

# РЕШЕНИЕ

№ 13371

гр. С., 31.07.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 61 СЪСТАВ**, в публично заседание на осемнадесети юли през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ЕМИЛИЯ АТ. КОЛЕВА

при участието на секретаря СИМОНА ПЛ. ГЕОРГИЕВА  
като разглежда докладваното от ЕМИЛИЯ АТ. КОЛЕВА Гражданско дело № 20231110100125 по описа за 2023 година

Производството е образувано по предявена искова молба от И. В. С. срещу „М..

Ищцата И. В. С. е предявила срещу „М. следните искове:

-иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ – за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна;

-иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ – за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „медицинска сестра” в сектор „Предпътни прегледи” в „М.;

-иск по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ – ответникът да бъде за осъден да заплати на ищцата обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение, за времето, през което е останала без работа поради уволнението, считано от 27.10.2022г. до 27.04.2023г., а именно в общ размер на 4837,32 лева /6 месеца по 806,22 лева/, ведно със законната лихва, считано от датата на предявяване на исковата молба до окончателното изплащане на сумата /изменение на иска в частта относно размера му чрез неговото увеличение е допуснато в съдебно заседание на 06.06.2023г./.

Ищцата твърди, че по силата на трудов договор, считано от 01.02.2022г. била назначена в „М. въз основа на трудов договор, сключен между страните на основание чл. 111 КТ, по силата на който заемала длъжността „медицинска сестра” в Сектор „Предпътни прегледи” на непълно работно време – 4 часа по график, утвърден от работодателя при условията на чл. 113, чл. 152 и чл. 153 КТ. Междувременно продължавала да работи и в Ц. – С. въз основа на основно трудово правоотношение на пълно работно време на 12-часови дежурства. С оглед спазване на условията на чл. 111 КТ преди началото на всеки месец ищцата предоставяла на ръководителя на Сектор „Предпътни прегледи” информация относно свободните дати, на които не била ангажирана по основното трудово

правоотношение. Първоначално графикът на ищцата по допълнителния трудов договор бил съобразяван с предоставяната от нея информация относно свободните ѝ дати по основното трудово правоотношение, но след месец август 2022г. работодателят по допълнителното трудово правоотношение я включвал в график, който се дублирал с графика ѝ по основния трудов договор. Поради това за ищцата било невъзможно да изпълнява задълженията си и по двата трудови договора. Във връзка с това и поради неявяването ѝ на работа на няколко дати през месец август, от „М. били изискани обяснения. Такива били подадени в писмени вид, в който ищцата обяснила причината ѝ за отсъствието, като помолила да бъде съобразявана предоставената от нея информация относно свободните ѝ дни. Това не било сторено, поради което и през месец септември 2022г. ищцата не успяла да изпълни трудовите си задължения по допълнителния трудов договор. Отново ѝ били поискани обяснения. Ищцата предоставила такива, в които описала аналогични обяснения за неидването на работа, с тези, предоставени преди това.

На 27.10.2022г. ѝ била връчена заповед № РД-19-43/21.10.2022г., с която ѝ било наложено дисциплинарно наказание „уволнение” на основание чл. 188, т. 3 КТ, чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ, като трудовото ѝ правоотношение било прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ.

Ищцата излага доводи за незаконосъобразност на наложеното дисциплинарно наказание „уволнение”, а от там и на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение. В тази насока възразява, че била поставена в невъзможност да изпълнява трудовите си задължения по допълнителния трудов договор, доколкото не била съобразявана предоставената от нея информация относно свободните ѝ дни.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът е депозирал отговор на исковата молба, в който оспорва същата. Поддържа, че дисциплинарното наказание „уволнение” е наложено поради системно нарушение на трудовата дисциплина – преждевременно напускане на работа на 03/04.08.2022г. и неявяване на работа на 16/17.08.2022г., 04/05.2022г., 13/14.09.2022г. и 16/17.09.2022г., което довело до нарушаване нормалния ритъм на работа в сектор „Предпътни прегледи” и на персонала, който бил длъжен да започне работа единствено след преглед на здравословното състояние. Твърди, че ищцата не изпълнявала задължението да предоставя на прекия си ръководител ежемесечно график на дежурствата ѝ по основното трудово правоотношение, с което сама станала причина за дублиране на работните ѝ графици по двата трудови договора. Спазена била процедурата по налагане на дисциплинарно наказание, като предоставените от ищцата писмени обяснения били преценени преди налагане на наказанието. Излага, че на ищцата било наложено и предходно дисциплинарно наказание „забележка” с аналогични причини – неявяване на работа. Твърди, че на практика ответницата незаконосъобразно е работила близо девет години по два основни договора, доколкото на 30.08.2013г. между нея и Ц. – С. бил сключен трудов договор № 95, който, обаче не бил основен, въпреки основанието, посочено в него. Това било така, тъй като ищцата била назначена в „М. на основание чл. 61, ал. 1, чл. 62, чл. 63, вр. чл. 66, чл. 67 и чл. 70 КТ по основен трудов договор № РД-15-36Е/04.02.2013г. на пълно

работно време – по график считано от 05.02.2013г. Този трудов договор бил прекратен по молба на ищцата, считано от 01.02.2022г., като отново по нейна молба била назначена на основание чл. 111 КТ в „М. на процесната длъжност. Ответникът излага становище за неоснователност и на иска по чл. 225 КТ, доколкото ищцата от прекратяване на трудовото й правоотношение по допълнителния трудов договор с „М., до момента продължавала да работи по трудовия договор, сключен с ЦСМП – С..

С тези доводи ответникът моли исквете да бъдат отхвърлени.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и въз основа на събраните по делото доказателства приема следното от фактическа и правна страна:

**По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:**

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ в тежест на ищеца е да докаже: наличие на трудово правоотношение между страните към датата на уволнението.

В тежест на ответника е да докаже: надлежно упражнено потестативно право на работодателя на уволнение, в конкретния случай дисциплинарно такова и в тази връзка – наложено от органа на дисциплинарна власт наказание дисциплинарно уволнение при спазване установената в КТ процедура – форма и съдържание на заповедта и срокове, получаване на разрешение/мнение от компетентни органи, когато са налице предпоставките за това, установено нарушение на трудовата дисциплина и съответствие на наложеното наказание с тежестта на нарушението.

На осн. чл. 154 ГПК всяка от страните е длъжна да установи фактите, на които основана своите искания или възражения.

С оглед становището на страните, съдът приема като безспорни и ненуждаещи се от доказване следните обстоятелства: съществуващо трудово правоотношение между ищцата и ответника в процесния период, въз основа на Трудов договор № РД-15-276 от 28.01.2022г., сключен при условията на чл. 111 КТ, по силата на който ищцата е заемала длъжността „медицинска сестра” в Сектор „Предпътни прегледи” в „М., както и прекратяването му със Заповед № РД-19-43Е/21.10.2022г., връчена на ищцата на ищцата на 27.10.2022г.

Горните обстоятелства се установяват и от приобщения и неоспорен от страните трудов договор № РД-15-27Е от 28.01.2022г. /л. 9 от делото/ и заповед № РД-19-43Е от 21.10.2022г. /л. 21-23 от делото/.

Установява се също така от представения от ищцата трудов договор № 95 от 30.08.2013г., че по силата на този договор възникнало трудово правоотношение между Ц. – С. и ищцата И. С., по силата на което последната заемала длъжността фелдшер в долекарски екип на пълно работно време – 7 часа, с месторабота Ф.. Това обстоятелство не се оспорва от страните.

От представената по делото заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение” и прекратяване на трудовото правоотношение, се установява, че наказанието било наложено на основание чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ – поради системно нарушение на трудовата дисциплина, а именно: преждевременно напукане на работа на 03/04.08.2022г. и

неявяване на работа на 16/17.08.2022г., 04/05.09.2022г., 13/14.09.2022г. и 16/17.09.2022г. Видно от съдържанието на заповедта, в нея е посочено, че работодателят взел предвид и обстоятелството, че към момента на издаване на процесната заповед по отношение на ищцата е било наложено дисциплинарно наказание „забележка“ със Заповед № РД-19-38Е от 08.08.2022г., което не било заличено.

Видно от заключението на ССЕ, която съдът кредитира изцяло, като съобрази, че вещото лице е отговорило на поставените въпроси обективно и в пълнота: брутното трудово възнаграждение на ищцата за последния пълен отработен месец преди прекратяване на трудовото правоотношение е в размер на 806,22 лева, и същото включва: основно възнаграждение – 476 лева, еднократно възнаграждение – 4,00 лева, нулево време – 55,12 лева; нощен труд – 42,90 лева и възнаграждение по чл. 7.2 от КТД – 228 лева.

Видно от представените от ТД на НАП – С., офис „С.“ /л. 137-139 от делото/ след прекратяване на трудовия договор с работодател „М., ищцата няма други трудови договори, които да са сключени след дата 27.10.2022г. /датата на прекратяване на трудовия договор с ответника/.

От показанията на свидетеля Б. се установява, че последният е работил и работи и към момента в „М. като лекар – ординатор, като лично той в релевантния период е изготвял графиците на медицинския персонал, работещ в това предприятие. Дежурствата на медицинските екипи започвали в 16,30ч. и продължавали до 09.30ч. на следващия ден. Установява се също така, че задължението на медицинските лица, включително и на ищцата, докато изпълнявала длъжността „медицинска сестра“ в Сектор „Предпътни прегледи“, било да извършват предпътни прегледи на водачите на мотриси преди започването на тяхната смяна, т.е. преди същите да започнат работа. Последното обстоятелство се установява и от прибощената по делото длъжностна характеристика за длъжността „медицинска сестра“ в сектор „Предпътни прегледи“ в М. /л. 74-75 от делото/.

От показанията на свидетеля Б. се установява също така, че графиците били правени до 20-то число на предходния месец, за следващия. Ищцата следвало да дава по четири дежурства на месец. Установява се също така, че докато той е изготвял графиците, ищцата му праскала не самите графици, които били изготвяни от основният работодател на ищцата ЦСМП С., Ф., а същата праскала информацията относно свободните си дни, в които може да дежури в „М.“. Тъй като датите, посочвани от ищцата като свободни, били малко, трудно можело да бъдат съобразени от свидетеля при изготвяне на графиците. Поради това, свидетелят С. съобразявал свободните дни на ищцата, когато изготвял графиците за дежурство в „М. на Сектор „Предпътни прегледи“, а когато това било невъзможно, слагал дежурна ищцата и в ден, който не бил подаден от нея като свободен, като й казвал, че следва да се смени с някой от колегите в сектора. От показанията на свидетеля С. се установява, че през летните месеци на 2022г. няколко пъти му се обаждали колеги от „М., че ищцата не е дошла на работа в дежурен за нея ден. През последните три месеца преди прекратяване на трудовото правоотношение, ищцата шест пъти не дошла на работа по график. В някои случаи, ищцата уведомявала 2-3 дни преди дежурството, че не може да

дойде, но имало случаи, в които същата отсъствала и без да уведоми свидетеля С.. Предвид отсъствията на ищцата, била въведена система – при изготвяне на графика за всеки месец, служителите на Сектор „Предпътни прегледи” да се разписват, че са уведомени за него. Дните по дежурство, в които отсъствала последните три месеца, ищцата, били дни, за които била уведомила преди това, че е свободна.

Дадените от свидетеля С. показания се подкрепят и от приобщените писмени доказателства.

Така, видно от представения от МЗ, ЦСМП – С., Ф. платнуван график за месец август 2022г., за ищцата било предвидено следните дни за работа в дежурство: 01.08.2022г. – нощна, 05.08.2022г. – дневна, 08.08.2022г. – нощна, 10.08.2022г. – дневна, 11.08.2022г. – нощна, 15.08.2022г. – дневна, 16.08.2022г. – нощна, 20, 29 и 30.08.2022г. – дневна и 21, 25, 26 и 31.08.2022г. – нощна.

Видно от отработения график за месец август във Ф., ищцата реално е била на работа следните дни: 1, 06, 08, 11, 16, 17, 21, 22, 26, 26 и 31.08.2022г. – нощна смяна и 05, 10, 15, 20, 29 и 30.08.2022г. – дневна смяна.

Видно от представения график за работа на медицинския персонал в Сектор „Предпътни прегледи” за месец август 2022г., ищцата следвало да бъде дежурна и да работи на следните дни: 03/04.08.2022г. – нощна смяна, 09/10.08.2022г. – нощна смяна, 16/17.08.2022г. – нощна смяна, 24/25.08.2022г. – нощна смяна, 27/28.08.2022г. – нощна смяна. В периода от 22.08.2022г. до 31.08.2022г. – била предвидена отпускат за ищцата.

Видно от таблицата за отчитане явяването и неявяването на работа за месец август 2022г. – ищцата не се е явила на работа на 04/05.08.2022г. и на 16/17.08.2022г. за нощни смени.

Видно от докладната, изготвена от свидетеля С., същият е уведомил ИД на „М., че на дата 03.08.2022г. ищцата си е тръгнала по-рано от работа и е оставила без „предпътен контрол” машинистите, започвали смяната си от 03,45ч. на 04.08.2022г.

Видно от заповед № РД-19-38Е от 08.08.2022г. на ищцата било наложено дисциплинарно наказание „забележка” за неявяването ѝ на работа на 04.07.2022г. В заповедта е посочено, че във връзка с дадените относно случая обяснения от ищцата за смъртен случай в семейството ѝ, е констатирано, че починалото лице Х. и ищцата не са роднини по права линия, поради което и същата няма право на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 3 КТ. Последното обстоятелство се установява от представения препис – извлечение от акт за смърт на Х., видно от който същата е починала на 03.07.2022г. и от удостоверение за наследници, видно от което И. В. С. е дъщеря на З. – сестра на починалата Х., т.е. починалото лице било леля на ищцата, т.е. не е лице, във връзка с която смърт работодателят е предвидил 2 дни отпуск.

Видно от представените от МЗ, ЦСМП – С., Ф. графици, съгласно планираните дежурства, отразени в изготвения график за месец септември 2022г., за И. С. била планирана за работа следните дни: на 03.09.2022г. – дневна смяна, на 04.09.2022г. – нощна смяна, на

19, 21 и 24.09.2022г. – дневна смяна, на 25.09.2022г. – нощна смяна, на 29.09.2022г. – дневна смяна и на 30.09.2022г. – нощна смяна.

В периода от 09.09.2022г. до 15.09.2022г. /включително/ за ищцата бил предвиден - годишен отпуск.

Видно от отработен график за месец септември 2022г., представен от МЗ, ЦСМП – С., Ф., реално ищцата работила следните дни през месец септември: 03, 21, 24 и 29.09.2022г. била дневна смяна, 04, 05, 06, 16, 17, 19, 22, 25, 27 и 30.09.2022г – нощна смяна.

В периода от 09.09.2022г. до 15.09.2022г. /включително/ за ищцата била в годишен отпуск.

Посечените графици не се оспорват от страните, поради което съдът ги кередитира изцяло.

Видно от представения от ответната страна график за месец септември 2022г., съласно него, ищцата следвало да се яви на работа в „М.“ по дежурство на следните дати: 04/05.09.2022г. – нощна смяна, 07/08.2022г. – нощна смяна, 10/11.09.2022г. – нощна смяна, 13/14.09.2022г. – нощна смяна, 16/17.09.2022г. – нощна смяна.

Що се отнася до показанията на свидетелката В., съдът не счита, че същите са достатъчни, за да бъде прието, че ищцата е пращала целите графици, изготвяни от Ф. в „М.“. В тази насока съдът съобрази, че показанията на свидетелката са общи – същата общо навежда твърдения, че е виждала майка си да праща графицици по вайбъра си. Липсва конкретика относно месеца, за който били изпращаните графици, като не може да бъде отминат и факта, че свидетелката В. е дъщеря на ищцата, което поставя под съмнение нейната безпристрастност. Отделно, тези твърдения на свид. Т. се оборват от показанията на свидетеля С., който категорично отрича да е получавал самите графици от ищцата, напротив твърди, че е получавал от нея само посочени от нея конкретни дати, на които била свободна.

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

Съдът счита, че издадената заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ е законосъобразна.

Съгласно § 1, т. 22 от ДР на КТ – „системни нарушения на трудовата дисциплина“ са три или повече нарушения на трудовата дисциплина, извършени за период от една година, като за поне едно от тях не е налагано дисциплинарно наказание и за налагането им не са изтекли установените срокове, а за тези, за които са налагани – когато дисциплинарите наказания не са заличени по съответния ред.

На първо място, както беше посочено и по-горе, на ищцата вече е било налагано дисциплинарно наказание „забележка“ за нарушение на трудовата дисциплина – неявяване на работа 04.07.2022г. и това е станало със заповед № РД-19-38Е от 08.08.2022г. Това нарушение не е било заличено.

Видно от заповедта, на ищцата било наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за неявяването ѝ на работа на 04.07.2022г. В заповедта е посочено, че във връзка с дадените относно случая обяснения от ищцата за смъртен случай в семейството ѝ, е констатирано, че

починалото лице Х. и ищцата не са роднини по права линия, поради което и същата няма право на отпуск по чл. 157, ал. 1, т. 3 КТ. Това наказание, както е посочил и работодателя в процесната заповед, не е било заличено към момента на издаването ѝ, поради което и правилно е било взето предвид от работодателя при преценка системността на нарушенията на ищцата.

На следващо място, видно от докладна, изготвена от свидетеля С. от дата 26.08.2022г., било е констатирано, че на 03.08.2022г. ищцата е напуснала работа, като е оставила без „предпътен контрол” машинистите, започващи смяната си от 03,45ч. на 04.08.2022г. Видно от докладната, ищцата не се явила и на работа на 16.08.2022г. Това се установява и от отбелязването в таблицата за отчитане явяването и неявяването на работа за месец август 2022г.

Видно, както и от първоначалния график, направен във Ф., така и от графика за реално отработени дежурства, датата 03/04.08.2022г., когато ищцата е напуснала преждевременно дежурството си в сектор „Предпътни прегледи”, не е съвпадала с графика при основния работодател на ищцата. Това е второто нарушение, което е взето предвид от работодателя, при преценка системността на нарушенията на ищцата, послужили за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение”.

На следващо място, видно от таблицата за отчитане явяването и неявяването на работа за месец септември 2022г., ищцата не се е явила на работа на следните дати 04/05.09.2022г., 13/14.09.2022г. и 16/17.09.2022г.

По делото не се установява по безспорен начин дали ищцата е уведомила сектор „Предпътни прегледи” със свободните си дати, на които може да се яви на работа в „М., но при всички случаи, видно е от съдържанието на графика, че в същия единствено датата 04/05.09.2022г. е съвпадала с дежурство, предвидено в началния график, изготвен във Ф.. Останалите дати, на които ищцата не се е явила на работа през месец септември 2022г., не са били предвидени в графика на основния работодател на ищцата.

Обстоятелството, че впоследствие на ищцата се е наложило да работи по друг график на дежурства при основния си работодател, е без значение, доколкото ищцата, сключвайки договор на 4 часа с „М. се е съгласила да престира труд срещу задължението на работодателя да го заплаща съгласно уговореното. Това задължение произтича от нормата на чл. 124 КТ. Съгласно посочения текст на закона - по трудовото правоотношение работникът или служителът 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.

Нещо повече, установява се от така събраните доказателства, че ищцата не се е явила на работа и на дата 13/14.09.2022г., на която дата не е работила и при основния си работодател и за която дата същата няма уважителни причини за неявяването си в „М.. Само това неявяване на работа, представлява трето по ред нарушение на трудовата дисциплина, за

което също не е било наложено дисциплинарно наказание и това е достатъчно, за да бъде прието, че са налице условията на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ. Това е и третото дисциплинарно нарушение, което е било взето предвид от работодателя.

Нещо повече, съдът приема, че е налице и четвърто нарушение, доколкото ищцата не се е явила на работа и на 16/17.09.2022г. Датата 16/17.09.2022г. явно е била съобразена със свободните дати съгласно първоначално направения график от Ф. /ако бъде прието, че ищцата е предоставила на ответника сведения за свободните си дни/, поради което и последващата промяна на графика в това предприятие е без значение и не сочи за добросъвестно поведение на ищцата.

Спазена е и процедурата по чл. 193 КТ, като преди издаване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение”, от ищцата са били изискани и преценени от работодателя обяснения, които законосъобразно последният не е приел за основателни.

С оглед на това, и доколкото уволнението се явява законосъобразно, искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

**По исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ:**

Предвид акцесорния си характер спрямо претенцията за отмяна на уволнението, исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ също следва да бъдат отхвърлени като неоснователни.

**По разноските:**

При този изход на спора право на разноси има ответникът. Същият претендира юрисконсултско възнаграждение, което му се следва на осн. чл. 78, ал. 8 от ГПК с оглед факта, че ищецът е представляван в производството от юрисконсулт. Съдът, обаче счита, че следва да му бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в размер на 100,00 лева предвид липсата на фактическа и правна сложност на делото. Тези разноси следва да се възложат в тежест на ищцата.

С аргумент от разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК разноските за държавна такса и заплатеното от бюджета на съда възнаграждение на вещо лице остават за сметка на съда.

Мотивиран от изложеното, съдът

**РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от И. В. С. - Т. ЕГН \*\*\*\*\* с адрес: гр. С., бул. „М., срещу „М. с ЕИК ., със седалище и адрес на управление: гр. С., ул. „К. Г” № 121, искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за признаване на уволнението, извършено със заповед № РД-19-43/21.10.2022г. н а Изпълнителния директор и на Председателя на Съвета на Директорите на “М., за незаконно и неговата отмяна; за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „медицинска сестра” в сектор „Предпътни прегледи” в „М. и за заплащане на сумата от 48 37,32 лева, представляваща обезщетение в размер на брутно трудово



възнаграждение, за времето, през което ищцата е останала без работа поради уволнението, считано от 27.10.2022г. до 27.04.2023г., ведно със законната лихва, считано от датата на предявяване на исковата молба 03.01.2023г. до окончателното изплащане на вземането, като неоснователни.

**ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 ГПК И. В. С. - Т. ЕГН \*\*\*\*\* да заплати на „М. с ЕИК . сумата от 100,00 лева /сто лева/ - разноси, сторени в производството пред СРС.**

**Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок, който на основание чл. 315 ГПК започва да тече за страните от 01.08.2023г.**

**Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_**