

РЕШЕНИЕ

№ 33

гр. Стара Загора , 08.06.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, II ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в
публично заседание на единадесети май, през две хиляди двадесет и първа
година в следния състав:

Председател: Даниела К. Телбизова Янчева

Членове: Пламен Ст. Златев
Мариана М. Мавродиева

при участието на секретаря Катерина Ив. Маджова
като разгледа докладваното от Мариана М. Мавродиева Въззивно
гражданско дело № 20215500501216 по описа за 2021 година

Производството е образувано по въззивна жалба на УМБАЛ „П.Д.С.К.“ АД, ***, представлявано от изп. директор д-р Й.Й., чрез пълномощник адв. Р.С. против решение № 5 от 18.01.2021 г., постановено по гр.дело № 3169/2020 г. по описа на Районен съд – Стара Загора, с което се признава за незаконно и се отменя уволнението на Е.Г.Я., извършено на основание чл. 328 ал. 1, т. 2 от КТ - поради съкращаване в щата, чрез предизвестие от 01.06.2020г. и констатирано със Заповед № 107 от 01.07.2020г. на изп.директор на УМБАЛ „П.Д.С.К.“ като незаконосъобразно; възстановява се на предишната длъжност Е.Г.Я. - медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология към УМБАЛ „П.Д.С.К.“ гр. *** с код по НКПД-22215001; присъдени са разноски и е определена държавна такса.

Въззивникът счита, че решението на първоинстанционния съд е неправилно като незаконосъобразно, постановено при съществено нарушение на съдопроизводствените правила и необосновано. Съдът не обсъдил релевантни за делото факти, доказателства и доводи на ответника. Направил грешен извод относно легитимността на синдиката в УМБАЛ, както и относно защитата по чл. 333, ал.3 КТ. Неправилни били изводите относно извършения подбор. Моли съдът да отмени решението на първоинстанционния съд и да постанови друго, с което да отхвърли предявените искове. Претендира разноски.

Въззиваемата Е.Г.Я., чрез пълномощника си адв. Д.Б., оспорва въззивната жалба като неоснователна. Счита, че обжалваното решение е законосъобразно - спазени са процесуалните правила, правилно е приложен материалния закон. В жалбата не са изложени доводи, които не са били заявени и обсъдени пред първата инстанция. Излага съображения за неоснователност на конкретните оплаквания в жалбата. Моли съдът да присъди направените пред въззивната инстанция съдебни разноски.

Съдът, като обсъди направените в жалбите оплаквания и становищата на страните, предвид събраните по делото доказателства, намери за установено следното:

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

Ищцата Е.Г.Я. твърди, че работила като медицинска сестра почти 30 години. От 28.02.2014 г. по силата на трудов договор №135/28.02.2014 г. била назначена на длъжност „медицинска сестра“ в Отделението по ортопедия и травматология, трансформирано по-късно в Клиника по ортопедия и травматология / КОТ/. Във връзка с епидемията от COVID-19 през 2020 г. била командирована от работодателя си със Заповед №2494/19.03.2020 г. от длъжност „медицинска сестра“ в „КОТ“, като „медицинска сестра“ на пълно работно време в Клиниката по инфекциозни болести при УМБАЛ „П.Д.С.К.“ за срок от 45 дни - от 23.03.2020 г. до 6.05.2020г. и на половин работен ден от Клиниката по инфекциозни заболявания, където работела дотогава на втори трудов договор - в „КОТ“. Предвид страха от зараза на колегите в „КОТ“ и разпоредбите за спазване на изолация с работещите и болните от другите отделения, се отказала от работата и доходите си от втория трудов договор и депозирала молба за неплатен отпуск по отношение на същия - до изтичане на срока на командировката. На 6.05.2020 г., когато изтичало командироването ѝ, с молба към нея се обърнал завеждащия инфекциозна клиника — проф. Л.П., да остане в клиниката до 31.05.2020 г., до затихване на епидемията. Водена от чувството си за професионална отговорност, се съгласила и депозирала молба за удължаване на командировката за още 16 дни, както и за удължаване на срока на неплатения отпуск - по втория трудов договор. От 20 май 2020 г. в отделението вече нямало пациенти положителни на COVID-19. Бил ѝ направен бърз тест и PCR тест, на които дала отрицателен резултат. Предстояло от 1.06.2020г. да се завърне на титулярното си работно място - „медицинска сестра“ в Клиниката по ортопедия и травматология. Изненадващо за нея, получила телефонно обаждане от главната мед. сестра /С.М./, която започнала да я убеждава да се премести в инфекциозната клиника на постоянен трудов договор, тъй като там имали остра нужда от медицински сестри, пък и отзивите за работата ѝ през време на командироването били изключително позитивни. Отказала и тогава тя ѝ заявила, че

присъствието ѝ в Клиниката по ортопедия и травматология „не е желано от докторите и по един или друг начин ще бъде принудена да се премести в инфекциозно отделение". Последвало настоятелно увещаване в същата посока и от ст.м.с. на „КОТ". Тя обяснила, че в нейно отсъствие, тъй като обемът на работата се увеличил, била назначена медицинска сестра на половин щат, а впоследствие - тя била назначена и на постоянен договор на цяла щатна бройка считано от 1.06.2020 г., датата на която приключвала командировката на ищцата и следвало да се завърне на титулярното си работно място в „КОТ“. Заявено ѝ било, че ако не се премести доброволно, ще бъде уволнена, като бъде съкратен щатът, на който била назначена. Както и че лично изп. директор изисквал доклади за нея от времето, когато се включила в протестните действия на Асоциацията на медицинските сестри в България, започнали през 2019 г. Посочено било, че бил изготвен доклад от завеждащия КОТ - доц. В.В., според който някои от персонала в клиниката не желаели присъствието ѝ там. Отказано ѝ било да ѝ представят за запознаване този доклад. Представен ѝ бил протокол №91/22.05.2020 г. на Комисия, сформирана на базата на неизвестна за нея заповед на Изп. директор №РД 10- 861/10.12.2019 г., която предлагала да бъде „пребазирана" в друго звено на лечебното заведение, поради пропуски в спазване на трудовата дисциплина и уплътняване на работното време и проблеми в междуличностното общуване в колектива. За да направи този извод, въпросната Комисия се позовавала на доклада на доц. В., в който била визирана професионалната ѝ атестация. Комисията излязла с решение да предложи на Изпълнителния директор да сключи допълнително споразумение с нея, съгласно което да бъде преместена в Клиниката по инфекциозни заболявания. На 27.05.2020 г. ѝ било връчено предложение от изп. директор да бъде преназначена в „Клиника по инфекциозни заболявания" или в „Клиника по кожни болести“. Независимо от психологическия натиск, който ѝ бил оказан, ищцата отказала да се съгласи на изменение на трудовия ѝ договор и да премине на работа в Инфекциозна клиника, като настояла, считано от 1.06.2020 г. - да ѝ бъде осигурена възможност да упражнява трудовите си задължения на определеното в договора работно място - като медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология. Последицата била връчване на 1.06.2020 г. на едномесечно предизвестие за прекратяване на трудовия договор, считано от 1.07.2020 г., като правното основание посочено в него - чл.326 ал.2 от КТ във вр. с чл. 328 ал.1 т.2 от КТ предл. 2 -ро - „съкращаване на щата". На 1.07.2020 г. срокът на предизвестието изтекъл и тя следвало да напусне клиниката. Не ѝ било известно кога и по какъв повод била правена „професионална атестация", не ѝ била връчвана, дори не ѝ било известно съдържанието; не ѝ било известно и съдържанието на „секретния" доклад на доц. В., към който препращала като фактическо основание Комисията в „КОТ", за да излезе с предложението си до изп. директор за преместването ѝ в друга клиника. Не са били налице никакви фактически и правни основания за извършеното „съкращение в щата“,

по силата на което бил прекратен и трудовия ѝ договор. Касаело се до фиктивно такова, зад което се криела репресия. Не ѝ било известно въобще да била провеждана процедура, съгласно Кодекса на труда и задължителната практика съгласно ТР №1/2011 г. на ОСГК на ВКС за подбор, при посоченото правно основание за уволнението и - съкращаване на щата. През време на трудовия си договор нямала налагани дисциплинарни наказания, нито имало каквито и да било претенции към нея за начина на изпълнение на трудовите ѝ задължения. Какви били основанията за твърденията за неуплътняване на работно време, неколегиални отношения и др. визирани в протокола на Комисията, не ѝ било известно. Не ѝ било известно въобще на какви структурни промени се позовавал работодателят в предизвестieto и дали въобще такива били извършени. С оглед на гореизложеното счита, че се касае до уволнение, което няма нищо общо с изпълнението на професионалните ѝ задължения и е пряко относимо към обществената ѝ дейност в Асоциацията на медицинските сестри в България /АМСБ/ и Синдиката на българските медицински специалисти, имайки предвид, че подобни действия били извършени и спрямо голяма част от активните членове на същите в други градове на страната - София, Варна, Бургас и др., след проведените законни протести през 2019 г. с искания за промени в професионалния и социалния статус на медицинските сестри и изобщо на доказалата се като неефективна, организация на здравната система. Уволнението било извършено и в нарушение на чл.333 ал.3 от КТ. Ищцата била председател на синдикалното ръководство на организацията на Синдиката на българските медицински специалисти в УМБАЛ „П.Д.С.К.". За уволнението ѝ не било искано съгласие на Управителния съвет на Синдиката. С оглед на гореизложеното, искането е на основание чл. 344 ал.1 т.1 и т.2 от КТ да се признае уволнението за незаконно и да се отмени същото и ищцата да бъде възстановена на предишната си работа - на длъжността „Медицинска сестра“ в Клиника по ортопедия и травматология към УМБАЛ „П.Д.С.К." АД - гр. ***, НКПД 22215001.

Ответникът УМБАЛ „П.Д.С.К." счита, че исковата молба е неоснователна и оспорва предявените с нея искове по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ по основание. Твърденията в исковата молба за незаконосъобразност на прекратяване на ТПО не отговаряли на истината. В предизвестieto до ищеца и в заповедта за прекратяване на ТПО били посочени причините и документите въз основа на които се извършвало прекратяване на ТПО, поради което заповедта се явявала обоснована и мотивирана. Изпълнителният директор на УМБАЛ „П.Д.С.К." АД гр. ***, разполагал с дисциплинарна власт, съгласно т.3.1, т.4.1, 4.9 и 4.18 от договор за възлагане на управлението на УМБАЛ „П.Д.С.К." АД, както и съгласно правила за работа на съвета на директорите - чл.25 ал.1 б. „в", същият упражнявал правата на работодател с работещите по трудово правоотношение с дружеството лица. Изпълнителният директор утвърдил ново длъжностно /структурно/ разписание, в сила от 01.01.2020 г.,

от което било видно, че се съкращавала 1 бройка от длъжността „Медицинска сестра“, а бройка се трансформирала в бройка за операционна сестра, както и че бройките ставали от 14 за медицински сестри на 12,5. По старото щатно разписание /от 01.01.2019 г./ били в Клиника по ортопедия и травматология /дейност по ортопедия и травматология - 8.1 - 7 бройки за мед. сестри и дейност по ортопедия и травматология и артроскопска х-я - 8.2 - 7 бройки за медицински сестри и дейност по ортопедична операционна - 8.3 - 3.5 бройки, но вече не просто мед. сестри, а ортопедични операционни мед. сестри, към УМБАЛ П.Д.С.К." АД гр. ***. С новото щатно дейност по ортопедия и травматология - 8.1 и дейност по ортопедия и травматология и артроскопска х-я - 8.2 се обединявали и ставали едно отделение, а дейността по ортопедична операционна - 8.3 си оставала като отделно звено. Със заповед №РД-10-456/21.05.2020 г., Изпълнителният директор определил комисия, която да извърши подбор между служителите и направи преценка на квалификацията и начина на изпълнение на поставяните задачи на медицинските сестри в КОТ. На 21.05.2020 г. комисията провела заседание като приела критерии за оценка, извършва оценяване и подбор между служителите, като предложила на изп. директор да бъде прекратено трудовото правоотношение с Е.Г.Я., тъй като имала най - ниска оценка от медицинските сестри при извършения подбор. Утвърдено било ново поименно щатно разписание, което влязло в сила от 25.05.2020 г. и където било заличено името на Е.Г.Я... На 02.06.2020 г. било връчено предизвестие на Я. и със заповед №107/01.07.2020 г., считано от 03.07.2020 г. - прекратено ТПО. Не били осъществявани визирания в исквата молба натиск, принуда, заплаха или репресия спрямо ищцата по делото. Нямало и „секретен доклад“. Уволнението на ищцата нямало нищо общо с твърдяното от нея, че било относимо към обществената й дейност в АМСБ и Синдиката на българските медицински специалисти. Комисията назначена със заповед №РД-10-456/21.05.2020 извършила подбор, като взела предвид притежаваната от ищцата квалификация и начин на изпълнение на възложената работа. Не били верни твърденията на ищцата, че не било извършено реално съкращаване, а извършеното било „фиктивно“ на щата, на заеманата от нея длъжност „Медицинска сестра“. Не било вярно и твърдението на ищцата, че не е ясно как работодателят извършил подбора, какъв бил начина на оценяване, че подборът е формален и не е ясно защо тя трябва да бъде съкратена, както и, че не били спазени редът и процедурата. Изп. директор, в качеството на работодател е назначил комисия, със заповед №РД-10-456/21.05.2020 г., която да извърши подбора и видно от протокола на комисията от 21.05.2020 г. били приети ясни критерии, по които да се извърши подбора и оценят служителите, като това били: квалификация /образователна степен, доп. квалификация, проф. опит на заеманата длъжност/ и изпълнение на работата /като се взема предвид оценката от последната атестация, извършена от прекия ръководител/. Именно на тази атестация ищцата Я. получила най - ниска оценка. Тя била оценена по - ниско /с по 1 т./, в

сравнение с колегите си по три критерии - рационално използване и уплътняване на работното време, добро междуличностно общуване и обмен на информация, взаимопомощ и работа в екип. Извършеният подбор бил между всички мед. сестри в звеното, включително и ВРИД старши сестри, като била извършена оценка от комисията на всяка от тях. Така извършеният подбор бил напълно в синхрон с чл.329 КТ и напълно законосъобразен. Неверни били твърденията на ищцата, че се касаело до уволнение, което нямало нищо общо с професионалните ѝ качества. Нямало как да бъде субективна преценката при условие, че имало ясни критерии и петчленна комисия. Квалификацията ѝ и равнището на работа били преценени, видно и от протокола за подбор изцяло в унисон с чл.329 КТ. Нямало друг служител, който да бил поел трудовата функция на ищцата. Налице било напълно законосъобразно уволнение. Съкращението в щата било реално, т. е. съответната трудова функция била премахната, съкращаването било налице към момента на уволнението и на фактическото премахване на съответната трудова функция, т.е. уволнението следвало съкращаването на щата, като било извършено по съответния ред и от органа имащ право да извърши уволнение. Оспорва представеното удостоверение за представителност и легитимност на Синдикат на българските медицински специалисти. На първо място тази синдикална организация не била централно представена. Сдружението било регистрирано като СНЦ в Търговския регистър. Съгласно чл.36 от КТ обаче организациите се признавали по тяхно искане за представителни на национално равнище от Министерски съвет, каквото всъщност липсвало. Липсвала и централно изградена структура. На второ място не била спазена процедурата за членство на организацията, както и реда за създаване на секция. Представено било удостоверение от г-жа Я. за представителност и легитимност, подписано от председателя. Не били представени други документи, доказващи създаването на секция на Синдиката на българските медицински специалисти в лечебното заведение, като протокол на проведено събрание, избор на председател, членове - учредители, лично поставили подписа си, избор на председател. Следователно г-жа Я. била председател на синдикат без налични членове от списъчния състав на лечебното заведение. С оглед на всичко изложено моли да се отхвърлят предявените обективно съединени иски като неоснователни и недоказани.

За да постанови решение в този смисъл районният съд е приел, че трудовото правоотношение с Е.Я. като медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология е прекратено, считано от 03.07.2020г., с предизвестие от 01.06.2020г. на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ, от болницата до ищцата, поради съкращаване в щата. От Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение от делото, е констатирано, че считано от 03.07.2020г. поради съкращаване в щата и изтекло предизвестие се прекратява трудовото правоотношение на Е.Я. в УМБАЛ - Клиника по ортопедия и травматология. Към настоящия момент ищцата работи в Клиниката по

инфекциозни болести в УМБАЛ „П.Д.С.К.“ гр. ***.

Представено е удостоверение, издадено от Синдиката на българските медицински специалисти, подписано от М.И. - председател, което посочва, че синдикалната организация е с Председател в УМБАЛ - ищцата Е.Я.. Писмото е с изх.номер от 09.02.2020г. и е входирано при ответника на 25.02.2020г. т.е. същият е бил уведомен, че ищцата е член на синдикално ръководство в болницата близо 5 месеца, преди да бъде прекратено правоотношението с нея на основание съкращаване в щата.

По повод оспорването на легитимността на този синдикат, както и членството и създаване на секция в болницата в първото по делото съдебно заседание, съдът е приел, че видно от представените писмени документи Синдиката на българските медицински специалисти има устав и е регистрирано като СНЦ по чл. 49 ал. 1 от КТ - Решение № 5 от 28.11.2019г. на ОС Перник и удостоверение от Агенцията по вписванията. Съгласно Устава на СБМС тази организация има централно ръководство - Управителен съвет (състоящ се от Председател и четирима членове), Председател и Контролен съвет. Съгласно Устава на синдиката, нови членове се приемат по писмено искане. С Протокол от 07.02.2020г. на заседание на УС на СБМС за член на синдикалната организация е приета и ищцата Е.Я.. Представен е и Протокол от 09.02.2020г., видно от който на тази дата се е състояло учредително събрание на СБМС към УМБАЛ „П.Д.С.К.“ и е взето решение за учредяване на „секция“ към СБМС на територията на болницата - всичките трима участници са и членове на СБМС - Е.Я., Е.В. и С.К.. Съгласно Протокола за Председател на секцията в УМБАЛ е избрана ищцата Я.. Последвано е заявление от ищцата за вписване в регистрите на СБМС на новоучредената секционна организация и приемане на същата към СБМС т.е. тази организация е първично организационно-структурно звено на съответния синдикат в предприятието на работодателя. По отношение на аргументите за антидатиране на тези документи, то същите са несъстоятелни. Всички протоколи са създадени до 09.02.2020г. и работодателят е уведомен на 25.02.2020г., видно от поставения печат в регистратурата на самия ответник.

Според районния съд, от закрилата по чл. 333 ал. 3 от КТ могат да се ползват при уволнение два вида синдикални дейци: членовете на синдикалното ръководство в предприятието - председателят и секретарят на първичното организационно-структурно звено на съответния синдикат в предприятието на работодателя и членовете на ръководен избран синдикален орган, който може да е изграден на териториален, отраслов или национален принцип. В случая е учредена секция към самостоятелен работодател. С предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 3, предложение първо от КТ, във връзка с § 1, т. 6 от ДР на КТ се ползва работник или

служител, който е член на синдикално ръководство (председател и секретар) на синдикалната организация, учредена и структурирана към предприятието на съответния работодател, но не и ръководствата на вътрешните структури (секции) в рамките на тази синдикална организация. В случая, ищцата е член на синдикалното ръководство в съответното предприятие работодател - УМБАЛ „П.Д.С.К.“ гр. ***. Съответната синдикална организация или първична структура на национален синдикат, учредена и структурирана към това предприятие, е субектът на взаимоотношенията с работодателя, възникващи по повод представителството на работниците и служителите с цел защита на правата и исканията им, участие в колективни трудови спорове, в колективното трудово договаряне и др. Поради това, само посочените от закона лица като нейно ръководство се ползват от специалната закрила, защото те са тези, за които законодателят е счел, че се нуждаят от засилена закрила при влизане в конфликт и защита на правата на работниците.

По отношение на възражението, че тази синдикална организация - на СБМС не е представителна, съдът е приел, че предварителната закрила по чл. 333 ал. 3 от КТ се отнася, както до представителните, така и до непредставителните синдикални организации. По отношение на твърдението, че Синдиката на българските медицински специалисти е нелегитимен, то съдът е намерил, че със специалната закрила при уволнение, поради съкращаване на щата, по реда на чл. 333, ал. 3 от КТ, се ползва всеки член на синдикалното ръководство, независимо дали съответния синдикат има статут на представителна синдикална организация. Отделно легитимността на съответната синдикална организация не подлежи на съдебен контрол в рамките на настоящото производство, тъй като се касае за обстоятелство, което няма отношение към задължението на работодателя по чл. 333, ал.3 от КТ, поставящо законността на извършеното уволнение в зависимост от получаването на предварително съгласие от синдикалния орган, поради което такова възражение не следва да бъде приемано и разглеждано от съда. Независимо от това съдът е направил извод, че от доказателствата по делото може да се приеме легитимността на СБМС, след като същият е регистриран като ЮЛ съгласно чл. 49 от КТ и с оглед на това, че за действието на предвидената в чл. 333, ал.3 от КТ закрила, законът не поставя изискване съответния синдикат да е страна по КТД на национално браншово ниво, нито поставя разлика между представителна и непредставителна синдикална организация.

След като е установил, че ищцата безспорно се е ползвала със защитата по чл. 333 ал. 3 от КТ, съдът е счел уволнението за незаконно, тъй като тази защита не е преодоляна. Ответникът не е спазил процедурата да поиска предварително съгласие на синдикален орган, който съгласно Устава и Правилника на Синдиката е УС на СБМС.

Въпреки това самостоятелно основание за отмяна на уволнението и

възстановяване на предишната длъжност, съдът е обсъдил и разгледал оплакванията на ищцата, във връзка с реалното съкращаване в щата и извършването на подбор.

Районният съд е приел, че изпълнителният директор проф. Й.Й. на УМБАЛ „П.Д.С.К.“ гр. *** упражнява правата на работодател с работещите по трудово правоотношение. Приел е, че е налице реално съкращаване на една щатна бройка за медицинска сестра в КОТ. Щатното разписание в случая предхожда уволнението, което се доказва и от издадената Заповед РД 10 456 от 21.05.2020г. за подбор и разпита на свидетелите. По отношение на подбора по чл. 329 от КТ съдът е установил, че с Заповед на изпълнителния директор от 21.05.2020г. е определена комисия, която да извърши съгласно чл. 329 от КТ подбор измежду служителите на длъжност „медицинска сестра“ в КОТ, като са поставени законовите критерии - квалификация и начин на изпълнение на работата. Така избраната комисия е съставила Протокол от 21.05.2020г. в посочения от работодателя състав, в който са отразени подробно критериите за оценка на работниците и е посочен резултата от подбора, а именно най-нисък брой точки има ищцата Е.Я.. Съгласно приложената Таблица за оценки от 21.05.2020г. е извършен подбор измежду 16 медицински сестри, които заемат 14, 5 щата в КОТ и всички са с еднакъв брой точки - 54, а ищцата е с 51 точки, като разликата се получава от оценката от последната атестация. В подбора съгласно поименното щатно разписание към 01.05.2020г. са участвали всички медицински сестри и старшите такива в КОТ. По критерия начин на изпълнение на работата ищцата е получила по-малко точки. В атестационната ѝ карта (всички атестационни карти са от 19.05.2020г.) са отбелязани по-малко точки по отношение рационално изпълнение на работата, добро междуличностно общуване и работа в екип. С оглед оспорването в исковата молба и в хода на делото, че е налице субективно отношение в резултат на членуването на ищцата в посочения синдикат и репресия към нея са разпитани свидетели на ответника - С.М. (гл.медицинска сестра и член на комисията по подбор), В.В. (началник КОТ и пряк ръководител на ищцата до уволнението), С.Д. (човешки ресурси и член на комисията по подбор) и В.Г. (старша медицинска сестра в КОТ).

Свидетелските показания на доц. В.В. и старша сестра В.Г., съдът е ценил с оглед чл. 172 от ГПК, като евентуално заинтересовани. Показанията и на двамата свидетели, съдът е намерил в тази част за уклончиви, като старшата сестра е заявила, че ако реши ищцата може да работи и много добре. Съобщават за инцидентни случаи на неуплътняване на работно време, като например занимание с телефона или закъснение за работа или за един случай, когато е била на смяна, но извън отделението. Същевременно за целия период на работа на ищцата в КОТ няма нито едно доказателства за дисциплинарно нарушение, доклад или забележка.

Първоинстанционният съд е обсъдил приложения в трудовото досие на ищцата

Доклад на началника на клиниката доц. В., д-р И.И. и ст.м.сестра В. Г., от 20.05.2020г., съгласно който клиничният съвет е взел становище, че са налице пропуски в работата на м.с. Я., в периода, в който същата е от няколко месеца командирована в КИБ, в отделението за лечение на коронавирус и е предстояло приключване на командировката) и са налице проблеми в междуличностното общуване в колектива на КОТ. На основание на тези мотиви, считат за необходимо Е.Я. да се пребазира в друго звено на УМБАЛ. Докладът е входиран на 21.05.2020г. при изпълнителния директор и на същата дата е издадена и Заповед за извършване на подбор в КОТ, съгласно щатно разписание от 01.01.2020г. Всички атестационни карти са с дата 19.05.2020г. т.е. преди издаване на заповедта и назначаване на комисията за подбор. На 21.05.2020г. според представения Протокол за подбор е направено предложение да бъде прекратено трудовото правоотношение с Е.Я.. Същевременно и на основание представения доклад от началника на КОТ, д-р И. и старшата медицинска сестра, е проведено заседание и е взето решение с оглед запазване на трудовото правоотношение и ненарушаване на микроклимата в КОТ да се сключи допълнително споразумение с ищцата и същата да бъде преместена в Клиниката по инфекции при запазване на длъжността и работната заплата. На 26.05.2020г. е постъпило заявление от Е.Я., че желае да се завърне на титулярното си работно място в Клиниката по ортопедия и травматология. На следващия ден е постъпило предложение от изпълнителния директор ищцата да бъде преназначена в Клиниката по инфекциозни болести и в Клиниката по кожни болести. Предложението е отказано от ищцата на 28.05.2020г. Проследявайки хронологията на процедурата по подбор и тази в резултат на доклад от 20.05.2020г. на ръководителя на КОТ, съдът е направил заключението, че цялата процедура по подбор е създадена с цел да се отстрани от отделението ищцата Я., поради нежеланието ѝ доброволно да заеме длъжност медицинска сестра в друга клиника при същия работодател.

В случая, след като работодателят е извършил уволнение, злоупотребявайки с предоставените му субективни материални права по чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ във вр. с чл. 329 от КТ, съдът е приел, че заповедта за прекратяване на трудовия договор на това основание, се явява незаконна и е уважил иска за отмяна на уволнението. Намерил е за основателна и претенцията на Е.Я. за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност като медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология.

Въззивната инстанция намира за установено по делото, че ищцата е работила по трудово правоотношение, на длъжност „медицинска сестра“, в Клиника по ортопедия и травматология към УМБАЛ П.Д.С.К." АД гр. ***. Трудовото ѝ правоотношение като медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология е прекратено, считано от 03.07.2020г., видно от представеното предизвестие от 01.06.2020г., на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ, поради съкращаване в щата. Със Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение е констатирано, че считано от 03.07.2020г., поради

съкращаване в щата и изтекло предизвестие се прекратява трудовото правоотношение на Е.Я. в УМБАЛ - Клиника по ортопедия и травматология. Към момента ищцата работи в Клиниката по инфекциозни болести в УМБАЛ „П.Д.С.К.“ гр. ***.

Видно от представеното по делото удостоверение на Синдиката на българските медицински специалисти, подписано от председателя М.И., синдикалната организация в УМБАЛ “П.С.К.” АД –*** е с Председател - Е.Я.. Писмото е с изх.номер от 09.02.2020г., постъпило при ответника на 25.02.2020г., когато е уведомен, че ищцата е член на синдикално ръководство в болницата.

С оглед оспорването легитимността на синдиката, членството и създаването на секция в болницата, в първото по делото съдебно заседание ищцата е представила документи. От тях се установява, че Синдикатът на българските медицински специалисти има устав, регистрирано е като СНЦ съгласно чл. 49 ал. 1 от КТ с Решение № 5 от 28.11.2019г. на ОС Перник и удостоверение от Агенцията по вписванията. От Устава на СБМС е видно, че синдикалната организация има централно ръководство - Управителен съвет (състоящ се от Председател и четирима членове), Председател и Контролен съвет. Съгласно Устава на синдиката, нови членове се приемат по писмено искане. От представения Протокол №10 от 07.02.2020г., на заседание на УС на СБМС за членове на синдикалната организация са приети ищцата Е.Я., С.К. и Е.В., трите от УМБАЛ – ***. От представения Протокол от 09.02.2020г., е видно, че на тази дата се е състояло учредително събрание на СБМС към УМБАЛ „П.Д.С.К.“, взето е решение за учредяване на „секция“ към СБМС на територията на болницата. Тримата участници са и членовете на СБМС - Е.Я., Е.В. и С.К.. Съгласно Протокола за Председател на секцията в УМБАЛ е избрана ищцата Я.. Подадено е заявление за вписване в регистрите на СБМС на новоучредената секционна организация и приемане на същата към СБМС. Тази организация е първично организационно-структурно звено на съответния синдикат в предприятието на работодателя. Протоколите са изготвени преди 09.02.2020г., а работодателят е уведомен на 25.02.2020г., видно от поставения щемпел от регистратурата на ответника.

Закрилата по чл. 333 ал. 3 от КТ се прилага при уволнение при съкращаване на щата, по отношение на два вида синдикални дейци: членовете на синдикалното ръководство в предприятието - председателят и секретарят на първичното организационно-структурно звено на съответния синдикат в предприятието на работодателя и членовете на ръководен избран синдикален орган, който може да е изграден на териториален, отраслов или национален принцип. Създадената в предприятието на ответника синдикална секция има характер на първична организация към самостоятелен работодател, съгласно постановките на Тълкувателно решение № 9

от 12.12.2014 г. на ВКС по тълк. д. № 9/2013 г., ОСГК. Съответната синдикална организация, учредена и структурирана към това предприятие е субектът на взаимоотношенията с работодателя, възникващи по повод на представителството на работниците и служителите с цел защита на правата и исканията им, участие в колективни трудови спорове, в колективното трудово договаряне и др. Поради това, само посочените от закона лица, като нейно ръководство се ползват от специалната закрила, защото те са тези, за които законодателят е счел, че се нуждаят от засилена закрила. С предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 3, предложение първо от КТ, във връзка с § 1, т. 6 от ДР на КТ се ползва работник или служител, който е член на синдикално ръководство (председател и секретар) на синдикалната организация, учредена и структурирана към предприятието на съответния работодател, но не и ръководствата на вътрешните структури (секции) в рамките на тази синдикална организация в отделните самостоятелни звена при същия работодател. В случая ищцата Е.Я. е член на синдикалното ръководство в съответното предприятие - работодател - УМБАЛ „П.Д.С.К.“ гр. ***, поради което по отношение на нея се прилага закрилата при уволнение, при съкращаване на щата, съгласно чл. 333, ал.3 КТ.

Възражението на ответника, че синдикалната организация на СБМС не е представителна, съдът намира неоснователно. Това е така, защото предварителната закрила по чл. 333 ал. 3 от КТ се отнася, както до представителните, така и до непредставителните синдикални организации.

Възражението на ответника за нелигитимност на Синдиката на българските медицински специалисти, съдът намира за неоснователно. Със специалната закрила при уволнение, поради съкращаване на щата, по реда на чл. 333, ал. 3 от КТ, се ползва всеки член на синдикалното ръководство, независимо дали съответния синдикат има статут на представителна синдикална организация или не. Легитимността на съответната синдикална организация не подлежи на съдебен контрол в рамките на настоящото производство, тъй като касае обстоятелство, което няма отношение към задължението на работодателя по чл. 333, ал.3 от КТ, изискващо за законността на извършеното уволнение получаването на предварително съгласие от синдикалния орган. По тези съображения, въззивният съд намира, че това възражение не следва да бъде разглеждано от съда като неотнормено към предмета на спора. В този смисъл е налице трайна съдебна практика на ВКС - Решение №48/ 29.01.2010 г. на III г.о. на ВКС на РБ, по гр.д. № 5061/2008 г. и Определение № 456/21.03.2012 г. по гр.д. № 1572/2011 г. на III г.о. на ВКС на РБ.

Въпреки това по делото са представени писмени доказателства, от които се установява легитимността на СБМС. Налице е регистрация на СБМС като ЮЛ

съгласно чл. 49 от КТ.

По делото е установено по категоричен начин, че ищцата се ползва със защитата по чл. 333 ал. 3 от КТ, поради което уволнението ѝ е незаконно, само на това основание. Безспорно е установено по делото, че ответникът не е спазил предвиденото в чл. 333, ал.3 КТ изискване да поиска предварително съгласие на синдикален орган, който съгласно Устава и Правилника на Синдиката е УС на СБМС за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата, поради съкращаване на щата.

Закрилата по чл. 333, ал.3 КТ се отнася към момента на връчването на заповедта за уволнение, съгласно чл. 333, ал.7 КТ. Това определя задължението на съда за проверки наличието на предпоставките за закрилата, към момента на връчване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата – 01.07.2020г. В този смисъл представените пред въззивната инстанция нови писмени доказателства, касаещи новонастъпили обстоятелства след посочената по – горе дата- 01.07.2020г. са неотносими към предмета на спора. Представените заповед № 243 от 02.02.2021г. на УМБАЛ „П.Д.С.К.“ Ад *** за прекратяване на трудовото отношение на С.И.К., считано от 11.02.2021г. и заявлението на Е.Н.В. за доброволно напускане на СБМС и синдикалната организация към ответника от 10.05.2021г. нямат никакво отношение към законността на уволнението на ищцата.

Неспазването на императивното изискване в разпоредбата на чл. 333, ал.3 КТ е самостоятелно основание за отмяна на уволнението и възстановяване на ищцата на предишната длъжност, но доколкото в жалбата са изложени оплаквания, относно изводите на съда за извършения подбор, въззивната инстанция също следва да изложи съображения по този въпрос.

Съгласно Заповед на изпълнителния директор на УМБАЛ от 21.05.2020г. е определена комисия, която да извърши съгласно чл. 329 от КТ подбор измежду служителите на длъжност „медицинска сестра“ в КОТ. Посочени са законовите критерии - квалификация и начин на изпълнение на работата. Комисията е съставила Протокол от 21.05.2020г., в който са отразени критериите за оценка на работниците и е посочен резултата от подбора. Ищцата Е.Я. има най – нисък резултат. Съгласно приложената Таблица за оценки също от 21.05.2020г. е извършен подбор между 16 медицински сестри, които заемат 14, 5 щата в КОТ. Останалите участници в подбора имат еднакъв брой точки - 54, а единствено ищцата има 51 точки. Разликата идва от оценката на ищцата по последната атестация, извършена на 19.05.2020г. По критерия начин на изпълнение на работата, ищцата е получила по-малко точки. В атестационната ѝ карта са налице по- малко точки по отношение критериите: рационално изпълнение на работата, добро междуличностно общуване и работа в екип.

С оглед оспорването от ищцата в исковата молба, че е налице субективно отношение в резултат на членуването на ищцата в синдикат и осъществена репресия по отношения на нея пред първата инстанция са допуснати гласни доказателства - С.М. - гл.медицинска сестра и член на комисията по подбор, В.В. - началник КОТ и пряк ръководител на ищцата, С.Д. - човешки ресурси и член на комисията по подбор и В.Г. - старша медицинска сестра в КОТ.

От свидетелските показания се установява, че прекият ръководител на ищцата е получавал оплаквания от изпълнение на трудовите задължения на Е.Я., а старшата медицинска сестра споделя, че ищцата трудно признавала авторитети и често не уплътнявала работното си време и се занимавала с телефона си или четяла книга. От друга страна от приложеното трудово досие на ищцата се установява, че за периода, от близо 6 години в КОТ Е.Я. няма налагани дисциплинарни наказания.

При подбора по чл. 329 от КТ съдът следва да провери дали работодателят е посочил и спазил законовите критерии, като всичко извън тях прави подбора незаконосъобразен. В този смисъл е Тълкувателно решение на ВКС № 3/2011 г. от 16 януари 2012 г. относно съдебния контрол на правото на работодателя на подбор по чл. 329 КТ. Съдът проверява, основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии по чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа. В случая съдът следва да провери дали оценката на работодателя отговаря на действителното ниво на изпълнение на работата, тъй като само по този критерий на ищцата са дадени по-малко точки. Действително в атестационната карта по- малко точки са поставени на ищцата по критерии- рационално използване и уплътняване на работното време, добро междуличностно общуване и обмен на информация, взаимопомощ и работа в екип. За обективните качества на ищцата Я. при изпълнение на работата ѝ пред първата инстанция са разпитани двама свидетели - доц. В.В. и старша сестра В.Г., които са били преки ръководители на ищцата в КОТ. Техните показания следва да се ценят с оглед чл. 172 от ГПК, а именно като евентуално заинтересовани, предвид трудовата им заетост при ответника. Показанията на двамата свидетели в тази част са уклончиви и неконкретни. Старшата сестра заявява, че ако реши ищцата може да работи много добре. Посочва инцидентни случаи на неуплътняване на работно време, поради занимание с телефона, закъснение за работа и един случай, когато е била на смяна, но се е намирала извън отделението.

В трудовото досие на ищцата е приложен Доклад от началника на клиниката доц. В., д-р И.И. и ст.м.сестра В. Г. от 20.05.2020г. От доклада е видно, че на проведено заседание на клиничния съвет е изразено становище, че са налице пропуски в работата на м.с. Я. и са налице проблеми в междуличностното общуване в колектива на КОТ. На

основание на тези мотиви считат за необходимо Е.Я. да се пребазира в друго звено на УМБАЛ. Докладът е вхoдиран на 21.05.2020г. при изпълнителния директор и на същата дата е издадена и Заповед за извършване на подбор в КОТ, съгласно щатно разписание от 01.01.2020г. Всички атестационни карти са с дата 19.05.2020г. т.е. преди издаване на заповедта и назначаване на комисията за подбор. На 21.05.2020г. според представения Протокол за подбор е направено предложение да бъде прекратено трудовото правоотношение с Е.Я.. Същевременно и на основание представения доклад от началника на КОТ, д-р И. и старшата медицинска сестра, е проведено заседание и е взето решение с оглед запазване на трудовото правоотношение и ненарушаване на микроклимата в КОТ да се сключи допълнително споразумение с ищцата и същата да бъде преместена в Клиниката по инфекции при запазване на длъжността и работната заплата. Всички тези действия в КОТ и УМБАЛ са в периода, в който ищцата от около два месеца е командирована и работи в Клиника по инфекциозни болести. На 26.05.2020г. е Е.Я. и подала заявление за връщане на титулярното си работно място в Клиниката по ортопедия и травматология. На 27.05.2020г. изпълнителният директор е предложил на ищцата да бъде преназначена в Клиниката по инфекциозни болести и в Клиниката по кожни болести. Предложението е връчено на ищцата на 28.05.2020г. и ищцата е отказала да го приеме. Предвид всички действия на работодателя по процедурата по подбор, разгледани в съвкупност с предложението на клиничния съвет, в резултат на доклада от 20.05.2020г. на ръководителя на КОТ, за преместване на ищцата, както и обстоятелството, че по време на подбора и около 2 месеца преди него, ищцата не е работила в КОТ, въззивната инстанция изцяло споделя съображенията на първоинстанционния съд, че процедурата по подбор е създадена с цел да се отстрани от отделението ищцата Я., поради нежеланието ѝ доброволно да заеме длъжност медицинска сестра в друга клиника при същия работодател.

Незаконосъобразен е всеки подбор, при който е налице противоречие в прилагане на подбора към основания за уволнение извън изброените в чл. 329, ал. 1 КТ, като например невключването на всички необходими участници, неприлагането на законовите критерии, обективното несъответствие на оценката по отделните показатели на обективно проявените професионални качества и квалификация /подготовка/ на работника или служителя, с оглед на възложената работа. Незаконосъобразен е и този подбор, при който не може да се провери пълно и главно оценката по критерия „по-добре работи“, при която оценка се установява основателно съмнение, че е нагласена, така че именно ищцата да бъде посочена за съкращаване при извършения подбор т.е. налице е превратно упражняване на правилото за подбор. Ако работодателят е осъществил фактическия състав на злоупотребата с права, пострадалият работник или служител може да търси друга защита за реализиране на последиците, с които закона свързва злоупотребата с права. Когато обаче при съдебен контрол се установи такава злоупотреба с права при проведена процедура по чл. 329 от

КТ, то законността на подбора несъмнено е нарушена. В случая, съдът приема, че работодателят е извършил уволнение, при злоупотреба с предоставените му субективни материални права по чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ, във вр. с чл. 329 от КТ, поради което и на това допълнително основание, заповедта за прекратяване на трудовия договор е незаконосъобразна.

По изложените мотиви, въззивната инстанция намира, че искът на ищцата Е.Я. за отмяна на уволнението е основателен и правилно е уважен от районния съд. Предвид уважаването на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, основателен се явява и искът на Е.Я. за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „медицинска сестра“ в Клиниката по ортопедия и травматология.

Предвид изложените съображения, въззивната инстанция намира, че въззивната жалба е неоснователна. Решението на районния съд като правилно следва да бъде потвърдено.

На основание чл.78, ал.3 ГПК, въззивницата следва да заплати на въззиваемата разноските по делото за въззивното производство, за възнаграждение за процесуално представителство в размер на 1000 лв.

Представителят на въззивника направи възражение за прекомерност на адв. хонорар, което съдът намира за неоснователно, предвид фактическата и правна сложност на делото.

Водим от горните мотиви, Окръжният съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 5 от 18.01.2021 г., постановено по гр.дело № 3169/2020 г. по описа на Районен съд – Стара Загора.

ОСЪЖДА УМБАЛ „П.Д.С.К.“ гр. ***, ЕИК *** да заплати на Е.Г.Я., ЕГН *****, гр. *** сумата от 1000 / хиляда / лв., представляващи направените разноси във въззивното производство за възнаграждение за процесуално представителство.

Решението може да бъде обжалвано пред ВКС с касационна жалба при условията на чл. 280, ал.1 ГПК, в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____