

РЕШЕНИЕ

№ 9509

гр. София, 05.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 178 СЪСТАВ, в публично заседание на дванадесети декември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: МАРИЯ ИЛЧ. ИЛИЕВА

при участието на секретаря СВЕТОСЛАВА В. ОГНЯНОВА
като разгледа докладваното от МАРИЯ ИЛЧ. ИЛИЕВА Гражданско дело № 20221110117736 по описа за 2022 година

Производството е по реда Глава Двадесет и пета от Гражданския процесуален кодекс (чл. 310 – 317 ГПК).

Ищцата Р. В. П. е предявила срещу ответника В.А. (...), БУЛСТАТ ..., обективно съединени иски за отмяна на уволнението, извършено със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение № 415/28.02.2022 г. – чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „общ работник (санитар)“ и по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа вследствие на уволнението в размер 2734,23 за месец март и април за периода от 02.03.2022 г. до 02.09.2022 г. (**както е посочено с молба уточнение от 11.04.2022 г.**), ведно с обезщетение за забава в размер на законната лихва върху главницата от датата на подаване на исковата молба в съда – 01.04.2022 г. до окончателното изплащане на вземането.

С определение от 07.11.2022 г., постановено в открито съдебно заседание, проведено на същата дата, е допуснато уточнение на претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ, за заплащане на обезщетение за оставане без работа вследствие на уволнението, **съобразно молбата-уточнение от 19.09.2022 г.**, като претенцията е заявена за периода от **02.03.2022 г. до 02.09.2022 г.** за сумата в общ размер на **8284,02 лева**, изчислена на база на последното получено брутно трудовото възнаграждение за пълен отработен месец 1380,67 лева.

Ищцата Р. В. П. твърди, че по силата на сключен с ответника Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“ към В.А. (...), трудов договор от 01.01.1993 г. заемала

длъжността „Общ работник – санитар“ при ответника с основно месечно възнаграждение в размер на 1367,15 лева, впоследствие уточнено на 1380,67 лева, по което правоотношение полагала работа при ненормиран работен ден. На 02.03.2022 г. на ищцата била връчена Заповед № 415/28.02.2022 г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Сочи, че наказанието ѝ е наложено за неявяване на работа в два последователни работни дни за времето от 04.01.2022 г. до 07.01.2022 г., без да ѝ е разрешен отпуск. Сочи, че на 15.12.2021 г. била поканена да подпише заповед за изменение на работното ѝ място в Ковид отделение на „Първа клиника по инфекциозни болест“ – катедра „Инфекциозни болести“ на МБАЛ – София, за което тя не била съгласна и уведомила прекия си ръководител, поради което бил изготвен график на дежурства за Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“, в който тя била включена и изпълнявала. На 04.01.2022 г. получила обаждане от „Първа клиника по инфекциозни болест“ – катедра „Инфекциозни болести“ на МБАЛ – София във връзка с твърдяното неявяване на работното ѝ място, за което тя дала обяснения пред комисия. Сочи, че няма задължение да се явява на работа в посочената клиника, евентуално, че са налице уважителни причини да не изпълни нареждането на работодателя си за промяна на работното ѝ място – здравословното състояние на нея и съпруга ѝ, което било застрашено. Твърди, че не е извършила нарушението, за което ѝ е наложено наказание. Ето защо прави искане уволнението да бъде отменено и да бъде възстановена на заеманата длъжност.

Твърди, че е останала без работа след уволнението, поради което претендира осъждане на ответника да ѝ заплати обезщетение вследствие на незаконното уволнение за периода от шест месеца, считано от 02.03.2022 г., ведно с обезщетение за забава в размер на законната лихва върху главницата от дата на подаване на исковата молба в съда – 01.04.2022 г. до окончателното изплащане на вземането. **Претендира разноски. Представя списък по чл. 80 от ГПК.**

В представени по делото писмени бележки по чл. 149, ал. 3 от ГПК, поддържа предявените икове и посочените основания за незаконност на уволнението. Прави доказателствен анализ, като поддържа, че не се установява да е извършила твърдените действия, за които е наказана, тъй като ищцата е била включена в графика за работа на Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“, където се е явила и работила. Излага доводи, че наказанието не съответства на тежестта на нарушението.

В срока за отговор на исковата молба по чл. 131 от ГПК, ответникът В.А. (...) оспорва предявените икове. Счита исковите за недопустими, като оспорва специалната си правосубектност по § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби /ДР/ на КТ и твърди, че надлежна страна по иска е Излага, че трудовият договор е сключен и прекратен от началника на Излага, че според чл. 30, ал. 1 и ал. 3 от Правилника за устройството и дейността на ... (ПУД...) и т. 21 от Приложение № 2 към чл. 18, ал. 3, т. 4 от Правилника, началникът на клиниката не е работодател по смисъла на ДР на КТ. По същество оспорва предявените икове. Сочи, че на ищцата е наложено наказание за нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в неизпълнение на законните нареждания на работодателя – чл. 187, т. 7 от КТ – ищцата не се явила на работа в Първа клиника по инфекциозни болести

(Първа КИБ) в МБАЛ София към ... в дните от 04.01.2022 г. до 07.01.2022 г. вкл., а вместо това работила в клиниката „УНГ болести“ за времето от 03.01.2022 г. до 07.01.2022 г. вкл., с което нарушила задължението, вменено ѝ със Заповед № 2319/13.12.2021 г. на Началника на ... относно изменение на работното ѝ място, с което ѝ било възложено да изпълнява функционалните си задължения в Първа КИБ за срок от 45 дни, в съответствие с квалификацията ѝ, считано от 01.01.2022 г. до 14.02.2022 г. вкл. Сочи, че устното уведомяване от ищцата на служители в клиниката по УНГ не я освобождава от задължението ѝ да изпълни нареждането на работодателя. Излага, че на работодателя не са представени медицински документи, установяващи по надлежния ред, че здравословното състояние на ищцата не ѝ позволява да изпълнява възложената работа. Сочи, че изпълнението на възложените ѝ функции не изисква пряк контакт със заразно болни, поради което не е налице обективна причина за отказ да изпълни нарежданията на работодателя. Излага, че процедурата за налагане на наказанието е спазена – на ищцата са изискани обяснения на 27.01.2022 г., които тя е дала, като последните са взети предвид от работодателя. Наказанието било съобразено с тежестта на нарушението и наложено в преклузивния срок – два месеца от узнаването, с мотивирана заповед, съдържаща всички реквизити. Излага подробно доводи за законосъобразността на уволнението. Прави искане предявените искове да бъдат отхвърлени. **Претендира разноси за юрисконсултско възнаграждение. Не представя списък по чл. 80 от ГПК. Възразява за прекомерност на разноските на ищцата.**

В представени по делото писмени бележки по чл. 149, ал. 3 от ГПК оспорва предявените искове. Прави обстоен доказателствен анализ като поддържа, че в хода на съдебното дирене безспорно се установява, че ответницата е извършила твърдените нарушения, а наложеното наказание съответства на тежестта на извършеното нарушение с оглед обстоятелствата на извънредна епидемична обстановка.

Съдът, след като взе предвид доводите на страните и след оценка на събраните по делото доказателства, при спазване на разпоредбата на чл. 235 от ГПК, намира от фактическа страна следното:

Между страните не е спорно и се установява от представените писмени доказателства, че са били валидно обвързани от трудов договор, по силата на който ищцата е заемала длъжността „Общ работник-санитар“ при ответника, с място на работа Клиника „Ушни, носни и гърлени болести“.

От представените и приети по делото Функционални задължения за Длъжностна характеристика за длъжността „Общ работник по ДРД“, които са връчени ищцата на 17.11.2020 г. срещу подпис, се установява, че длъжността предполага изпълнение на основани трудови задължения и отговорности в това число: осъществяване на интензивни грижи и наблюдение върху инфектирани болни с COVID 9, постъпили на лечение в клиниката; стриктно спазване на работния график и установените изисквания за работа в клиниката. От представената и приета като писмено доказателство Длъжностна характеристика за длъжността „Общ работник по ДРД“, която е връчена на ищцата на

30.12.2020 г срещу подпис, както и от Функционални задължения за Длъжностна характеристика за длъжността „Общ работник по ДРД“, се установява, че ищцата е запозната, че при екстремни ситуации като бедствия, наводнения, аварии и други по разпореждане на непосредствените началници, работникът изпълнява и други задължения, непосредствено свързани с длъжността и, включително и такива, които не са пряко свързани с длъжността, но се налагат от естеството на ситуацията. Работникът може да откаже да изпълнява такива задължения ако има здравословни причини за това, след представяне на изискуемите документи.

От представената и приета по делото декларация от 09.05.2019 г. от Р. В. П., автентичността на която не е оспорена и оборена в процеса, се установява, че работникът е бил за познат с Правилника за вътрешния трудов ред на Ръководството и Централната администрация на В.А., Многопрофилна болница за активно лечение – София, Модулни военни формирования, Медицински пунктове към В.А.-София и Център за професионално обучение във В.А., според който работниците и служителите са длъжни да изпълняват законните нареждания на работодателя.

От представената и приета като писмено доказателство по делото Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ..., която е връчена на ищцата, се установява, че работодателят е възложил на Р. В. П. да изпълнява функционалните си задължения по трудовия договор от 01.01.1993 г. в Първа клиника по инфекциозни болести на Катедра „Инфекциозни болести“ в МБАЛ-София, гр. София, за срок от 45 дни в съответствие с квалификацията си за периода от 01.01.2022 г. до 14.02.2022 г. включително.

От представените и прието по делото писмени доказателства, се установява, че след връчване на делото Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ..., Р. В. П. е отказала да изпълнява функционалните си задължения в Първа клиника по инфекциозни болести на Катедра „Инфекциозни болести“ в МБАЛ-София съобразно заповедта и не се е явила на работа в тази клиника съобразно изготвения график, в който е включена, за което Началникът на Първа клиника не е бил уведомен своевременно.

Между страните не е спорно и се установява, че ищцата е била включена и в графика за месец януари 2022 г. на Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“, за който не се установява кога е изготвен и утвърден.

Между страните не е спорно, поради което отделено като ненуждаещо се доказване, на основание чл. 146, ал. 1, т. 4 от ГПК, е обстоятелството, че трудовото правоотношение на Р. В. П. е прекратено с връчена на 02.03.2022 г. Заповед № 415/28.02.2022 г., с която на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

От заповедта за налагане на дисциплинарно наказание се установява, че същото е наложено на ищцата за това, че: като не се е явила на работа в Първа клиника по инфекциозни болести на 04.01.2022 г. до 07.01.2022 г., не е изпълнила Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ... за изменение на работното място на ищцата – да изпълнява функционалните си задължения в Първа клиника по инфекциозни болести за срок от 45 дни, считано от 01.01.2022 г. до 14.02.2022 г. включително, за която е уведомена и която не е

отменена – нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 7 от КТ, изразяващо се в неизпълнение на законните нареждания на работодателя.

В заповедта е посочено, че вместо да се яви на работа на мястото, определено в Заповед № 2319 от 13.12.2021 г., ищцата устно е уведомила заместващия началника на Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“, че не желае да работи в Първа клиника по инфекциозни болести и за времето от 03.01.2022 г. до 07.01.2022 г. е работила на старото си място на работа, като отказът ѝ да се яви на работа в Първа клиника по инфекциозни болести не е обоснован с представени медицински документи, от които да се установяват пречки от здравословен характер за ищцата да изпълнява функционалните си задължения на новото място на работа.

Между страните не е спорно, поради което отделено като ненуждаещо се доказване, на основание чл. 146, ал. 1, т. 4 от ГПК, е обстоятелството, че на ищцата са поискани обяснения и същата е дала такива. Депозираните пред работодателя обяснения са взети предвид при налагане на наказанието, доколкото същите са обсъдени в Заповед № 415/28.02.2022 на Началника на

Както се установява от писмените обяснения, дадени от ищцата, същата е заявила, че страда от заболяване, което не ѝ позволява да се яви на работа в Първа клиника по инфекциозни болести, но към обясненията не са представени медицински документи в тази връзка. От представените и приети по делото медицински документи, предхождащи с повече от 3 години датата на връчване на Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ... за изменение на място на работа на ищцата, а именно: амбулаторен лист от 28.11.2016 г. и амбулаторен лист от 10.05.2018 г., се установява, че последната е с поставена диагноза хипертонично сърце без сърдечна недостатъчност. От епикриза от ... от 18.07.2016 г. се установява, че на ищцата е проведено оперативно лечение за фиброкистична болест на гърдата, от епикриза от ... за периода от 03.12.2015 г. до 04.12.2015 г. се установява, че на ищцата е проведена биопсия на ендометриален полип, а в периода от 04.02.2016 г. до 10.02.2016 г. е претърпяла лапароскопска гинекологична операция. Възстановителните периоди след интервенциите са преминали без усложнение съгласно посоченото в медицинските документи, като от събраните по делото доказателства не се установява ищцата да е диагностицирана със заболяване, което да я възпрепятства да полага труд в Първа клиника по инфекциозни болести, както и в Клиника по ендокринология и болести на обмяната, където ищцата е работила пред ноември 2021 г. и както се установява от Функционални задължения за Длъжностна характеристика за длъжността „Общ работник по ДРД“, които са и връчени на 17.11.2020 г. изпълнението на основани трудови задължения и отговорности на длъжността ѝ включва осъществяване на интензивни грижи и наблюдение върху инфектирани болни с COVID 9.

От представеното копие на трудова книжка на ищцата (лист 125), което не е оспорено и е идентично с оригинала, предоставен за констатация в открито съдебно заседание, се установява, че след вписаното прекратяване на трудовото правоотношение при ответника, считано от 02.03.2022 г. е вписано, че ищцата е започнала работа при друг работодател за

периода от 24.03.2022 г. до 01.04.2022 г. и впоследствие от 01.04.2022 г. до 11.04.2022 г., с брутно трудово възнаграждение в размер на 650 лева по първото трудово правоотношение при „АД маркетинг“ ЕООД, съответно – 710 лева при същия работодател по второто трудово правоотношение, като липсват други вписвания.

Между страните не е спорно, че размерът на последното получено брутно трудово възнаграждение на ищцата при ответника за пълен отработен месец, е в размер на 1380,67 лева.

Други релевантни за спора доказателства не са представени.

Анализът на посочените установени в производството обстоятелства налага следните правни изводи:

Предявени са обективно кумулативно съединени иски за отмяна на уволнението, извършено със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение № 415/28.02.2022 г. – чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „общ работник (санитар)“ и по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа вследствие на уволнението в размер 8284,02 лева за периода от 02.03.2022 г. до 02.09.2022 г., ведно със законната лихва от датата на исковата молба – 01.04.2022 г. до окончателното изплащане на вземането.

Съгласно чл. 192, ал. 1 от КТ дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или от определено от него длъжностно лице с ръководни функции или от друг орган, оправомощен със закон. Съгласно чл. 195, ал. 1 от КТ в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание се посочва нарушението и кога е извършено. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществени признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмнения извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение се прекратява, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно (така **Решение № 78 от 11.04.2018 г. по гр. дело № 1835/2017 г. на IV ГО на ВКС**).

В конкретния случай работодателят е спазил формалните изисквания по отношение на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание.

Заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е издадена от лице, разполагащо с работодателска и дисциплинарна власт, доколкото същата изхожда от Началникът на ..., който е правоимащото лице съгласно чл. 8, ал. 3 от Правилника за устройството и дейността на Военномедицинската академия.

Наказанието е наложено в рамките на двумесечния срок от откриване на нарушението по чл. чл. 194, ал. 1 от КТ, тъй като субектът на дисциплинарната власт - Началника на ... е узнал за вменените на ищцата нарушения след запознаване със

съдържанието на рапорта на Началника на Първа клиника по инфекциозни болести от 06.01.2022 г.

Изискванията по чл. 193 от КТ за изслушване на работника и по чл. 195 от КТ за съдържанието на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание са спазени, като от представените по делото доказателства безспорно се установява, че ищцата е наказана за това, че като не се е явила на работа в Първа клиника по инфекциозни болести на 04.01.2022 г. до 07.01.2022 г., **не е изпълнила Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ...** вменяваща ѝ задължение да изпълнява функционалните си задължения в Първа клиника по инфекциозни болести за срок от 45 дни, считано от 01.01.2022 г. до 14.02.2022 г. включително, за която е уведомена и която не е отменена – нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 7 от КТ, изразяващо се в неизпълнение на законните нареждания на работодателя.

С оглед въведеното основание за налагане на дисциплинарното наказание съдът дължи преценка относно обстоятелството извършила ли е ищцата описаното нарушение, за което е наложено наказанието.

В настоящия случай между страните не е спорно и се установява, че ищцата не се е явила на работа за периода от 04.01.2022 г. до 07.01.2022 г. в Първа клиника по инфекциозни болести съобразно заповедта от 13.12.2021 г. и изготвения график за януари 2022 г., като спорен по делото е въпросът законосъобразна ли е **Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ... за изменение на мястото на работа** на ищцата по реда на чл. 120 от КТ, която ищцата не е изпълнила, а е продължила да полага труд на предходното си място на работа, уговорено в трудовия договор - Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“.

Оспорването от работника на законността на заповедта на работодателя по чл. 120 от КТ може да се осъществи не само с нарочен иск за нейната отмяна, но и при атакуване на последваща заповед, основана на тази по чл. 120 от КТ, какъвто е настоящият случай, тъй като законосъобразността на заповедта послужила за налагане на дисциплинарното наказание се преценява с оглед правомерността или не на отказа на работника или служителя да я изпълни, доколкото именно нейното неизпълнение е станало основание за последващото му санкциониране с дисциплинарното наказание (така **Решение № 15 от 28.03.2012 г. по гр. д. № 330/2011 г. на IV ГО на ВКС**).

Съгласно чл. 118, ал. 1 от КТ работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона. Според ал. 2 не се смята изменение на трудовото правоотношение, когато работникът или служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие, без да се променят определеното място на работа, длъжността и размерът на основната заплата на работника или служителя. Според чл. 66, ал. 3 от КТ за място на работата се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата (така и **Решение № 308 от 17.12.2013 г. по гр. дело № 1176/2012 г. на IV ГО на ВКС**). В

настоящия случай, както се установява от допълнително споразумение № 835 от 27.12.2019 г., мястото на работа на ищцата е определено по съгласни на страните в Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“, гр. София, поради което и за законосъобразната промяна на същото е необходимо да са изпълнени условията на чл. 120, ал. 1 от КТ и да липсват пречките по ал. 2.

Според чл. 120, ал. 1 от КТ работодателят може при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава. Промяната по ал. 1 се извършва в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя – чл. 120, ал. 2 от КТ. Съгласно посочената разпоредба в този случай промяната се извършва без съгласието на работника или служителя за не повече от 45 календарни дни през една календарна година, като в ал. 2 и 3 от чл. 120 от КТ се предоставя защита на работника или служителя, доколкото с тях се предвижда, че промяната следва да се извърши в съответствие с квалификацията и здравословното му състояние, освен ако възлагането на работа от друг характер, макар и да не съответства на неговата квалификация, се налага по непреодолими причини.

С оглед изложената правна рамка **Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ... за изменение на мястото на работа на ищцата от Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“** в гр. София, на Първа клиника по инфекциозни болести, в гр. София, за срок от 45 дни, считано от 01.01.2022 г. до 14.02.2022 г. включително, се явява законосъобразна, доколкото между страните не е спорно, че трудовите функции и възнаграждението на работника са останали непроменени, промяната е в рамките на същото населено място – гр. София и за максималния допустим от закона срок от 45 дни.

Наличието на хипотезата на необходимост по чл. 120, ал. 1 от КТ произтича от характера на заеманата от ищцата длъжност в сферата на здравеопазването, както и по силата на Решение № 826 от 25.11.2021 г., за удължаване срока на обявената с Решение № 325 на Министерския съвет от 14 май 2020 г. извънредна епидемична обстановка, удължена с Решение № 378 на Министерския съвет от 12 юни 2020 г., Решение № 418 на Министерския съвет от 25 юни 2020 г., Решение № 482 на Министерския съвет от 15 юли 2020 г., Решение № 525 на Министерския съвет от 30 юли 2020 г., Решение № 609 на Министерския съвет от 28 август 2020 г., Решение № 673 на Министерския съвет от 25 септември 2020 г., Решение № 855 на Министерския съвет от 25 ноември 2020 г., Решение № 72 на Министерския съвет от 26 януари 2021 г., Решение № 395 на Министерския съвет от 28 април 2021 г., Решение № 426 на Министерския съвет от 26 май 2021 г., Решение № 547 на Министерския съвет от 28 юли 2021 г. и Решение № 629 на Министерския съвет от 26 август 2021 г., с което на основание чл. 63, ал. 2 във връзка с ал. 3, т. 1, 2, 3, 7 и 8 от Закона за здравето срокът на извънредната епидемична обстановка на територията на Република България, свързана с епидемичното разпространение на COVID-19 и

съществуващата непосредствена опасност за живота и здравето на гражданите, е продължен **считано от 01.12.2021 г. до 31.03.2022 г.**, в рамките на който период мястото на работа на ищцата е променено.

Същевременно в рамките на процедурата по оспорване на заповедта за налагане на дисциплинарното наказание, както и в настоящия процес, ищцата не е ангажирала доказателства за наличие на пречки от здравословен характер, които работодателят е следвало да съобрази при издаване на заповедта за промяна на мястото на работа. От представените и приети по делото писмени доказателства, отразяващи медицински интервенции, проведени на ищцата в периода от 2016 г. до 2018 г., с гладък следоперативен период, не се установява към датата на издаване на заповедта ищцата да е страдала от заболяване, което е несъвместимо с изпълняване на трудовата ѝ функция, в това число от твърдяното в обясненията на ищцата заболяване Хорея на Хънтингтън, както и че са налице твърдените усложнения на артериалната хипертония, която ѝ е поставена като диагноза през 2016 г., а в приетите по делото амбулаторни листове липсват вписани придружаващи заболявания и усложнения. Напротив, както се установява от Функционални задължения за Длъжностна характеристика за длъжността „Общ работник по ДРД“, при Клиника по ендокринология и болести на обмяната, които са връчени ищцата на 17.11.2020 г., и където същата се е съгласила да полага труд, както се установява от писмените ѝ обяснения на лист 91, ценени като частен свидетелстващ документ, обективиращ неизгодни за страната факти, изпълнението на основани трудови задължения и отговорности на длъжността ѝ в тази клиника включва и осъществяване на интензивни грижи и наблюдение върху инфектирани болни с COVID 19 и на това място на работа, където тя се е съгласила да работи.

Според чл. 126, т. 7 от КТ при изпълнение на работата, за която се е уговорил, работникът или служителът е длъжен да изпълнява законните нареждания на работодателя. В настоящия случай не се установява, независимо от проведените от ищцата разговори със старшата медицинска сестра в Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“ и Началника на отделение в Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“, **Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ...**, който на основание чл. 8, ал. 3, т. 10 и т. 14 от Правилник за устройството и дейността на Военномедицинската академия разполага с работодателската власт да сключва, изменя и прекратява трудовите договори с цивилните служители от ... и издава заповеди осигуряващи изпълнението на задачите, включени в предмета на дейност на ..., да е изменена или отменена, поради което съдът приема, че от обективна и субективна страна ищцата е осъществила соченото в оспорената заповед нарушение, представляващо неизпълнение на законните нареждания на работодателя по чл. 187, ал. 1, т. 7 от КТ.

Наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ е било преценено от работодателя при спазване на разпоредбата на чл. 189, ал. 1 от КТ, с оглед тежестта на нарушението и обстоятелствата, при които то е извършено. При определяне на тежестта на нарушението следва да се съобрази характерът на трудовите задължения на ищцата като цивилно лице - медицински работник, полагащ труд в рамките на В.А., която според чл. 2 от Правилника за устройството и дейността на ... като лечебно заведение по чл. 5, ал. 1 от

Закона за лечебните заведения изпълнява и специфични функции по чл. 5, ал. 1 от Правилника, в това число да подготвя медицински и немедицински специалисти за предотвратяване и ликвидиране на последици от бедствия и кризисни ситуации, както и извършва профилактика, диагностика, лечение и рехабилитация на лица, определени със ЗОВСРБ и ЗРВСРБ по чл. 6 от Правилника, поради което неизпълнението на законните нареждания на работодателя да полага труд съобразно нейната квалификация, в същото населено място, при сходни условия, в рамките на извънредна епидемична обстановка, обявена по надлежния ред, характеризира нарушението като тежко. При изследване тежестта на нарушението следва да се отчете и фактът, че ищцата не е възразила по надлежния ред при връчване на **Заповед № 2319 от 13.12.2021 г. на Началника на ...**, не е уведомила своевременно нито Началника на Първа клиника по инфекциозни болести, гр. София, в чийто график е била включена и където са я очаквали да работи в първите дни на 2022 г., нито Главната медицинска сестра по чл. 21 от Правилника за устройството и дейността на ..., нито старшата медицинска сестра в Първа клиника по инфекциозни болести, а вместо това е съобщила устно за отказа си да работи там на 30.12.2022 г. в Клиника „Ушни, ностни и гърлени болести“, с което е поставила както ръководството на Първа клиника по инфекциозни болести, които са имали нужда от персонал, така и останалите служители, включени в графика за работното време на санитарите за месец януари 2022 г., в затруднено положение с оглед краткото време за реакция. Освен това следва да се отчете, че ищцата не е ангажирала доказателства за съществуване на обективни пречки от медицинско естество да изпълни задълженията си на новото място на работа, в това число и не е доказано, че страда от наследствено неврологично заболяване, на което се е позовала като причина за отказа си да работи в Първа клиника по инфекциозни болести.

При тези обстоятелства съдът намира, че съответно на извършеното нарушение е налагането на дисциплинарното наказание, предвидено в чл. 188, т. 3 от КТ, което в допълнение има и превантивен характер, както спрямо виновния, така и спрямо другите цивилни работници и служители в колектива, изпълняващи своите функции по опазване живота и здравето на гражданите в извънредна епидемична обстановка, в това число и на лица по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България и Закона за резерва на въоръжените сили на Република България.

Поради изложеното съдът приема, че наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ е определено от работодателя при спазване на разпоредбата на чл. 189, ал. 1 от КТ с оглед тежестта на нарушенията, обстоятелствата, при които те са извършени, както и поведението на служителя. В тази връзка предявеният иск за отмяна на дисциплинарното наказание „уволнение“ наложено на ищцата със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение № 415/28.02.2022 г., се явява неоснователен, поради което следва да бъде отхвърлен, като следва да бъдат отхвърлени и обусловените искове по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване заеманата преди уволнението длъжност и по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 от КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение в размер на 8284,02 лева за периода от 02.03.2022 г. до 02.09.2022 г.

По отношение на разноските:

При този изход на спора право на разноски на основание чл. 78, ал. 3, във вр. ал. 8 от ГПК, има ответникът. Съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 8 от ГПК (изм. ДВ, бр. 8 от 2017 г.), в полза на юридически лица или еднолични търговци се присъжда и възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт. Размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл. 37 от Закона за правната помощ. Заплащането на правната помощ е съобразно вида и количеството на извършената дейност и се определя в наредба на Министерския съвет по предложение на НБПП. Съгласно чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащането на правната помощ, по трудови дела за отмяна на уволнение или за възстановяване на работа, когато искът е предявен самостоятелно възнаграждението е от 50 до 180 лв., а по трудови дела с определен материален интерес - от 100 до 360 лв., поради което съдът определя възнаграждение за юрисконсулт в размер на 100 лева.

Ето защо на ответника, на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК следва да се присъдят **100 лева** – разноски за тази инстанция.

Мотивиран от горното, Софийският районен съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **Р. В. П., ЕГН *******, с адрес в ..., срещу **В.А. (...), БУЛСТАТ ...**, със седалище и адрес на управление в ..., искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, за отмяна на наложеното със Заповед № 415/28.02.2022 г. на Началника на В.А. дисциплинарно наказание „уволнение“, по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „общ работник (санитар)“ и по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за осъждане на ответника да заплати на ищцата обезщетение за оставане без работа вследствие на уволнението в размер **8284,02 лева** за периода от **02.03.2022 г. до 02.09.2022 г.**, ведно със законната лихва от датата на исковата молба – 01.04.2022 г. до окончателното изплащане на вземането.

ОСЪЖДА Р. В. П., ЕГН *****, с адрес в ..., да заплати на **В.А. (...), БУЛСТАТ ...**, със седалище и адрес на управление в ..., на основание чл. 78, ал. 3 във вр. с ал. 8 от ГПК, сумата от **100 лева** - разноски в производството пред първа инстанция.

Решението може да се обжалва с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____