

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ

№ 212

гр. Варна , 29.06.2021 г.

**АПЕЛАТИВЕН СЪД – ВАРНА, I СЪСТАВ** в закрито заседание на двадесет и девети юни, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Милен П. Славов

Членове: Маринела Г. Дончева  
Мария Кр. Маринова

като разгледа докладваното от Мария Кр. Маринова Въззивно частно гражданско дело № 20213000500261 по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното.

Производството е по реда на чл.122 от ГПК.Образувано по повдигнат спор за подсъдност пред Варненски апелативен съд с протоколно определение от 11.05.2021г., постановено по гр.д.№151/20г. по описа на РС-Балчик, за определяне на родово компетентния съд да се произнесе като първа инстанция по иска, предявен от Н. М. З. с искова молба вх.№1401/21.02.2020г., по която първоначално е образувано гр.д.№158/20г. по описа на ОС-Добрич, гр.о., на осн. чл.122 от ГПК.

Съдът, след като съобрази събраните по делото доказателства и приложимия закон, приема за установено от фактическа и правна страна следното.

По подадената от Н. М. З. искова молба вх.№1401/21.02.2020г. е образувано гр.д. №158/20г. по описа на ОС-Добрич, гр.о. Последното е прекратено от ДОС с влязло в сила определение №199/26.02.2020г. и изпратено по компетентност на РС-Балчик на осн. чл.119, ал.1, вр.чл. 118, ал.2 от ГПК.Прието е, че предявеният иск е по трудов спор по см. на чл.357, ал.1 от КТ и подлежи на разглеждане от районен съд като първа инстанция, поради което делото е изпратено на РС-Балчик като съд по седалището на ответника-чл.105 от ГПК и чл.108, ал.1 от ГПК и съд по мястото, където ищецът е полагал своя труд-чл.114 от ГПК.За да повдигне спора за подсъдност, РС-Балчик е приел, че предявеният иск не е по трудов спор, защото не касае съществуването, прекратяването и пораждането на трудово правоотношение.Касае задължения, уредени от трудовото законодателство, които не са елемент на трудовото правоотношение.Цената на иска /допуснато е от БРС изменение в размера на частичния иск от 30 000лв. на 80 000лв., целият в размер на 300 000лв. с протоколно определение от 11.05.2021г./ на осн. чл.104, т.4, пр.1 от ГПК обуславя компетентност на ОС-Добрич.

В исковата си молба/депозирана по пощата на 17.02.2020г./ ищецът Н. М. З. излага, че по силата на писмен трудов договор от 19.07.2012г. е работил в ответното дружество „Евроманган“ЕАД, с.Църква, община Балчик /в хода на производството с решение от 11.03.2020г., с допусната поправка на ОФГ в него с решение от 18.05.2020г., по т.д.№15/19г. по описа на ДОС е открито производство по несъстоятелност на „Евроманган“ЕАД, дружеството е обявено в несъстоятелност, прекратена е дейността му и правомощията на органите му на осн. чл.630, ал.2 от ТЗ/.Със заповед №1/15.01.2019г. трудовото му правоотношение е прекратено на осн. чл.328, ал.1, т.2 от КТ.Заемал първоначално длъжност „началник рудник“, а от 20.10.2018г. до прекратяване на трудовото правоотношение заемал длъжност „началник участък подземен транспорт“ с място на работа „Подземен рудник“, „Евроманган“ЕАД.Работата му в ответното дружество през целия период е била свързана с дейности, изпълнявани предимно под земята във вредна за здравето му среда.Работодателят му имал задължение на осн. чл.289 от КТ да взема мерки за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите заболявания и професионалните болести, а на осн. чл.275 от КТ да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.Подробната регламентация на тези законови задължения на работодателя е в Наредба №3/28.02.1987г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.В чл.8 от същия е предвидено, че задължителните периодични медицински прегледи на работниците се извършват с оглед диагностициране на ранните форми на заболяванията и разкриване на рисковите фактори за възникването на масово разпространените и на социално значимите болести.Тези прегледи включват елементите, посочени в приложение № 5, един от които е снемане на анамнеза, която включва изясняване наличието на рискови фактори за възникване на социално значими заболявания, между които са посочени злокачествени новообразувания.На този етап се изследва фамилна обремененост, хронично въздействие на психичното напрежение в труда и бита, предвиден е лекарски преглед.Естеството на работата му води до излагане на вредното излъчване на мангана и съединенията му, а ръководната му длъжност до значително психическо натоварване.В цитираната наредба е предвидено задължение на работодателя да организира на работещите с манган и съединенията му профилактични прегледи на срок от 12 месеца с цел предотвратяване на професионални и общи заболявания, вкл. следва да се извършва профилактика на заболявания на ендокринните жлези с трайно нарушение на функциите им.Такова задължение работодателят е имал и съгласно чл.36 от действащия в дружеството КТД.За целия срок от 6 години и половина на работа при ответника му е бил проведен само един профилактичен преглед /през 2013г./, за резултатите от който и не бил уведомен.През м.09.2019г. му било установено злокачествено образуване на простатата, на което провежда лечение.

Твърди, че в резултат от неизпълнение задълженият на работодателят по чл.289 от КТ, чл.36 от КТД и по Наредба №3/28.02.1987г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците по отношение на него не било установено

своевременно онкологичното животозастрашаващо заболяване, което, според лекуващите му лекари, се е развивало в продължение на поне две години, т.е. в периода, когато е работил при ответника. В случай, че му е бил направен профилактичен преглед от него щяха да се установят фамилната обремененост и утежняващите фактори на работната среда. Тогава заболяването щеше да се установи по-рано и рискът за живота му щеше да се намали значително. По-късното му откриване е довело до болки и страдания, които претърпял, изразяващи се в стрес и страх за живота му, стигнало се и до необратимо увреждане на здравето му.

За така претърпените неимуществени вреди в резултат от неизпълнение задълженията на работодателя по чл.289 от КТ и цитираната наредба, претендира ответникът да бъде осъден да му заплати сумата от 30 000лв., предявена като частичен иск, целият в размер на 300 000лв., ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното изплащане.

Съгласно разпоредбата на чл.357, ал.1 от КТ трудови са споровете между работника или служителя и работодателя относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж.

Съгласно чл.124 от КТ /уреждащ основните, т.е. най-важните задължения на страните по индивидуалното трудово правоотношение, т.е. на работника/служителя и работодателя/ по трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина, а работодателят - да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа.

Задълженията на работодателя за осигуряване на условия на труд включват съгласно чл.127, ал.1, т.3 от КТ и осигуряване на работника или служителя здравословни и безопасни условия за труд. Задължението на работодателя да осигури здравословни и безопасни условия за труд е подробно регламентирано в глава тринадесета от КТ/чл.275-чл.290 от КТ/. То няма синалагматичен характер и се дължи независимо от насрещното изпълнение на задълженията на работника. Нормата на чл.275, ал.1 от КТ задължава работодателя да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени. Изрично е уредено и задължението по чл.287 от КТ за провеждане на задължителни периодични медицински прегледи на работниците /подробно регламентирани в Наредба №3/28.02.1987г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците/, както и това по чл.289 от КТ за предотвратяване и намаляване на трудовите злополуки и на общите заболявания и професионалните болести. Поради високата ценност на закриляните интереси - живота и здравето на работника/служителя задълженията имат и публичен характер като за нарушенията им се носи административнонаказателна отговорност - чл.413, ал.2 от КТ, а в някои случаи и наказателна отговорност - чл.123 от НК

и др.

По същество ищецът твърди, че ответникът, докато е бил негов работодател, не е изпълнил в цялост основното си по трудовото правоотношение задължение, регламентирано в чл.127, ал.1, т.3 от КТ, за осигуряване на здравословни и безопасни условия за труд, конкретно това по чл.287 от КТ и по чл.289 от КТ, като не е осигурявал провеждането след 2013г. и до прекратяване на правоотношението през 2019г., на задължителни периодични медицински прегледи, а в пряка причинно-следствена връзка с горното се е достигнало до несвоевременно диагностициране на заболяването му, което от своя страна е резултат от излагане на вредното въздействие на манган и съединенията му поради естеството на работата на ищеца, работещ в подземен рудник за добив на манганова руда.

Нормите на чл.200-202 от КТ уреждат изрично безвиновната имуществената отговорност на работодателя за увреждането на здравето или живота на работника или служителя в резултат от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на работника или служителя. Поради ирелевантността на вината се счита, че задължението за обезвреда на тези вреди не е санкционна последица за работодателя за виновно противоправно неизпълнение на правните му задължения, а законно прехвърляне върху работодателя на професионалния риск от увреждането на работника или служителя при престирането на работна сила. Поради изричната уредба в КТ на този вид имуществена отговорност на работодателя пострадалият работник при условията на чл.200 от КТ не може да търси обезщетение за тези вреди по реда на чл.49, вр. чл.45 от ЗЗД/т.3 от ТР №45/19.04.1990г. ОСГК на ВС/.

Съгласно чл.56, ал.1 от КСО професионална болест е заболяване, което е настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда или на трудовия процес върху организма и е включено в Списъка на професионалните болести, издаден от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването, а съгласно ал.2 за професионална болест може да се признае и заболяване, невяключено в Списъка на професионалните болести, когато се установи, че то е причинено основно и пряко от обичайната трудова дейност на осигурения и е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт на осигурения

В исковата молба не са наведени твърдения, че заболяването на ищеца представлява професионална болест, вкл. с последица временна или трайна неработоспособност и установено по реда на чл.61-63 от КСО, вр. Наредба за реда за съобщаване, регистриране, потвърждаване, обжалване и отчитане на професионалните болести, но се твърди, че увреждането на здравето му е следствие именно от извършваната от него трудова дейност в ответното предприятие в подземен рудник за добив на манганова руда поради вредното въздействие на мангана и неговите съединения, т.е поради обичайните, неизбежно присъщите именно на тази работа условия и вредности. Ако по същество се твърди, че

заболяването на ищеца съставлява професионална болест по см. на чл.56, ал.2 от КСО, то редът, по който работодателят отговаря за обезщетяване търпените от него вреди е чл.200 от КТ, т.е. спорът е трудов. Ако не се твърди наличието на професионална болест, не би могла да се ангажира безвиновната отговорност на работодателя по реда на чл.200 от КТ, защото работодателят не отговаря за възникване на общо заболяване, което е без иманентна причинна връзка с извършваната трудова дейност. Твърденията на ищеца обаче са, че вредите, обезщетение за които търси, са именно в резултат от условията, при които е претърпял труд при ответника по трудовото си правоотношение с него, вкл. и неосигуряване на здравословни и безопасни такива с провеждането на периодични профилактични прегледи и така невземане на мерки за предотвратяване и намаляване на професионалните и общите заболявания, т.е. твърди се неизпълнение на основно задължение на работодателя по трудовото правоотношение. Както се изложи, трудови, според чл.357, ал.1 от КТ, са и споровете между работника или служителя и работодателя относно изпълнението на трудовото правоотношение. Дали е възможно да се ангажира имуществената отговорност на работодателя за процесните вреди е въпрос по основателност на предявения иск. Същественото за определянето му като трудов спор е предметната му връзка с трудово правоотношение, а тази предметна връзка в случая е налице, доколкото независимо, че трудовото правоотношение е прекратено, претендираните права, съответно задължения, произтичат, по твърдения на ищеца, именно от съществуващото между страните трудово правоотношение, възникнало от сключения между тях трудов договор.

По изложените съображения съдът приема, че предявеният спор е трудов, поради което на осн. чл.104, т.4, пр.3 от ГПК и независимо от цената на иска, следва да бъде прието, че родово компетентен да се произнесе като първа инстанция по така предявения иск е РС-Балчик, на когото делото следва да бъде изпратено. Ако и исковата молба да страда от нередовности, то компетентен да отстранява същите е компетентният да разгледа иска като първа инстанция БРС.

Водим от горното, съдът

## **ОПРЕДЕЛИ:**

Родово компетентен да се произнесе като първа инстанция по предявения от Н. М. З. против „Евроманган“ ЕАД-в несъстоятелност иск с искова молба вх.№1401/21.02.2020г., по която първоначално е образувано гр.д.№158/20г. по описа на ДОС, гр.о., е РС - Балчик, на когото делото да бъде изпратено.

Определението не подлежи на обжалване.

Председател: \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_