

РЕШЕНИЕ

№ 366

*, 25.09.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СМОЛЯН в публично заседание на тринадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Гергана Кузманова

при участието на секретаря Веселина Младенова
като разгледа докладваното от Гергана Кузманова Гражданско дело №
20235440100482 по описа за 2023 година

Производството е образувано по искова молба от С. В. К. против ИА“*“, в която се твърди от ищеца, че въз основа на трудов договор № * е заемал длъжността “изпълнител-огняр” при ответника. Със Заповед № * г., на основание чл.325, ал.1, т.9 от КТ, трудовото му правоотношение е прекратено, считано от 24.03.2023 г. Към настоящия момент съм безработен.

Твърди, че прекратяването на трудовото му правоотношение е незаконно, поради следното: Заповедта за уволнение е издадена при отсъствие на изискуемите, кумулативни предпоставки, от фактическият състав на основанията за уволнение по чл.325, ал.1, т.9 КТ, а именно: 1. невъзможност на работника/служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност, или поради здравни противопоказания, въз основа на заключение на ТЕЛК; 2. липса на друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя. С ЕР № * от зас. № 33 от 15.02.2023 г. на ТЕЛК за общи заболявания към МБАЛ „*“ АД, * му е призната 30% трайно намалена работоспособност за срок от 3 години с водеща диагноза: Хипертонично сърце без (застойна) сърдечна недостатъчност. Въз основа на установения здравен статус и изложените мотиви ТЕЛК е направил извод че “лицето може да работи всичко според квалификацията и възможностите си“. След освидетелстването, решението на ТЕЛК е изпратено служебно на работодателя му. От своя страна не е отправял твърдения, че не може да изпълнява длъжността, на която е назначен или искания да бъде преместен на друга длъжност. Ответникът не е съобразил посочените изводи на здравните органи, а е прекратил трудовото му правоотношение, като преди това по своя инициатива и преценка, без да го уведоми, е отправил запитване дали може да работи, до Отделение * гр. * към Научно приложен център по военна епидемиология и хигиена – ВМА, от където е издадено

Становище с вх.№ 3001/21.03.2023г. Към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение въпросното становище не му е предоставяно, а видно от оспорената Заповед същото е послужило като основание за уволнението му. Счита, че цитираното становище не представлява официално мнение на медицинските органи. Със същото не може да се ревизират мотиви и изводи на ТЕЛК, по влязло в сила ЕР, с което е определено, че може да работи всичко спрямо квалификацията и възможностите си.

На второ място, прекратяване на трудовото правоотношение не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме. В тази връзка посочва, че преди извършеното уволнение не му е предлагано заемането на други длъжности, въпреки наличието на свободни позиции и на работни места заети от пенсионери, които също би могъл да изпълнява.

На следващо място, трудовото му правоотношението е прекратено с немотивирана заповед и е бланкетно позоваване на законови разпоредби. Разпоредбата на чл.325, ал.1, т.9 от КТ съдържа две хипотези, в които се допуска уволнение: 1. „при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност“ или 2. „по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия.“ В заповедта е възпроизведен пълният текст на разпоредбата и работодателят не е посочил, коя от двете хипотези е имал предвид. Счита, че яснотата за основаниято и фактите, въз основа на които се извършва прекратяването е задължително, както е оглед защитата му, така и е оглед правните последици от него.

Твърди се от ищеца също, че след уволнението и до днес не е на друга работа. Заради незаконното уволнение търпи вреди, обезщетение за което желае да получи на основание чл.225, ал.1 от КТ, а именно за шестте месеца, следващи незаконното му уволнение (алтернативно, част от тях, които ще изтекат до момента на постановяване на съдебното решение). Последното получено от него брутно трудово възнаграждение, за месеца предхождащ месеца на прекратяване на трудовия договор е в размер на 1 166,88 лева.

Моли съда да постанови решение, с което: 1. Да признае за незаконно извършеното уволнение със Заповед № *г., издадена от Изпълнителния директор на * „*“ 2. Да бъде възстановен на заеманата от него преди уволнението му длъжност “изпълнител - огняр” при ответника. 3. Да бъде осъден ответника да му заплати обезщетение за времето ,през което е останал без работа, заради незаконното уволнение, за период от шест месеца от датата на уволнението, а именно за периода от 24.03.2023 г. до 24.09.2023 г., в размер общо на 7 000 лева, ведно със законната лихва върху обезщетението, считано от датата на подаване на исковата молба до датата на окончателното издължаване. Претендира и за разноските по водене на делото.

Ответникът в писмения си отговор, подаден в срока по чл.131 от ГПК оспорва предявените икове. Твърди, че трудовото правоотношение на лицето е било на пълно

работно време, при работа по график. Трудовите задължения за длъжността изпълнител - огняр са записани в Длъжностна характеристика подписана от работника на 07.03.2021г. Основна цел на длъжността е обслужване и поддръжка на газовата и отоплителна инсталация и водогрейни котли на хотел „*“, На база установено в трудовия договор и изискванията за безопасна работа и 24 часово обслужване на газовата инсталация в хотел „*“, ищецът, съгласно т. 5.12 от длъжностната си характеристика / приложение № 3/ е работел по график. В чл.12 на Правилника за вътрешния трудов ред в хотел „*“ утвърден на 31.10.2022г. е записано, че огнярите работят на 12 часови смени /от 7.30 часа до 19.30 часа и от 19.30 часа до 7.30 часа/, като това се е реализирало при спазване на междудневна и междуседмична почивка. В рамките на смяната от 19.30ч. до 7.30 часа лицето е трябвало да полага нощен труд, видно от чл.140, ал.2 от КТ. Ищецът притежава диплома за средно образование и Свидетелство за правоспособност, издадено от Държавната агенция за Метрологичен и технически надзор за упражняване на професия - машинист на котли с високо налягане /приложение № 5. и 6/. На работодателя не са представени други документи, удостоверяващи завършено образование или професионална квалификация.

С експертно решение на ТЕЛК № * от заседание № 33/15.02.2023г. на ТЕЛК към МБАЛ „*“ АД * за С. В. К. е установена 30 процента намалена работоспособност, с водеща диагноза - Хипертонично сърце без /застойна/ сърдечна недостатъчност, издадено за срок до 01.02.2026г. В т. 15 на горесцитираното експертно решение на ТЕЛК е записано, че противопоказни условия на труд са: тежък физически труд, нервно психично напрежение, нощен труд, смени, дежурства, работа с невъзможност за спазване на медикаментозен режим. В констатациите на същото експертно решение на ТЕЛК е посочено, че лицето може да работи всичко според квалификацията и възможностите си, но тази констатация следва да се прилага при съобразяване на противопоказните за лицето условия на труд. Работата на лицето като изпълнител - огняр в хотел „*“, поради работа по график с полагане на нощен труд се явява неподходяща за него. С писмо с изх. № 3034/13.03.2023г\ е поискано становището на Началника на Отделение * - *, към Научно - приложен център по военна епидимиология и хигиена - ВМА, доктор * * по издаденото експертно решение на ТЕЛК № * от заседание № 33/15.02.2023г. на ТЕЛК към МБАЛ „*“ АД * за С. В. К. . В предоставеното становище с рег. № 143/20.03.2023г. началника на Отделението * – * е записано, че следва да се предложи спрямо квалификацията на лицето друго работно място, ако има налично в агенцията, а именно само редовна смяна, без нощен труд и дежурства. При липса на такова работно място лицето подлежи на освобождаване в 7 дневен срок, съгл чл. 325, т.9 от КТ, съгласно който Трудовият договор се прекратява, без която и да е от страните да дължи предизвестие при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия. В този случай прекратяването не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме.

Предвид това, че работникът е полагал нощен труд и е работел на смени, с оглед на

дадените предписания от ТЕЛК и становището с рег. М 143/20.03.2023г. Началника на Отделение * - *, към Научно - приложен център по военна епидимиология и хигиена — ВМА, доктор * *, С. В. К. не е било възможно да продължи да работи като изпълнител - огняр в хотел „*“.

Като следваща стъпка работодателят е предприел проверка за наличие на друга вакантна и подходяща работна позиция, която би могъл да предложи на ищеца, при което е установено следното: 1. В списъка на работните места за трудоустройство за 2023г. с изх. № 798/19.01.2023г. са определени подходящи работни места за заемане от трудоустроени служители, като сред тях няма вакантни длъжности, към датата на прекратяване на трудовото правоотношение. 2. След проверка на вакантните щатни длъжности в ИА „*“ е установено, че няма свободна щатна длъжност, подходяща за здравословното състояние на лицето и отговаряща на неговата професионална квалификация и образование. Изготвена е справка за вакантните длъжности по длъжностното разписание на ИА“*“, извадена към 23.03.2023г., от която е видно, че към 23.03.2023г. има 12 свободни длъжности в агенцията. Единадесет от свободните длъжности са длъжности, които се заемат по реда на Закона за държавния служител /ЗДС/, след провеждането на конкурс, по служебно правоотношение. Съгласно чл. 10 от ЗДС заемането на длъжности по служебно правоотношение, задължително се предхожда от конкурс. Видно от Класификатора на длъжностите в администрацията приета с 11МС № 129 от 26.06.2012 г., обн., ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., е че за всички лица, които заемат длъжности на служебно правоотношение има минимални изисквания за образование, които са магистър или бакалавър, според съответната длъжност. Ищецът не притежава образователна степен бакалавър или магистър, поради което не би могъл да заеме длъжност по служебно правоотношение. Към 22.03.2023г. по длъжностното разписание на ИА“*“ има само една свободна длъжност по трудово правоотношение: изпълнител — готвач, тя е с място на работа в к.к. Пампорово, хотел *, за която работникът няма нужната професионална компетентност, няма професионални знания и умения необходими за успешното изпълнение на длъжността готвач .. Изпълнител - готвачът в хотел *, съгласно чл. 5.12 от Длъжностната характеристика работи по график. Съгласно чл.12 от Правилника за въпрешния трудов ред на хотел „*“ утвърден на 31.10.2022г. лицата работещи в кухнята имат двусменен режим на работа, първа смяна от 7,30 до 15.30 часа и втора смяна от 15.00 до 23.00 часа. Видно от което е, че е предвидено е за лицата заемащи длъжността изпълнител - готвач да полагат и нощен труд. Следователно тази длъжност не е подходяща за заемане от ищеца, поради липсата на професионална компетентност и полагането на нощен труд от служителите, които я заемат. При предлагането на нова работа работодателят е трябвало да се съобрази с изискванията за заемане на съответната свободна позиция от една страна и от друга с образованието и професионалните знания и квалификация на ищеца и с предписанията дадени в т. 15 на експертно решение на ТЕЛК № * от заседание № 33/15.02.2023г. на ТЕЛК към МБАЛ „*“ АД *, че лицето може да работи само редовна смяна, без нощен труд и дежурства и др.. След преглеждане на възможностите е установено, че в щатното разписание на агенцията не е налице друга свободна и подходяща работа, която би могла да се предложи на ищеца. За ИА „*“ няма нормативно

определено задължение да промени създадената организация на труд или да прекрати трудовоправоотношение с други лица с цел да се осигури подходящо работно място на служителя, в този смисъл е и съдебната практика . Ако работодателят не разполага с възможност да трудоустрои работника или да му предложи друга подходяща работа, той е длъжен да прекрати трудовия договор.

След установяване наличието на предпоставките на чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ е издадена Заповед № ЧР-09-130/23.03.2032г. на изпълнителния директор на ИА „*“ за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца. Заповедта не страда от недостатъците посочени в исковата молба, тя е мотивирана и с ясно и пълно посочване на фактическите и законови основания за издаването ѝ.

В с.з. ищецът р. пр. не се явява. Вместо него исковете се поддържат от пълномощника му адв.*. Представя и писмени бележки.

Ответникът оспорва исковете чрез процесуалния си представител юриск.*. Представя и писмени бележки.

Съдът след преценка на изложеното в исковата молба и отговора, на становищата на страните в съдебно заседание и като обсъди събраните по делото доказателства, прие за установено следното от фактическа страна:

По делото няма спор, че ищецът е работил при ответника по трудово правоотношение, възникнало по силата на Трудов договор №ЧР-11-1608/14.09.2016г. на длъжност „Изпълнител-огняр“ с място на работа хотел „*“ със срок на изпитване -6 месеца в полза на работодателя, както и че трудовото правоотношение се е превърнало в такова за неопределено време.Работното време е уговорена като пълно работно време по график.

Няма спор също така, че трудовото правоотношение на ищеца е било прекратено, считано от 24.03.2023г. със Заповед № *г. на Изпълнителния директор на ИА“*“ на основание чл. 325 ал.1 т.9 от КТ – при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертна лекарска комисия.Заповедта е връчена на ищеца на 24.03.2023г.

Видно от ЕР на ТЕЛК към МБАЛ “*“АД * №*/33 от 15.02.2023г. на ищеца е опредЕ. 30 % ТНР за срок от три години- до 01.02.2026г.-за общо заболяване Наличие на коронарен ангиопластичен имплант и трансплантат,химпертонично сърце без застойна сърдечна днедостатъбност, атеросклероза на артерии на крайниците, с водеща диатноза хипертонично сърце без застойна недостатъчност. Посочено е, че лицето може да работи всичко според квалификацията и в възможностите, а като противопоказни условия на труд са посочени: раабота свързана с тежък физически труд, нервно присическо напрежение, нощен туд, смени, дежурства,работа с невъзможност за спазване на медикаментозен режим.

По делото е представена длъжностна характеристика на заеманата от ищеца длъжност- „Изпълнител-огняр“, в която са посочени отговорностите и задълженията на заемащия длъжността, изискванията за заемане на длъжността, подчиненост, връзки и

взаимодействия.

След получаване на посоченото ЕР на ТЕЛК за ищеца, работодателят отправил запитване до Началника на ОПМ-* към НПЦ по военна епидемиология и хигиена –ВМА за становище какво следва да бъде предприето от негова страна пре представеното ЕР на ТЕЛК от ищеца. , като е получил отговор вх.№3001/21.03.2023г., че при посочените в т.15 от ЕР на ТЕЛК противоположни условия на труд работодателя може да предложи спрямо квалификацията на лицето друго работно място, ако има налично при него, а именно само редовна смяна, без нощен труд и дежурства, а при липса на такова лицето следва да бъде освободено в 7 дневен срок, съгласно чл.325 т.9 от КТ.

Видно от справка за актуално състояние на трудови договори, следпрекратяване на трудовия договор на ищеца от ответника ищецът не е сключвал трудов договор с друг работодател.

По делото е назначена и изслушана СИЕ, вещото лице по която дава заключение, че:

1. Към датата на издаване на процесната заповед /23.03.2023 г./ в ИА „*“ е имало 12 вакантни щатни длъжности, от които 11 по служебно правоотношение и 1 по трудово правоотношение. Вакантните длъжности по служебно правоотношение са конкурсни, като за посочените свободни позиции минималните изисквания за заемането е висше образование. Свободната позиция по трудово правоотношение е „Изпълнител-готвач“. Предвид представените по делото Диплома за завършено средно образование и справка за актуалното състояние на сключените от ищеца трудови договори, може да се установи, че същият няма професионална квалификация за вакантната позиция.

2. Съгласно представените по делото Списък за работните места за трудоустройство и Допълнителни споразумения към трудови договори, сключени с лицата, които заемат цитираните места, към 23.03.2023 г. в ИА „*“ всички длъжности, определени за заемане от трудоустроени лица са били заети от трудоустроени лица. Към датата на прекратяване на процесното трудово правоотношение на ищеца от трудоустроените лица 1 изпълнител - огняр в * гр.* е в пенсионер. От работещите в хотел „*“ две длъжности са заети от пенсионери: „изпълнител-огняр“ и „изпълнител-камериер“.

3. В представената по делото справка от ИА „*“ с изх.№ 9004/ 01.08.2023 г. за щатната обезпеченост на агенцията, общата численост на персонала по Длъжностно разписание № БМ-762, в сила от 08.02.2021 г. е 409 щатни бройки, от които 190 по Закона за държавния служител /служебно правоотношение/ и 219 по КТ / трудово правоотношение/. Съгласно чл.315 от Кодекса на труда ал.1: „Работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустройство от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност“ и ал. 3 „Частта от общия брой на работниците и служителите по ал. 1 по икономически дейности се определя от министъра на труда и социалната политика и от министъра на здравеопазването.“ С Наредба № РД-07-1 от 2.02.2012 г. за определяне на

работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването са определени минималните проценти по икономически дейности. Основната икономическа дейността на ИА „*“ е 84.42 - Отбрана, раздел 84 - Държавно управление, като съгласно цитираната Наредба № РД-07-1 от 2.02.2012 г. минималния процент за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност е 4 % или за ИА „*“ – 9 щатни бройки. Съгласно чл. 38 ал.1 т.2 от Закона за хората с увреждане: „(1) С цел гарантиране на заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда работодателите назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, както следва: 1. работодатели с 50 до 99 работници и служители - едно лице с трайни увреждания; 2. работодатели със 100 и над 100 работници и служители - две на сто от средносписъчния си състав.“, за ИА „*“ определените щатни бойки са 4 и са в съответствие с цитирания закон.

4. Работните места, включени в списъка с изх.№ 798/19.01.2023 г., определени за заемане на трудоустроени лица за 2023 г. са заети от правоимащи лица /трудоустроени/. Към 23.03.2023 г. в ИА „*“ няма свободни длъжности, които са включени в цитирания списък.

5. От свободните длъжности към 23.03.2023 г. по Длъжностно разписание № БМ-762, в сила от 08.02.2021 г. на ИА „*“ по трудово правоотношение, съгласно представената по настоящото дело справка, е 1 – Изпълнител-готвач, на чиито изисквания за заемане не отговаря С. В. К., предвид професионалната квалификация и трудовия му стаж. Съгласно представения Правилник за вътрешния трудов ред в хотел „*“, раздел III, чл.12 – кухненските работници полагат труд на смени, като втора смяна е от 15.00 до 23.00 часа, където се полага и нощен труд.

6. Лицата, работещи на длъжностите „изпълнител-огняр“ и „изпълнител-готвач“ в хотел „*“, съгласно създадената организация на работа, полагат нощен труд. Съгласно представените графици за работа длъжността „изпълнител-огняр“, същите са на 12-часови смени.

В с.з. вещото лице сочи, че брутно трудово възнаграждение на ищеца е в размер на 966,88лв., което включва основната заплата и възнаграждение за положен нощен труд. Това е базата за изчисляване на обезщетението по чл.225 ал.1 от КТ. На ищеца ежесечно са изплащани и 200,00лв.-порцион/ храна/, които порционни пари не са елемент от брутно трудово възнаграждение и не се включват в базата за изчисляване на обезщетения и други плащания, съгласно Наредба №Н-22/14.08.2018г. за условията и реда за изплащане на порционни пари.

При така установеното от фактическа страна съдът направи следните правни изводи:

Предявени са обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ -за признаване на уволнението на ищеца за незаконно и неговата отмяна , с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ - за възстановяване на ищеца на заеманата преди

уволнението длъжност; и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ - за заплащане от ответника на обезщетение за времето на оставане на ищеца без работа поради уволнението за период от шест месеца, като главен е искът по чл.344 ал.1 т.1 от КТ, а останалите два са аксесорни.

Основанието за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ се състои от два елемента, които трябва да са налице кумулативно: невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайна неработоспособност, или поради здравни противопоказания и липса на друга подходяща за здравословното състояние на работника или служителя работа в предприятието.

Невъзможността за изпълнение на работата в първата хипотеза е поради болест, довела до трайна неработоспособност /инвалидност/, което означава на работника или служителя да е призната неработоспособност 50 на сто и повече, което е от компетентност на ТЕЛК и се извършва по установения за това ред.

Втората хипотеза на текста е поради „здравни противопоказания” и е налице в случаите, при които работникът или служителя боледува от болест, която не е довела до неговата трайна неработоспособност, но го поставя в състояние на невъзможност да изпълнява точно определена работа по трудово правоотношение.

И в двата случая става дума за медицински въпроси, произнасянето по които е в професионалната компетентност на ТЕЛК. В компетентността на ТЕЛК е със заключението по експертното решение да се посочи болестта, довела до инвалидност, и наличието на съответните здравни противопоказания на заболяването във връзка с условията на труд, характерни за заеманата от работника или служителя длъжност.

Освен това е необходимо и кумулативното условие – при работодателя да няма друга работа, подходяща за здравословното състояние на работника или служителя. Работодателят не може да изтъква липсата на подходяща работа, когато сам е създал това положение, изваждайки съответната длъжност от списъка по чл. 315, ал. 1 КТ.

Безспорно се установи по делото, че ищецът е заемал длъжността „изпълнител-огняр“, която е изпълнявана на смени- по график, включително и нощни такива. Този извод се извежда от трудовия договор на ищеца, т.5.12 от длъжностната характеристика на заеманата от ищеца длъжност и чл.12 от Правилника за вътрешния трудов ред в хотел „*“, съгласно който огнярите работят на смени по график-дневни смени от 7:30ч. до 19:30ч. и нощна смяна- от 1:30ч. до 07:30ч. с почивка от 30 минути, съобразена с натовареността на работния процес.Изпълнителите-огняри полагат нощен труд и са на сумарно отчитане на работното време с период на отчитане от три месеца.Последователността на смените се определя в месечните графици за работа. Безспорно се установи също, че с ЕР на ТЕЛК, което страните не спорят, че към момента на издаване на процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение е било влязло в сила, на ищеца е определена 30% ТНР , като в т.15 от същото му е противопоказана работа при нощен труд, смени, дежурства.

Следователно, при определена на ищеца от компетентния здравен орган - ТЕЛК оценка на работоспособността, изразена в трайното ѝ намаляване по малко от 50 % / в случая 30% / са посочени здравни противопоказания за изпълнение на заеманата от ищеца длъжност, посочена и в решението на ТЕЛК - „изпълнител огняр“, които са иманентно присъщи и неизбежни по длъжностна характеристика и водят до невъзможност да продължи да я изпълнява и ако това се допусне, съществува съвсем реален риск за здравето и живота му. Установи се също от писмените доказателства и заключението на вещото лице, че в случая работодателят-ответната * е изпълнил задължението си по чл. 315 от КТ, като е определил работни места и длъжности подходящи за трудоустроени лица с намалена работоспособност, като е нямало свободна подходяща за здравното състояние на ищеца работа, съобразно неговото образование и професионална квалификация, която да му бъде предложена. Работодателят не е длъжен да промени създадената организация на труда като осигури специално работно място, подходящо за трудоустрояване на ищеца, а може само по своя преценка да предложи друга подходяща работа, ако има такава в предприятието. Доколкото в случая не е била налице друга подходяща работа, работодателят е бил длъжен да прекрати трудовия договор на ищеца, както е сторено в настоящия случай. От изложеното следва, че работодателят е упражнил законосъобразно правото си да прекрати едностранно трудовото правоотношение на посоченото в заповедта основание. В заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е посочено както правното, така и фактическото основание за издаването ѝ. Вярно е, че в разпоредбата на чл.329 ал.1 т.9 от КТ са посочени две хипотези, водещи до невъзможност на работника или служителя за изпълнение на възложената му работа по трудовото правоотношение- „поради болест, довела до трайно намалена работоспособност“ или „по здравни противопоказания“, като в случая са налице и двете хипотези. Ето защо едновременното им посочване от работодателя не води до неяснота и немотивираност на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, като възраженията на ищеца в тази насока са неоснователни.

По изложените съображения главният иск се явява неоснователен и подлежи на отхвърляне, а поради неговата неоснователност подлежат на отхвърляне и акцесорните иски за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане от ответника на обезщетение за оставане на ищеца без работа поради уволнението за период от шест месеца.

Ще следва, с оглед изхода от спора, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът да бъде осъден да заплати на ответника направените разноски по водене на делото в размер на 600,00лв. за юрисконсултско възнаграждение.

По изложените съображения Смолянският районен съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от С. В. К., ЕГН ***** с адрес *, ул.*** №2, ет.2, ап.7 против * “*, БУЛСТАТ * със седалище и адрес на управление гр.*, бул.*** №7,

представлявана от Изпълнителния директор * * искиове: за признаване на уволнението на ищеца, извършено със Заповед №*г. на Изп.директор на ответника за незаконно и неговата отмяна; за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „изпълнител-огняр“ при ответника; и за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение за времето , през което е останал без работа поради уволнението му за период от шест месеца в общ размер от 7 000,00 лв., ведно със законната лихва върху главницата, считано от датата на предявяване на иска -23.05.2021г. до окончателното заплащане на обезщетението, като НЕОСНОВАТЕЛНИ И НЕДОКАЗАНИ.

ОСЪЖДА С. В. К., ЕГН ***** с адрес *, ул.“*“ №2, ет.2, ап.7 да заплати на * “*“,БУЛСТАТ * със седалище и адрес на управление гр.*, бул.“*“ №7, представлявана от Изпълнителния директор * * разноси по водене на делото в размер на 600,00лв. за юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Смолянски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от 25.09.2023г.

Решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Смолян: _____