

РЕШЕНИЕ

№ 790

гр. София, 15.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 55 СЪСТАВ, в публично заседание на четиринадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА

при участието на секретаря РОСИЦА М. ЛАШОВА
като разгледа докладваното от КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА Гражданско дело № 20231110132260 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Предявен е иск от Д. Р. А. (ищец) срещу УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ (ответник) с правно основание чл. 357, ал.1 вр.чл.358, ал.1, т.1, пр.2 от *Кодекса на труда* (КТ) за отмяна на дисциплинарно наказание „забележка“, наложено със Заповед № РД-36-12/05.05.2023г. на работодателя.

Ищецът твърди, че полага труд по трудово правоотношение с ответника на длъжност „лекар, лицево-челюстна хирургия“ с работно място Мултипрофилно спешно отделение съгласно трудов договор №579/30.09.2009г. и допълнително споразумение към него № 1879/05.09.2019г. Твърди, че на 24.04.2023г. е получил покана от изпълнителния директор на болницата с искане за предоставяне на обяснения съгласно чл. 193, ал. 1 КТ и в срок – на 27.04.2023г. депозирал своите писмени обяснения. Сочи, че с посочената заповед, връчена му на 10.05.2023г., му е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за нарушение на чл. 126, т. 10 вр. чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ вр. чл. 31 от Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на мултипрофилно спешно отделение в УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД, а именно смяна на дежурствата се осъществява чрез писмена молба до лекар, началник отделение и надлежно попълнено заявление за смяна на дежурството“ във връзка с Раздел II „Основни длъжностни задължения“, „Основни задължения“ – т.2 – да познава Закон за здравето, ЗЛЗ, Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на болницата, Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на отделението и Раздел VIII „Необходима компетентност за изпълнение на длъжността – заемащият

длъжността трябва да знае и спазва Правилника за устройството, дейността и вътрешния трудов ред на болницата и на отделението, предвидени в длъжностната му характеристика. Наложеното наказание се оспорва с довод, че не е връчван, съобщаван и получаван актуален към 04.03.2023г. Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на болницата и на Мултипрофилно спешно отделение, включително от ръководител Мултипрофилно спешно отделение, такъв не бил публикуван на официалната страница, нито му е бил провеждан инструктаж и разяснение по тези Правилници, включително от ръководителя на Мултипрофилно спешно отделение, поради което ищецът по обективни причини не бил запознат с тях. Заявява, че на 31.05.2023г. му е бил връчен екземпляр от Правилника за устройството, дейността и вътрешния трудов ред на болницата, поради което уточнява, че не е бил запознат по обективни причини с него за периода от 05.09.2019г. до 31.05.2023г. Възразява, че не е бил уведомен, нито му е било връчвано или публикувано на официалния сайт на болницата към 04.03.2023г. образец от заявление за смяна на дежурство, нито до този момент му е било изисквано от прекия началник и/или ръководител, началник отделение, директор на болницата или администрацията такова заявление, поради което не е бил запознат с него по обективни причини. Излага, че на 04.03.2023г. /събота – почивен ден/ на д-р Георги Радев Рачев по неотложни лични, семейни и здравословни причини му се наложило да пътува извън гр. София /до гр. Разград/, поради което ищецът го заместил същия ден. Твърди, че д-р Рачев уведомил ищеца писмено, че желае да бъде заместен и през този ден, който се съгласил. И двамата лекари изпълнявали една и съща длъжност в отделението, в утвърдения график за дежурства през месец март 2023г. Това обстоятелство било отбелязано, графикът бил поставен в Тriaжна зала, от където всички знаели за него, както и че на този ден не възникнали проблеми с пациенти и служители, не била нарушена работата, нито бил уронен престижа и доброто име на болницата. Сочи, че на 25.03.2023г. /събота – почивен ден/ ищецът по неотложни лични, семейни и здравословни причини /влошено здравословно състояние на майка му/ се наложило да отсъства от работа /след отпуск/, поради което още на 04.03.2023г. съобщил на д-р Георги Радев Рачев, който го заместил и за това обстоятелство знаели всички, тъй като било отразено в графика за дежурства за месец март. Твърди, че на 24 и 25.03.2023г. администрацията на болницата не е работила, поради което е нямало как да бъде попълнено заявление за смяна на дежурство; че за периода от 13.03.2023г. до 24.03.2023г. ищецът е бил в платен годишен отпуск, за да се грижи за болната си майка, което също препятствало по обективни причини възможността за подаване на заявление за смяна на дежурството; както и че за този период ищецът не е бил запознат с други промени в графика за месец март, поставен в триажна зала. По изложените съображения наказанието, наложено с посочената по-горе заповед, се оспорва като неправилно, недоказано и необосновано. Незаконосъобразността на наказанието се оспорва още с

довод, че няма нарушение по чл. 189, ал. 1 КТ и няма съобразяване с естеството на работа и отражението върху престижа на болницата, че обстоятелството е допуснато съзнателно, но не и виновно; че не е извършено при реална оценка на общото трудово и личностно поведение на служителя с оглед обстоятелството, че ищецът не е наказван преди. При тези доводи моли предявения иск да бъде уважен. Представят се доказателства и се правят доказателствени искания. Претендират се разноски.

Ответникът, получил препис от исковата молба и приложенията към нея, в срока по чл. 131 ГПК депозира писмен отговор, с който не оспорва, че страните са обвързани от валидно трудово правоотношение, по силата на което ищецът заема длъжността „лекар, лицево-челюстна хирургия“ в Мултипрофилно спешно отделение при УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД. Сочи, че при сключване на допълнителното споразумение на ищеца е била предоставена длъжностна характеристика, подписана от него на 05.09.2019г., по силата на чл. 8 от която било вменено задължение да се знае и спазва действащото законодателство и вътрешните правила в лечебното заведение и отделението, в което полага труд, в това число правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на отделението и болницата. Заявява се, че на 13.04.2023г. изпълнителния директор на болницата получил рапорт от д-р Димитрова – ръководител на спешно отделение, за неспазване на трудовата дисциплина от д-р Георги Радев и от ищеца – д-р Д. А. – лекари в Мултипрофилно спешно отделение, изразяващо се в извършена смяна на дежурствата, без да е спазен редът, описан в Правилник за устройството и дейността на спешно отделение в УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ от 2019г., актуален и към момента. Следствие на това били изискани писмени обяснения от двамата служители, а след извършена проверка и установяване на фактите с оспорената заповед на ищеца било наложено дисциплинарно наказание „забележка“ на основание чл. 126, т. 10 вр. чл. 188, т. 1 вр. чл. 193 КТ и в срока по чл. 194, ал. 1 КТ вр. с чл. 31 от Правилника за устройството и дейността на спешно отделение в УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД и задълженията на лекаря, предвидени в длъжностната му характеристика, с която бил запознат. Ответникът оспорва твърдението, че ищецът не е бил запознат с правилника на лечебното заведение и отделението. Твърди, че с поведението си ищецът – служител е нарушил работното си време, определено в допълнителното споразумение, а именно да се явява на работа в 07:00 часа по сумарен график, в т.ч. и нощен труд и да полага труд в качеството си на лекар, лицево-челюстна хирургия, независимо, че си е намерил заместник. Обосновава, че поведението на служителя е в нарушение на задължението по длъжностната му характеристика - да бъде запознат с действащото законодателство и Правилниците на лечебното заведение, каквато длъжностна характеристика му е била връчена и е бил запознат с нея, поради което за него възниквало задължението да спазва и да се интересува от всички актове, които са пряко свързани с извършваната от него дейност. Заявява се, че Правилникът за устройството, дейността и вътрешния ред на УМБАЛСМ

„Н.И. Пирогов“ ЕАД е бил променен, но само в частта, засягаща структурата и устройството на лечебното заведение, но не и в частта, регламентираща вътрешния ред, която останала непроменена, поради което още в правилника, актуален към 31.12.2018г. и непроменен към 24.03.2023г., били записани основните правила за организиране на работното време и извършването на трудовата дейност в рамките на работните часове, а именно, че работното време е организирано на смени с фиксирани начало и край, осигуряващи медицински дейности 24-часа от денонощието, включително почивни и празнични дни, и съгласно медицински графици, като редуването на смените в лечебното заведение се регламентирало в правилник за дейността и вътрешния ред на всяка структура. Сочи, че план-графиците се предоставят до 25-то число на предшестващия месец на хартиен носител на главната медицинска сестра и по електронен път на СЗОК и се поставят на видно място в съответното отделение и че при изпълнение на работата си работникът е длъжен да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работния ден. Твърди, че Правилника за устройството и дейността на спешно отделение в УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ е влязъл в сила през 2021г. и главата от него „Вътрешен ред“ е идентична с глава шеста – „Вътрешен ред“ от Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД от 2019г., с който ищецът е признал, че се е запознал към момента на встъпване в длъжност по полагане на подписа си в длъжностната характеристика. Релевира, че по делото е безспорен факт нарушението на трудовата дисциплина, изразяващо се в неявяване на работа в отреденото с приет график работно време и неспазване на предвидения в Правилника за устройството и дейността на спешно отделение в УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ред за извършване на смяна в утвърдения работен график. Излага довод, че в утвърдения график за месец март 2023г. не е отбелязана смяната, а останалите лекари са разбрали за размяната едва на 04.03.2023г., когато на работното място се е появил ищецът вместо д-р Радев и когато на 25.03.2023г. на работа се е появил д-р Радев вместо ищеца. Твърди се, че е следвало да бъде уведомен ръководителя на отделението още на 01.03.2023г. щом като ищецът се е разбрал за размяната още тогава. Възразява се, че взаимното уведомяване на двамата лекари не препятства наличието на нарушение. При тези доводи се моли предявеният иск да бъде отхвърлен. Представят се доказателства и се възразява по конкретизиране на фактите, за които ищецът моли за допускане на свидетели.

В съдебно заседание представителя на ищеца моли предявеният иск да бъде уважен. Претендира разноски. Прави възражение срещу адвокатското възнаграждение, търсено от ответника. В срок представя писмена защита, в която обосновава, че няма извършено нарушение, че смяната се е налагала по причини от извънреден характер, че е нямало как да бъде подадено заявлението за смяната, че това е обичайния ред за извършване на смени, че за смяната е извършено отбелязване върху графика, поради

което всички са знаели. Обосновава, че ищецът не е бил запознат с правилника, нямало поставени бланки на заявление за смяна на дежурство, а наказанието било наложено без преценка на общото трудово и личностно поведение на служителя.

В съдебно заседание представителя на ответника изразява становище, че законосъобразно е наложено най-лекото по вид наказание за констатираното нарушение. Претендира разноски.

При проверка на материалите по делото, съдът намира от *фактическа страна* следното:

Страните не спорят, че ищецът полага труд по трудово правоотношение с ответника на длъжност „лекар, лицево-челюстна хирургия“ с работно място Мултипрофилно спешно отделение съгласно трудов договор №579/30.09.2009г. и допълнително споразумение към него № 1879/05.09.2019г. Видно от допълнителното споразумение е, че на ищеца изменено работното място, поради което доводите за командироване на ищеца остават несподелени, а и неотносими към спора. В чл. 7 от допълнителното споразумение /л.204/ е посочено, че неразделна част от него е длъжностна характеристика.

От приложената длъжностна характеристика на лекар със специалност код по НКПД 22127060 /л.200-202/, т.е. лекар, лицево-челюстна хирургия“, в структурно звено – Мултипрофилно спешно отделение /МСО/, се установява, че основна цел на длъжността е да прегледа пациента и да се ориентира своевременно към диагнозата му с цел вземане на адекватно решение по отношение състоянието и лечението му и при необходимост да го хоспитализира. Длъжността е подчинена на началник МСО, изпълнителния директор и шеф екип за дежурство. Като условия на труд е посочено: 7-часов работен ден, организиран на 12-часови дежурства и смени първа, втора; режим на труд и почивка – съгласно Правилник за устройството, дейността и трудовия ред на „УМБАЛСМ Н.И. Пирогов“ ЕАД. Като необходима компетентност за изпълнение на длъжността е посочено, че заемащият я трябва да знае и спазва действащото българско законодателство, нормативните актове в здравеопазването, вътрешноустановените правила в лечебното заведение и в отделението, в което полага труд, указания, разпоредби и изисквания на Министерството на здравеопазването, в това число всички вътрешни правилници, разпоредби и заповеди, издадени в Болницата, нормативните актове, регламентиращи организацията, дейността и управлението на лечебното заведение и правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на отделението и Болницата. Длъжностната характеристика е връчена на ищеца на 05.09.2019г.

Страните не спорят и се доказва от представения заверен препис на график на триаж за месец март /л.373/, че на 04.03.2023г. дежурен нощна смяна в триажа е бил д-р Георги Радев Радев, че на 25.03.2023г. дежурен дневна смяна в триажа е бил д-р Георги Радев Радев, както и че на 25.03.2023г. дежурен нощна смяна в триажа е бил

ищецът. Страните не спорят, че ищецът и д-р Радев са разменили дежурствата си. Представения от ищеца като доказателство график за месец март 2023г. на л. 362 не следва да се обсъжда. Това е така, защото представения препис не е заверен „вярно с оригинала“, а от ответника е представен графика за месеца в оригинал и заверено копие. Дори представения от ищеца график да се вземе предвид, то това не променя обстоятелството, че наказанието е наложено за неподадено заявление, т.е. полагането на подпис в графика не е равносилно на подадено заявление.

Наличен по делото е рапорт от 13.04.2023г. /л.159/, от който се установява, че д-р Диляна Димитрова, ръководител „Спешно отделение“ е докладвала на изпълнителния директор на УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД нарушение на трудовата дисциплина от д-р Георги Радев и д-р Д. А., изразяващо се в смяна на дежурства за 04.03.2023г. и 25.03.2023г. без да бъде уведомена и без да е направена проверка за нарушения на Кодекса на труда, при което на д-р Радев се събирали 24-часово дежурство, което било допустимо в извънредни ситуации.

С покана от 21.04.2023г. /л.157-158/ работодателят е изискал представянето в тридневен срок на писмени обяснения и всяка друга относима информация към случая. Поканата е връчена на ищеца на 24.04.2023г. В поканата подробно е описан случаят, за който се искат писмени обяснения, а именно смяна на дежурства на 04.03.2023г. и на 25.03.2023г. без разрешение, нарушение на кои разпоредби представлява това действие и са поставени въпроси към ищеца. Ищецът е предоставил писмени обяснения /л.10-13/, в които е посочил, че не е бил уведомен, не му е бил връчен и не се намира на официалната страница правилник за устройството, дейността и реда на Болницата и МСО и заявление за смяна на дежурство, като е поискал препис от същите. Обяснил е, че на 04.03.2023г. /събота/ поради неотложни лични, семейни и здравословни причини на д-р Радев му се наложило да пътува извън гр. София – до гр. Разград, поради което ищецът го заместил и смяната се отбелязала в графика и нямало проблем с пациенти. На 25.03.2023г. /събота/ поради неотложни лични, семейни и здравословни причини – влошено здравословно състояние на близък роднина, на ищеца му се наложило отсъства, поради което бил заместен от д-р Радев. Заявление за смяна на дежурството не било подадено, тъй като болницата не работила на 24.03.2023г. вечерта и целият ден на 25.03.2023г., а ищецът бил в отпуск за периода от 13.03.2023г. до 24.03.2023г. и се намирал в гр. Бургас, за да се грижи за болния си роднина, поради което съществувала обективна невъзможност да се подаде заявлението. На поставените въпроси, ищецът е отговорил по следния начин: на 04.03.2023г. е бил на работа нощна смяна; на 25.03.2023г. не е бил на работа нощна смяна; на 25.03.2023г. си сменил дежурството с д-р Георги Радев Радев и смяната била отбелязана в Графика за м.март, поставен в триажна зала; нямал достъп и не е имал достъп до заявление за смяна на дежурство, поради което и нямало как да го подаде късно вечер на 24.03.2023г. и в неработен ден – 25.03.2023г. от гр. Бургас, не си спомня дали е получил разрешение за смяната.

Със заповед № РД-36-12/05.05.2023г. на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за това, че не е спазил служебните си задължения по чл. 126, т. 10, чл. 187, ал. 1, т.10 КТ във връзка с чл. 31 от Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на МСО в УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД във връзка с раздел II, т. 2 и раздел VIII от Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД. В заповедта е посочено, че е установено, че на 04.03.2023г. по утвърдения график за месец март за МСО нощна смяна в триажа е бил дежурен д-р Георги Радев Радев, като вместо него на работа е бил д-р Д. Р. А.. На дата 25.03.2023г. по график в МСО нощна смяна в триажа да бъде д-р Д. Р. А., като вместо него на работа е бил д-р Георги Радев Радев. За тези смени не е била подавана писмена молба до лекар, началник отделение и надлежно попълнено заявление за смяна на дежурството от д-р Дияна Димитрова – ръководител МСО, съгласно утвърдения в лечебното заведение ред. В заповедта е посочено, че нарушенията са оценени като сериозни поради естеството на работата, предполагаща висока степен на отговорност и отражението върху престижа на институцията, обстоятелството, че нарушението е допуснато съзнателно и при извършена реална оценка на общото трудово и лично поведение на служителя.

Налични по делото са още един рапорт, покана за даване на обяснения и заповед за налагане на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ от работодателя /л.146-150, л.151-154/ за други нарушения от страна на ищеца, извършени на 09.04.2023г. и 26.04.2023г., като няма данни по делото дали тази заповед да е влязла в сила.

Налични по делото са и други покани за даване на обяснения, включително покана от 09.06.2023г. с приложения към нея амбулаторни листи /л.118-121 и л.122-145/, които не касаят процесното нарушение. Извежда се от доказателствата, че със заповед № РД-36-12/14.08.2023г. на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, което е предмет на оспорване по гр.д. № 56835/2023г. по описа на СРС, 141 състав.

Към датата на твърдяното за извършено нарушение при работодателя действащ е бил Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД, утвърден със заповед № РД-26-325/01.12.2021г. /л.101-116/, който е отменен с утвърждаването на нов правилник със заповед № РД-26-592/24.03.2023г. /л.77-100/. В чл. 74, ал. 2 от Правилника, действащ от 01.12.2021г. е посочено, че редуването на смените в лечебното заведение се регламентира в правилника за дейността и вътрешния ред на всяка структура. В чл. 76, ал. 2 е посочено, че план-графикът се предоставя до 25-то число на месеца за предшестващия месец на хартиен носител на главната медицинска сестра и по електронен път на отдел ТРЗ и за СЗОК, както същите се поставят от старшите медицински сестри на видно място в съответната структура на лечебното заведение. В ал. 3 на същия текст е указано, че

действително отработените работни графици и формите за отчитане на работното време се предоставят до 5-то число след изтичане на месеца в два екземпляра: един в отдел ТРЗ и втори на главната медицинска сестра за съхранение. Текущия контрол по изпълнение на графика се извършва от началниците на структурите, старшите медицински сестри/лаборанти, акушерки, рехабилитатори и главната медицинска сестра. Същите правила съществуват в актуалния за работодателя Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на УМБАЛС „Н.И.Пирогов“ ЕАД, утвърден със заповед № РД-26-592/24.03.2023г. и действащ от тази дата, но в чл. 73, ал. 2 и чл. 75. И в двата правилника /пар. 6 и 4/ е уредено, че оригиналът на документа се съхранява в секретариата на изпълнителния директор на лечебното заведение, съответно на съвета на директорите/.

Представени са два правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на Мултипрофилно спешно отделение в „УМБАЛСМ Н.И. Пирогов“ ЕАД от 2019г. /л.61-68/ и от 2021г. /л.69-76/. И в двата правилника в чл. 31 съществува идентично правило – смяна на дежурствата се осъществява чрез писмена молба до лекар, началник отделение и надлежно попълнено заявление за смяна на дежурство. Според пар. 1 от двата правилника, всички служители на отделението са запознати с тях, за което са положили подпис. В пар. 2, с идентично съдържание и в двата правилника, последният е задължителен за всички служители на МСО, всеки служител е запознат и е задължен да спазва длъжностната си характеристика.

Прието е за безспорно, чена 31.05.2023г. на ищеца е връчен Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“, приет с решение от 21.03.2023г. Обстоятелството се доказва и от приложените писмени доказателства /л.151/.

Във връзка с твърдението за наложителни причини за смяна на дежурството на 25.03.2023г. по делото е представен протокол от клинична онкологична комисия по химиотерапия с дата 04.07.2022г., от който е видно, че близък роднина на ищеца е имал дата за хирургична интервенция на 04.05.2022г.

Приети като доказателство са дипломи, удостоверение и свидетелство за призната специалност, от които е видно, че ищецът има образователно-квалификационна степен магистър по специалност „Биотехнологии“, професионална квалификация „Генно и клетъчно инженерство“, завършен пълен курс на обучение по магистърска програма „Обществено здраве и здравен мениджмънт“, участие в първоначално обучение – „Подобряване на условията за лечение на спешни състояния“, образователно-квалификационна степен магистър с професионална квалификация „Стоматолог“, специалист по „Лицево-челюстна хирургия“.

За обстоятелството по връчване на ищеца на правилника на болницата и отделението, на заявление за смяна на дежурство, извършването на смяната на

дежурствата и причината за това, утвърдена практика в лечебното заведение за смяна на дежурствата като свидетел по делото е разпитан Георги Рачев Радев. Свидетелят около година и половина, до м.май 2023г. заемал длъжността лекар при ответното дружество. Работил в триажна зала, като работата му се свеждала до посрещане на спешните пациенти, доведени с линейка или дошли на крак. Работата се извършвала на 12-часови смени по график с дневни и нощни дежурства и няколко дни почивка. Графикът за съответния месец получавали в края на предходния от старшата сестра. План графикът бил поставен на стената, вдясно в триажна зала. Ако се налагали промени, кО.ите се разбирали устно с когото искали да се сменя, след което записвали това в графика, подписвали се и уведомявали всички, с които били в контакт в смените преди и след тяхната, така че всички да знаели, че имало смяна в графика. Това била практиката. Свидетелят правил такава смяна много пъти. В конкретния случай през м.март. кО.ата А. му се обадил по телефона, имал семеен проблем, майка му била болна, и се наложило да отсъства, попитал го дали може да се сменят и свидетелят се съгласил и направили смяната по тази причина. Смяната била в началото на месеца. В графика отразили смяната и уведомили всички. Свидетелят също поискал Д. А. да го замести в края на м.март и той се съгласил, за да му върне услугата, която свидетелят му направил и на него. В неделя нямало администрация в Пирогов. На работа били специализантите и екипа в триажа. Нямало никакъв начин да се уведоми администрацията за промяна в графика на дежурството в неделя. Уведомявали ръководителя в работно време, не и в неделя. Ръководител на спешното звено била д-р Димитрова. Свидетелят не може да каже какви функции е изпълнявала. Свидетелят заявява, че не са се обаждали на д-р Димитрова, когато правили смените и че не си спомням дали уведомили ръководителя на следващия работен ден. На свидетеля не му е известно за промени в правилата, на работното място нямало поставени правила за промяна на графика. Свидетелят не бил запознат с правилник на болницата. Като постъпил на работа, подписал трудов договор, не си спомням да е подписвал длъжностна характеристика, нито да е подписвал други документи за инструктаж. Заявява, че вероятно има правилник за устройство, дейността и вътрешния ред на болницата, но не бил запознат с него. Правилника го нямало качен никъде. Свидетелят не бил запознат и не знаел да има правилник за устройството и вътрешния ред на Мултипрофилно спешно отделение. Проверявал на интернет страницата, но и там не виждал такъв правилник на отделението. В триажна зала нямало образец на заявление за смяна на дежурството, винаги се разбирали устно. На свидетеля не му било обяснено за структурата на болницата, нейната численост, колко отделения има.

За обстоятелството по професионалната и трудовата квалификация на ищеца и уронване на престижа и доброто име на работодателя като свидетел е разпитана Виктория Стоянова Христова. От показанията □ се установява, че работи в Министерство на здравеопазването и с Д. са приятели от повече от две години.

Свидетелят знае, че ищецът е завършил стоматология, лицево-челюстен хирург, че има още две висши образования и че работи в Пирогов, последно в триажна зала. Знае от него, че като професионалист не е имал проблеми с пациентите като лекар. Знае, че не е изпитвал удовлетвореност, т.к. като специалист заслужавал много повече в кариерата си. Заявява, че не е имал проблеми с кО.ите си. Не е чувала в работа си в Министерство на здравеопазването да е имало оплаквания и оронване името на Пирогов по повод Д.. Изразява лични впечатления, че Д. е доста ерудиран, интелигентен човек и добре образован специалист.

Показанията на свидетелите са последователни, логични, не противоречат на останалите доказателства, поради което се приемат за обективно дадени.

Останалите приети по делото писмени доказателства нямат отношение към настоящия спор, поради което съдът не намира за нужно да ги обсъжда поотделно.

Софийският районен съд, вземайки предвид материалите по делото и доказателствата, въз основа на вътрешното си убеждение и закона, прави следните **правни изводи**:

Когато се претендира незаконност на дисциплинарно наказание, съдът е длъжен да установи извършено ли е претендираното деяние /действие или бездействие/, съставлява ли то нарушение на трудовата дисциплина, каква е неговата тежест и съответства ли му по тежест наложеното дисциплинарно наказание. Съдът не е обвързан от правната квалификация на извършеното нарушение, която работодателят е посочил в заповедта за уволнение.

При тези предпоставки за законност на дисциплинарното наказание, в тежест на ищеца е било да докаже, че е бил в трудово правоотношение с ответника, а в тежест на ответника е било да докаже фактите, въз основа на които налага наказанието – извършено нарушение и дата на извършването му, в това число приемането и запознаване на ищеца с Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на мултипрофилно спешно отделение в УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ и Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД, съдържащи уредба за смяна на дежурство, както и спазване на процедурата по налагане на наказанието.

Съгласно чл.195 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението, кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага.

Заповедта е издадена от работодателя – изпълнителния директор на УМАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД.

Заповедта е издадена в предвидения от закона двумесечен срок от извършване на твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, за което работодателят е наказал

служителя. Твърди се, че деянията са осъществени на 04.03.2023г. и на 25.03.2023г., а се установи от рапорт от 13.04.2023г. /л.159/, адресиран до изпълнителния директор, че на тази дата е уведомен за твърдените нарушения. Доколкото заповедта е издадена на 05.05.2023г., указания от закона преклузивен срок не е пропуснат /чл.194, ал. 1 КТ/.

Страните не спорят, че при налагане на дисциплинарното наказание работодателят е спазил разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ – покана за даване на обяснения, съдържаща описание на нарушението и кои задължение се приемат за нарушени с него. Поканата е получена от служителя и в срок са дадени писмени обяснения.

Съгласно установената от Върховния касационен съд съдебна практика по приложението на чл. 195, ал. 1 КТ /решение № 205 от 04.07.2011 г. по гр. д. № 236/2010 г., IV ГО и цитираните в него други актове на ВКС, както и решение № 55 от 30.05.2023 г. по гр. д. № 2161/2021 г. на ВКС, IV ГО, решение № 50003 от 03.02.2023 г. по гр. д. № 1645/2022 г. на ВКС, IV ГО/, задължението по чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране за заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието, с оглед съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и възможността на наказания работник за защита в хода на съдебното производство по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта е надлежно мотивирана. Заповедта за уволнение е изготвена в съответствие с изискванията на закона, когато дисциплинарното нарушение е посочено по разбираем начин – такъв, който дава възможност на работника да проведе пълноценно защитата си в съдебното производство. Въпросът определил ли е работодателят точна правна квалификация на дисциплинарното нарушение е без отношение към законността на уволнението, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания, изложени в заповедта за уволнение.

Нито в искането на обяснения, нито в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание работодателят е длъжен да посочи всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, деня и часа на осъществяването им, нито да посочи кои факти е приел за установени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво дисциплинарно нарушение според класификацията в чл. 187 КТ е извършено. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание, е достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин, включително и чрез позоваването на известни на работника обстоятелства и документи /решение № 177 от 11.07.2012 г. по гр. д. № 193/2011 г. на ВКС, IV ГО/.

Правилото на чл. 195, ал. 1 КТ не е нарушено, когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво работодателят е наложил на работника дисциплинарно наказание. В този случай липсата на пълно и подробно описание на

фактическите основания за дисциплинарно наказание не биха довели до опорочаване на заповедта /в този смисъл е решение № 388 от 04.10.2012 г. по гр. д. № 205/2012 г. на ВКС, IV г. о. /.

Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществените признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е наложено наказанието и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която е наложено наказанието, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали същото е законосъобразно. В случаите, когато мотивите са изложени в друг писмен документ, с което само по себе си не се нарушава чл. 195, ал. 1 ГПК, същественото е този документ също да е станал достояние на работника или служителя. Не е задължително този документ непременно да изхожда от работодателя. Задължението на работодателя да мотивира заповедта за налагане на дисциплинарно наказание съобразно установените в чл. 195, ал. 1 от КТ изисквания може да бъде изпълнено не само чрез посочване на всички елементи на дисциплинарното нарушение в заповедта, но и чрез препращане към други изходящи от работодателя или трети лица актове или документи, които обаче са станали достояние на работника или служителя преди или най-късно с връчването на заповедта или може да препраща към издадени от самия работник или служител частни документи, каквито са обясненията по чл. 193, ал. 1 от КТ. При това, доколкото последните произтичат от работника или служителя, не е необходимо да му бъдат изрично връчвани. В този случай, актовете, обстоятелствата или документите, към които препраща заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, се считат за част от съдържанието на последната, т. е. считат се за обективирани в нея.

Описаното в оспорената заповед за налагане на наказание "забележка" нарушение на трудовата дисциплина е индивидуализирано по изискуемия в разпоредбата на чл. 195 КТ начин относно времето на извършването му. Касае се до смяна на дежурства на 04.03.2023г. и на 25.03.2023г. между ищеца и д-р Радев, без да е била подавана писмена молба до лекар, началник отделение и надлежно попълнено заявление за смяна на дежурството от д-р Дияна Димитрова – ръководител МСО.

Обстоятелството, че смените на дежурствата са извършени на тези дати, че за извършените смени не е била подавана писмена молба до лекар, началник отделение и надлежно попълнено заявление, както и че заповедта е мотивирана, не се оспорват от ищеца, а и същият е дал писмени обяснения, от които също се извежда, че е бил наясно с твърдените за извършени нарушения на трудовата дисциплина.

Незаконността на наложеното с оспорената заповед дисциплинарно наказание се оспорва с единствения довод, че на служителя-ищец не е връчван, съобщаван и

получаван актуален към 04.03.2023г. Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на болницата и на Мултипрофилно спешно отделение, включително от ръководител Мултипрофилно спешно отделение, такъв не бил публикуван на официалната страница, нито му е бил провеждан инструктаж и разяснение по тези Правилници, включително от ръководителя на Мултипрофилно спешно отделение, поради което той по обективни причини не бил запознат с тях.

Решаването на спорния по делото въпрос изисква изследване на обстоятелството изпълнил ли е работодателят задължението си по чл. 127, ал. 1, т. 5 КТ да запознае служителя с правилата за вътрешния трудов ред в предприятието.

При преценка на законността на наложеното дисциплинарно наказание съдът извежда вида на дисциплинарното нарушение от неговите обективни признаци, посочени в мотивите на заповедта за налагане на наказание, и преценява дали събраните по делото доказателства установяват фактическия състав на визираното в мотивите нарушение. Дисциплинарното нарушение като вид правонарушение е установено от разпоредбата на чл. 186 КТ и се определя като виновно неизпълнение на трудовите задължения. Елементите на фактическия състав на дисциплинарното нарушение, които го характеризират като вид правонарушение, са: деяние /действие или бездействие/, противоправност и вина. Обект на дисциплинарното нарушение като основание за дисциплинарната отговорност са трудовите задължения на работника и служителя, които трябва да бъдат изпълнявани точно и добросъвестно. Техният обем произтича от съдържанието на конкретното индивидуално трудово правоотношение, като при изпълнението им работникът и служителят е длъжен да спазва законните нареждания на работодателя. От значение за ангажиране дисциплинарната отговорност на работника или служителя е установяването на дисциплинарите нарушения и тяхното съответствие с фактическите основания, изложени в заповедта за дисциплинарно наказание.

Неизпълнението на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение е една от хипотезите на нарушение на трудовата дисциплина, което законодателят регламентира в разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ. Фактическият състав на нарушението "неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и в правилника за вътрешния трудов ред" може да бъде осъществен както с бездействие, когато работникът или служителят не изпълнява задълженията, влизащи в трудовата му функция, така и с действие – когато същият работи не това, което му е възложено или следва от характера на определената работа.

В случая, описаните в заповедта деяния съответстват на предвиденото задължение по чл. 31 от Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на

мултипрофилно спешно отделение в УМАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД в сила от 2021г., както е посочено в него, доколкото няма доказателства за приемането му, а за това се съди от положения подпис на „утвърдил“ на стр. 1 от него, и по чл. 126, ал. 1, т. 10 КТ да спазва вътрешните правила, приети в предприятието, и да не пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения.

Според този съдебен състав обаче съдържащото се в този правилник задължение не е сведено до знанието на служителя преди да му се вмени във вина. Според чл. 127, ал. 1, т. 5 КТ работодателят е този, който е длъжен да осигури запознаване на служителя с правилата за вътрешния трудов ред. Нормата предвижда задължение, поради което следва да се тълкува ограничително. Използваната езикова формулировка на задължението дава основание да се заключи, че законът изисква работодателят да *осигури запознаване* с правилата за вътрешния трудов ред. Казано по друг начин, законът задължава първоначално работодателя да предостави възможност на служителя да се запознае с правилата за вътрешния трудов ред. Подобен извод се подкрепя от предвиденото в закона – чл. 126, ал. 1, т. 10 КТ, задължение на самия служител – „да спазва“ тези правила, след като му е предоставена тази възможност, той реално да се запознае с тях, например прочитайки ги. Това си задължение работодателят може да изпълни както връчвайки правилата на служителя при постъпване на работа, така също поставяйки ги на разположение на служителя на работното място или на друго видно място, което е нему известно. При всички случаи обаче работодателят трябва да удостовери, че е предоставил възможност на служителя за запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, в противен случай и ако предвиденото в тях не произтича от заеманата длъжност, трудовата функция, трудовия договор или длъжностна характеристика, то деянието не би могло да се вмени във вина на служителя. В настоящия случай доказателства по делото, че работодателят е изпълнил задължението си да осигури възможност на служителя да се запознае с Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на мултипрофилно спешно отделение в УМАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД и Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на УМАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД не се съдържат. За изпълнение на това си задължение работодателят се позовава на съдържанието на длъжностната характеристика, в която като необходима компетентност за изпълнение на длъжността е посочено, че заемащият я трябва да знае и спазва действащото българско законодателство, нормативните актове в здравеопазването, вътрешноустановените правила в лечебното заведение и в отделението, в което полага труд, указания, разпоредби и изисквания на Министерството на здравеопазването, в това число всички вътрешни правилници, разпоредби и заповеди, издадени в Болницата, нормативните актове, регламентиращи организацията, дейността и управлението на лечебното заведение и правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на отделението и Болницата. Несъмнено ищецът е запознат с длъжностната характеристика, защото тя

му е била връчена. Предвиденото в нея изискване обаче, от една страна, не променя вмененото на работодателя задължение да осигури запознаване на служителя с правилата за вътрешния трудов ред, защото видно от формулировката на текста се изисква познаване на правилата, което действие логично следва първо предоставянето им на служителя, а от друга – не може да измести посоченото в нормативен акт задължение на работодателя. Ето защо, описаното деяние не представлява и нарушение на длъжностната характеристика. Освен това, в пар. 1 от Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на мултипрофилно спешно отделение в УМАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД всички служители на отделението са запознати с тях, за което са положили подпис. Поставеното в самия правилник изискване от работодателя за подпис след запознаване с него е в подкрепа на горния извод, че именно той е длъжен да докаже осигуряване на възможност за запознаване на служителя с документа и обуславя необходимост от съществуването на писмено доказателство, удостоверяващо тази възможност, каквото по делото не бе представено. Обстоятелството, че конкретните разпоредби на правилника са посочени в заповедта, с която е наложено дисциплинарното наказание, не изключва необходимостта от ангажиране на доказателства за подлежащите на доказване факти от работодателя, за което в случая е представен и правилникът, но както се посочи, не и доказателства, че същият е представен за запознаване на служителите, каквото изискване се съдържа в самия него.

Действително, вината в гражданското право не е субективното отношение на дееца към деянието и неговите последици (както в наказателното право), а неполагане на дължимата грижа според един абстрактен модел - поведението на определена категория лица (напр. добрия стопанин, добрия работник и др.) с оглед естеството на дейността и условията за извършването ѝ. По принцип гражданското право не се интересува от формите на вината, защото гражданската отговорност се обуславя от неполагането на дължимата грижа. Формата на вината има значение в гражданското право в случаите, в които определена (по - тежка) гражданска отговорност възниква при наличието на умишъл, а не при неполагане на дължимата грижа (решение № 3/12.03.2012 г. по гр. д. № 1325/2010 г. по описа на ВКС, IV г. о.). В случая, този съдебен състав не приема, че ищецът не е положил дължимата грижа при смяна на дежурството си, защото, макар да разполага с нужното образование, дългогодишен професионален опит при този работодател и да заема отговорна длъжност, които обстоятелства изискват и по-голяма отговорност към работата му, то свидетелските показания дават основание да се изведе наличието на трайна практика при смяна на дежурствата, различна от установената във вътрешните документи. Освен това, за смяната на дежурствата са били уведомени устно работещите преди и след съответната смяна и за ищеца не е съществувало задължение да следи за спазване на работното време на други кО.и – в случая работа 24 часа.

Доколкото с иска за отмяна на процесната заповед ищецът отрича потестативното

право на работодателя да му наложи дисциплинарно наказание, то предмет на делото е именно съществуването на това потестативно право. Затова в производството доказателствената тежест винаги е на работодателя, който следва да обоснове наличието на всички факти, които пораждаат това му право или имат значение за надлежното му упражняване. В случая доказателствената тежест между страните е така разпределена още с доклада по делото, като е съобразено релевирано от ищеца възражение и в тежест на работодателя е указано да докаже обстоятелството за запознаване на ищеца с Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на мултипрофилно спешно отделение в УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ и Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на УМБАЛСМ „Н.И. Пирогов“ ЕАД. Въпреки това обаче ответникът не е предприел действия по повод на възложената му доказателствена тежест и както се посочи по-горе, обстоятелството остана недоказано, поради което работодателят следва да понесе последиците от бездействието си.

При липса на една от предпоставките за налагане на дисциплинарното наказание ненужно се явява обсъждането на съответствието на тежестта на наложеното наказание с описаните в заповедта деяния, респективно изложените от процесуалния представител на ответника доводи в тази връзка в отговора на исковата молба и в ход по същество.

С оглед на всичко изложено по-горе следва да се приеме, че процесната заповед № РД-36-12/05.05.2023г. е незаконосъобразна, а искът за отмяната ѝ основателен и доказан.

По разноските

При този изход на спора, разноските се разпределят по правилото на чл. 78, ал. 1 и чл. 6 ГПК. Ищецът своевременно е претендирал разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 400.00 лева, които не подлежат на намаляване по направеното възражение за прекомерност, тъй като размерът му е под прага, определен в чл. 7, ал. 1, т. 4 от Наредба № 1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да заплати и дължимата държавна такса за уважения иск. Искът по чл. 357 КТ е неоценяем и предвид фактическата и правна сложност на делото, съдът намира, че ответникът следва да бъде осъден за сумата от 50,00 лева.

Мотивиран от гореизложеното, Софийският районен съд, Второ гражданско отделение, 55^{-ти} състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ, на основание чл. 357, вр. чл.358, ал.1, т.1 КТ, дисциплинарно наказание „забележка”, наложено на Д. Р. А., ЕГН *****, с адрес: гр. София, район „Красно село“, ж.к. „Хиподрума“, бул. „Акад. Иван Евстатиев Гешов“ № 50, ет. 5, ал.12, със Заповед № РД-36-12/05.05.2023г. на изпълнителния директор на УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“, ЕИК 130345786, със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Ген. Тотлебен“ № 21, като незаконосъобразно.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“, ЕИК 130345786, със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Ген. Тотлебен“ № 21, да заплати на Д. Р. А., ЕГН *****, сумата **400.00 лева** – разноски за настоящото производство.

ОСЪЖДА, на основание, чл. 78, ал. 6 ГПК УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“, ЕИК 130345786, със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Ген. Тотлебен“ № 21, да заплати по сметка на Софийския районен съд сумата **50.00 лева** – държавна такса за настоящото производство.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийския градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от връчването му на страните.

ПРЕПИС от решението да се връчи на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____