/2010 г. IV ГО/, според която по силата на чл. 3 ал. 2 от Наредба № 5/1987г., *работодаателят е задължен да събере от работника/служителя медицински документи в случаите, когато последният попитан твърди, че страда от заболяване, посочено в чл. 1 от Наредбата, и да ги предостави на ТЕЛК.* В същия смисъл е и трайната и непротворечива практика на ВКС, обективирана и в други решения /Решение по гр. д. № 606/2011г. IV ГО, по гр.д. № 711/2012г. IV ГО и др./, според която *работодаателят е задължен да събере информация дали работникът/служителят страда от болестите, предвидени в Наредба № 5/1987г., преди да прекрати трудовото правоотношение с него на основанията по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, включително като изиска от него представяне на медицински документи, удостоверяващи наличието на такива болести.* Задължение на работодателя е да извърши преценка за наличие на предварителната

закрила, като събере информация за работниците и служителите, които смята да уволни.

Настоящият състав на ОС Благоевград намира, че за работодателят не съществува задължение да събира информация и да иска от работника да му предостави информация за наличието на заболявания, включени в списъка по Наредба № 5/1987г. на Министерството на здравеопазването, *тогава когато вече разполага с такава информация*, какъвто е и случаят с настоящия казус. За ответника-работодател- „Стр. ...“ ЕООД е съществувала възможност да направи заключение, че в случая се касае до заболявания, предпоставящи закрила по чл. 333 ал. 1 т. 3 КТ - исхемична болест на сърцет и неинсулинно зависим захарен диабет, след като такава вече му е била предоставена от работника М.И. О. чрез представените болнични листове. Въпросът за това дали посочените в представените болнични листове заболявания на М.И. О., са посочени в чл. 1 от Наредба № 5/1987г. на МЗ, както и въпросът дали същите като вид заболяване обуславят закрила по чл. 333 ал. 1 т. 3 КТ са *медицински въпроси*, както е медицински въпросът дали боледуващ работник има нужда от предвидената специална закрила. Именно поради това, че за работодателя при вече предоставена от работника информация за страдание от определени заболявания, възникне затруднение за преценка по медицински въпроси, с разпоредбата на чл. 333 ал. 2 КТ е предвидено, че за изясняването на същите е необходимо преди да бъде извършено уволнението, като предпоставка за неговата законност, *следва да се взема мнението и на трудово-експертната лекарска комисия /ТЕЛК/*. Работодателят не би могъл да преценява за наличието на болестта въз основа на медицински документи. В Наредба № 5 от 20.02.1987г. е установен редът /процедурата/, по който се изпълнява правилото. С правилото на чл. 4 от Наредбата, ТЕЛК е задължена да оформи своето мнение в експертно решение за всеки отделен работник и за всяко отделно заболяване, в определен срок въз основа на медицинските документи, които са й предоставени, както и въз основа на допълнителни медицински изследвания и преглед, ако такива се налагат за изясняване на здравословното състояние. В експертното решение ТЕЛК е задължена да посочи болестта, от която страда работникът, дава преценка на трудоспособността му, показаните и противопоказаните условия на труд и целесъобразността на уволнението от гледна точка на адаптацията на организма при евентуална промяна в условията на труд. Затова и общото посочване в чл. 1 на Наредба № 5 на вида болести не означава, че всички разновидности на тези болести попадат под закрила, а само тези, за които това е прието в решение на ТЕЛК, в този смисъл /Решение № 21 от 02.02.2011г. по гр. д. № 808/2010г. на ВКС, IV г. о./ Въззивният състав счита, че поради наличието на предоставена вече информация за заболявания от които работника М.И. О. страда, за работодателят „Стр. ...“ ЕООД е възникнало задължението, предвидено в чл. 333 ал. 2 от КТ- да изиска компетентното мнение на местната ТЕЛК за заболяванията на М.И. О., преди да пристъпи към прекратяване на трудовото му правоотношение на основание чл. 328 ал.1 т. 2 от КТ- поради съкращаване в щата. С постановено по реда на чл. 290 ГПК Решение от 28.04.2011г. по гр. д. № 1821/2009г. на ВКС, IV г.о., е прието, че работодателят *е длъжен* да изпрати мнението на ТЕЛК такова, каквото го е получил, на Инспекцията по труда, за да даде /или да откаже/ даването на

разрешението за уволнение. Ако работодателят не е поискал или не е получил мнението на ТЕЛК в разумен срок преди да поиска разрешение от инспекцията, закрилата по чл. 333 ал. 1 т. 3 КТ не е преодоляна и уволнението следва да бъде отменено само на това основание. В случая заболяванията на работника М.И. О.-я исхемична болест на сърцето и неинсулинно зависим захарен диабет, са сред болестите, при които работниците и служителите, боледувачи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333 ал. 1 от Кодекса са труда /чл. 1, ал. 1, т. 1 от Наредба № 5 от 1987 г. /, както е прието и от първоинстанционния съд. От страна на работодателя „Стр. ...“ ЕООД не е било изискано мнението на ТЕЛК за заболяванията на въззивемия, за които същият е бил уведомен, поради което налице е неизпълнение на процедурата по чл. 333 ал.2 от КТ, която обуславя извода за незаконосъобразност на извършеното уволнение.

Основният довод наведен и поддържан с въззивната жалба във връзка с оплакването за неправилност на решението на РС Р. е, че след като работодателят не е могъл да извърши оценка на заболяванията на работника въз основа на предоставените му болнични листове, същият е поискал от М.И. О. да му предостави информация дали страда от заболявания, включени в чл. 1 от Наредба № 5/1987г. на МЗ, а работникът отказал да предостави такава, като заявил пред свидетелката К., че не страда от заболявания. Поддържа се от пълномощникът на жалбоподателя защитната теза, че поведението на М.И. О. в този случай съставлява приетото от съдебната практика изключение от принципа, че закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер- тогава е когато работникът умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване, за което се предвижда закрила. Въззивният състав на ОС Благоевград намира така наведените доводи с въззивната жалба за неоснователни, поради следните правни съображения:

Действително установено е трайно в съдебната практика на ВКС на РБ, че единственото изключение от обективния характер на предварителната защита по чл. 333 от КТ е налице тогава, когато работникът- *съзнателно укрие съществуващо заболяване по посочената наредба*. Такова умишлено неправомерно поведение от страна на работника или служителя би било налице във всички случаи, когато той знае, че страда от заболяване по чл. 1 ал. 1 от Наредба № 5/1987г., и до знанието му е достигнало отправеното искане на работодателя за уведомяване и представяне на медицинска документация в срок, но въпреки това работникът или служителят декларира пред работодателя, че не страда от такова заболяване. В някои по- нови актове на ВКС/ Определение № 592 от 13.10.2020г. на ВКС по гр. д. № 1152/2020г., IV г. о., ГК/, се приема че като такова действие следва да се приема и *бездействие, изричен отказ или умишлено затаяване на информация от работника*, тъй като работодателят няма възможност да проверява, ако не разполага с информация от преди това, дали е налице някоя от болестите по чл. 1 от Наредбата, нито има право да задължава работника/служителя да премине задължителен медицински преглед. Работодаателят не може и да принуди работника/служителя да му предоставя резултатите от такъв преглед.

Въззивният състав на ОС Благоевград намира доводите на жалбоподателя чрез неговия пълномощник адв. С. за неоснователни, тъй като независимо от това какво поведение на

работника или служителя, съдебната практика приема за умишлено или недобросъвестно, за да бъде освободен работодателят във връзка с извършеното уволнение от отговорността за неспазването на разпоредбата на чл. 333 от КТ, то в решенията на ВКС безспорно е възприето становището, че в случаите, когато работодателят е *предприел всички нужни действия*, за спазване на процедурата на чл. 33, ал. 1 т. 3 и ал. 2 КТ, но със своето поведение служителят или работникът сам е осуетил произнасяне на ТЕЛК и на инспекцията по труда, тогава работникът не може да черпи права от собственото си недобросъвестно поведение. Общ принцип в правото е изискването за добросъвестност при упражняване на предоставените права. Изрично той е прокламиран и в чл. 8 ал. 1 КТ, което изисква точно и честно отношение на всеки един субект по трудовото правоотношение, изпълнение на правата и задълженията в съответствие със законовите разпоредби./Определение № 214 от 17.02.2016г. на ВКС по гр.д. № 6135/2015г., III г.о., ГК/. Работодаателят не може да се ползва от твърдението за недобросъвестно или умишлено поведение от страна на работника, за това че е отказал да предостави информация за заболяването си, след като не е изпълнено задължението по чл. 333 ал.2 от КТ, информацията с която „Стр. ...“ ЕООД е разполагал за наличието на такива заболявания, да бъде изпратена за мнение на ТЕЛК, т.е. след като самият работодател не е бил добросъвестен.

Приема се още от съдебната практика в редица решения на ВКС, че когато работодателят е разполагал с *достатъчна информация и доказателства за заболяването на работника*, не може да се приеме за добросъвестен и въведен в заблуждение от уволнения преди прекратяването на трудовото правоотношение, за да се приеме че са налице основания да бъде освободен от отговорност за неспазването на разпоредбата на чл. 333 от КТ.

Въззивният съд въз основа на съвкупността от доказателствата по делото приема, че в настоящия казус работодателят „Стр. ...“ ЕООД е разполагал с информация за заболяването на работника М.И. О., която е можел да предостави за мнение на ТЕЛК, но не е сторил това. Вместо това е предприел действия да изисква такава информация от работника. В този случай работодателят не може успешно да се позове на основания за освобождаване от задължение за провеждане на процедурите по предварителната закрила при уволнение, след като неоснователно е пристъпил към събиране на допълнителна информация, а е разполагал с достатъчна такава. Въззивният състав на ОС Благоевград, възприемайки тази практика, приема, че именно работодателят е този, който не е взел предвид установеното здравното състояние на свой работник преди да прекрати трудовия му договор, като поради неизпълнение на задължението по чл. 333 ал.2 от КТ- за искане на мнение на ТЕЛК, не може да се ползва от отказа на работника да предостави повторно тази информация на неговата служителка- свидетелката К., като на това основание да бъде освободен от отговорността за неспазване на разпоредбата на чл. 333 от КТ.

Само за пълнота на изложението следва да се посочи, че съставът на ОС Благоевград намира за недоказано по делото че са налице основания за да се приеме, че е налице умишлен отказ или недобросъвестно поведение от страна на работника М.И. О., с което същият да е целял умишлено да заблуди работодателя си че не страда от заболявания, включени в

разпоредбата на чл. 1 от Наредба № 5/1987г. на МЗ.

Практиката допуска само едно изключение от принципа, че закрилата има обективен характер и то е когато работникът умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване за което се предвижда закрила или когато работникът с бездействие, изричен отказ или умишлено затаяване на информация от работника, достига до същия противоположен резултат- работодателят му да не може да научи че същият страда от заболяване по смисъла на чл. 333 ал.1 т. 3 от КТ, което е включено в списъка на заболяванията по Наредба № 5/1987г. на МЗ. Такова умишлено неправомерно поведение от страна на работника или служителя би било налице във всички случаи, когато той знае, че страда от заболяване по чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5/1987 г., и до знанието му е достигнало отправеното искане на работодателя за уведомяване и представяне на медицинска документация в срок, но въпреки това работникът или служителят декларира пред работодателя, че не страда от такова заболяване. Във всички други случаи неизпълнението на задълженията на работника да уведоми работодателя за заболяването или да представи документи за него, няма правно значение за действието на закрилата по чл. 333 ал. 1 т. 3 от КТ. Тя се прилага независимо от това, дали работодателят е бил уведомен за заболяването на работника и дали са представени медицински документи за него. В този смисъл е и съдебната практика - реш. № 615/2.11.2010 г. на ВКС по гр. д. № 852/2009 г. IV г. о. о, реш. № 247/23.06.2011 г. на ВКС по гр. д. № 960/2010 г. III г. о., реш. № 853/17.12.2010 г. на ВКС по гр. д. № 767/2010 г. на IV г. о., реш. № 492/17.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 477/2010 г. IV г. о., леш. № 168/11.06.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1113/2011 г. на III г. о., реш. № 174/10.04.2012 г. на ВКС по гр. д. № 883/2011 г. IV г. о. и др.

За работника не съществува задължение да предоставя информация за заболяванията си на своя работодател съгласно разпоредбите на Наредба № 5/1987г. на МЗ. Задължение за работника или служителя да представи медицински документи за заболяването възниква само когато *работодателят направи изрично искане за това*. Разумът на закона изисква в този случай работодателят да предостави на работника или служителя достатъчно време - разумен срок, в който последният да изпълни задължението си. Ако в такъв случай работникът или служителят умишлено откаже съдействие на работодателя си за събиране на предварителната информация по чл. 1 от Наредба № 5/1987 г. на М., то тогава, но единствено и само в този случай, неизпълнението на неговото задължение по чл. 2 от Наредбата води до отпадане на закрилата по чл. 333 ал. 1 т. 3 КТ /Решение № 191/25.04.2012г. по гр.д. № 606/2011г., IV г.о., ВКС/. Приема се от съдебната практика, че искането на информация може да бъде както устно, така и писмено, но трябва да съдържа указание за правото на закрила.

Въззивният състав на ОС Благоевград намира, че въз основа на събраните пред първоинстанционния съд доказателства, не се установява при условията на пълно и главно доказване, че до работника М.И. О. е било надлежно отправено искане от работодателя- да предостави информация и медицинска документация, че не страда от заболяване включено в разпоредбите на Наредба № 5/1987г. на МЗ, както и не се установява, че ако такова искане

на работодателя е достигнало до въззиваемия, на същия е било разяснено че същото се иска относно преценка за наличието на предварителна закрила по чл. 333 от КТ и то във връзка с прекратяване на трудовото му правоотношение.

Единственото доказателство за твърдения от жалбоподателя умишлен отказ на М.И. О. да предостави информация за заболяванията си, се съдържат в свидетелските показания на свидетелката Е.К.. Същата работи в предприятието на „Стр. ...“ ЕООД като главен счетоводител, поради което нейните свидетелски показания следва да се кредитират като заинтересовани по смисъла на чл. 172 от ГПК. Свидетелските показания на тази свидетелка, не се подкрепят от другите доказателства по делото, поради което въззивният съд не може да приеме същите за достоверни.

Дори тези свидетелски показания да бъдат кредитирани от съда, то установява се че въззиваемия М.И. О. е бил запитан устно от свидетелката К., към момента на връчването на предизвестие за уволнение, дали боледува от някакви заболявания и дали е член на синдикална организация. Липсват данни на същия да е било разяснено, че това питане е свързано във връзка с преценката на работодателя за това дали да провежда процедурата по предварителна закрила при уволнение по смисъла на чл. 333 от КТ. Въззиваемият е отговорил веднага, като на същия не е бил предоставен разумен срок, в който да представи медицински документи за заболяванията му, за което неговия работодател е бил предварително уведомен чрез представените до този момент болнични листове. Липсват доказателства отправеното запитване да е било възприето от работника като искане за предоставяне на информация, свързано с процедурата по неговото уволнение. Няма данни че на М.И. О. е било разяснено, че дадения отговор е такъв, даден пред неговия работодател, във връзка с това дали страда от заболявания, включени в Наредба № 5/1987г. на МЗ, което би обусловило правото му на предварителна закрила по чл. 333 от КТ. Няма данни свидетелката К. да е била изрично упълномощена от нейния работодател устно да събира такава информация от работниците, на които е предстояло уволнение поради съкращаване на щата. Получения от М.И. О. устен отговор, с който същият е казал че не боледува от заболявания, не е бил отразен никъде в личното му трудово досие или в друг писмен документ, като на М.И. О. не е дадена възможност в тази връзка да попълни и подпише писмена декларация, каквато е обичайната практика при изискване на такава информация от работника или служителя.

Не на последно място липсват представени по делото убедителни доказателства, като не се установява при пълно и главно доказване, че отказа на М.И. О. да предостави информация за заболяването си пред свидетелката К., съставлява по своята същност умишлено негово действие с цел да въведе в заблуждение неговия работодател, че не страда от заболявания, включени в Наредба № 5/1987г. на Министерството на здравеопазването, а съставлява само отказ да бъде съобщена тази лична информация, тъй като същата е била поискана в присъствието и на други хора или поради това, че работника не е искал да разгласява същата публично, тъй като е считал тази информация за твърде лична. Поради изложените съображения, въззивният състав на ОС Благоевград намира за недоказано умишлено или

недобросъвестно поведение от страна на работника М.И. О., с което същият да е целял да заблуди работодателя си, за да черпи права от собственото си неправомерно и недобросъвестно поведение. След като не се доказва от работодателят по категоричен и безспорен начин, наличието на умишлен отказ от работника да бъде предоставена информация или медицинска документация, че работника не страда от заболявания, включени в списъка по Наредба № 5/1987г. на МЗ, както и че отказа да бъде предоставена такава информация на свидетелката К., е с цел въвеждане в заблуждение на работодателя, че работника не страда от такива заболявания, то въззивният съд намира че не се доказва да е налице единственото изключение, прието от съдебната практика на ВКС, от приетото становище че закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер, поради което не са налице основания работодателят- „Стр. ...“ ЕООД, да бъде освободен от отговорността за неспазване на процедурите по чл. 333 ал. 1 и ал. 2 от КТ.

Поради гореизложеното и поради недоказване от страна на въззивника ответник, че преди да издаде процесната заповед за уволнение е получил изискваното от чл. 333 ал. 1 КТ предварително разрешение на Инспекцията по труда, а преди това е поискал мнението на ТЕЛК по реда на чл. 333 ал. 2 от КТ, се налага извода, че работодателят-ответник е извършил незаконно уволнение на ищеца и незаконосъобразно е прекратил трудовото правоотношение с ищеца на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ- поради съкращаване в щата.

При така изложените правни съображения, предвид неизпълнението на посоченото по-горе формално изискване от страна на работодателя, уволнението се явява незаконно и като такова следва да бъде отменено на основание чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ, във вр. с чл. 344 ал. 3 КТ, без да бъде разглеждан спорът по същество.

По делото е предявен иск с правно основание чл.225 ал.1 от КТ, който е бил уважен от първоинстанционния съд като основателен, за период от шест месеца след уволнението на ищеца. След като съдът приема за установено по делото, че уволнението на въззиваемия е незаконосъобразно, то на М.И. О. се дължи обезщетение за времето през което е останал без работа след уволнението му, тъй като на уволнение работник са били нанесени вреди-пропуснатите ползи в размер на brutното трудово възнаграждение за този период. Видно е от приетата като доказателство от първоинстанционния съд Служебна бележка от Агенцията по заетостта от 28.09.2021г., че считано от 02.02.2021г. и до момента на издаването на служебната бележка, въззиваемият все още е безработен и активно търсещ работа, като не е наел за работа по трудово правоотношение. Това дава основание на състава на ОС Благоевград да счете, че предявения акцесорен иск с правно основание чл.225 ал.1 от КТ следва да бъде уважен от съда като основателен за пълния му размер, претендиран от ищцата с исковата молба по делото. От приетото като писмено доказателство по делото удостоверение пред първоинстанционния съд се установява, че brutното и трудово възнаграждение за месеца предхождащ уволнението е в размер на 650.00лв. Ето защо предявения иск с правно основание чл. 225 ал.1 от КТ правилно е уважен за сумата претендирана в исковата молба по делото 3 900.00лв.

Като всяко парично обезщетение и обезщетението по чл.225 ал.1 от КТ е лихвоносно.

Исковата претенция за обезщетение поради незаконно уволнение е предявена с оглед на всички законови последици от това, поради което въззивният съд счита че искането за законна лихва върху претендираната сума като главница за дължимото обезщетение също е дължима. Лихвата върху тази сума се дължи от деня на поканата/чл.84 ал.2 от ЗЗД/, а в случай че такава не е отправена, лихва се дължи от деня на завеждането на иска пред съда. Ето защо училището работодател следва да бъде осъдено да заплати присъдената от съда сума като обезщетение за период от 6 месеца, през които О. е останал без работа в резултат на незаконното си уволнение, ведно със законната лихва върху тази сума считано от 12.02.2021г./датата на завеждането на исковата молба и поканата/ до окончателното изплащане на дължимото.

Поради изложените съображения от фактическа и правна страна и на основание чл. 271 ал. 1 от ГПК, обжалваното решение на РС Р. следва да бъде потвърдено, като за този си извод, на основание чл. 272 от ГПК, Окръжен съд препраща и към мотивите на първостепенния съд.

Следва да бъде осъдено „Стр. ...“ ЕООД, да заплати на М.И. О., сумата 1 000лв. за сторените по делото разноски пред въззивната съдебна инстанция.

Възражението за прекомерност на адвокатското вознаграждение, наведено своевременно от въззивната страна и по реда на чл. 78 ал. 5 от ГПК е неоснователно, тъй като същото е определено към минимума предвиден в разпоредбите на чл. 7 ал.1 и чл. 7 ал.2 т. 1 от Наредба № 1/2004г. за минималните адвокатски вознаграждения, заплащани в производството по оспорване на незаконност на уволнението.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 503046/12.10.2021г., постановено по гр.д. № 232/2021г. по описа на РС Р., като ПРАВИЛНО И ОБОСНОВАНО.

ОСЪЖДА „Стр. ...“ ЕООД, ЕИК ..., със седалище и адрес на управление: гр. Я., ул. «К.М. №, представлявано от А.Ю.К., да заплати на М.И. О., ЕГН *****, от гр. Я., ул. «Ц.Б. №, сумата 1 000лв. за адвокатско вознаграждение, за разноските пред настоящата съдебна инстанция.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба, в едномесечен срок, считано от деня на обявяването му/28.01.2022г./, пред ВКС на РБ.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____