

РЕШЕНИЕ

№ 5

гр. Стара Загора , 18.01.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, V-ТИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на седми декември, през две хиляди и двадесета година в следния състав:

Председател: В. Тенева
Секретар: Тонка Т. Кирева

като разгледа докладваното от В. Тенева Гражданско дело № 20205530103169 по описа за 2020 година

Предявени са искове по чл. 344 ал. 1 т. 1 и т. 2 от КТ.

Ищцата Е. Г. Я. твърди, че работи като медицинска сестра и има трудов стаж почти 30 години. От 28.02.2014 г. по силата на трудов договор №135/28.02.2014 г. била назначена на длъжност „медицинска сестра“ в Отделението по ортопедия и травматология, трансформирано по —късно в Клиника по ортопедия и травматология / КОТ/.

Във връзка с епидемията от COVID-19 през 2020 г. била командирована от работодателя си със Заповед №2494/19.03.2020 г. от длъжност „медицинска сестра“ в „КОТ“, като медицинска сестра на пълно работно време в Клиниката по инфекциозни болести при УМБАЛ „Проф.д-р Ст. Киркович“ за срок от 45 дни - от 23.03.2020 г. до 6.05.2020г. и на половин работен ден от Клиниката по инфекциозни заболявания, където работела дотогава на втори трудов договор - в „КОТ“.

Предвид обяснимия страх от зараза на колегите □ в „КОТ“и разпоредбите за спазване на изолация с работещите и болните от другите отделения, като лоялен служител се отказала от работата и доходите си от втория трудов договор и депозирала молба за неплатен отпуск по отношение на същия - до изтичане на срока на командировката.

На 6.05.2020 г., на която дата изтичало командироването □ с молба към нея се обърнал завеждащия инфекциозна клиника — проф. Лилия Петкова, да остане в клиниката до 31.05.2020 г., до затихване на епидемията. Водена единствено от чувството си за професионална отговорност, се съгласила и депозирала молба за удължаване на

командировката □ за още 16 дни, както и за удължаване на срока на неплатения □ отпуск - по втория трудов договор.

От 20 май 2020 г. в отделението вече нямало пациенти положителни на COVID-19. Бил □ направен бърз тест и PCR тест, на които дала отрицателен резултат. Предстояло от 1.06.2020г. да се завърне на титулярното си работно място — „медицинска сестра" в Клиниката по ортопедия и травматология. Изненадващо за нея, получила телефонно обаждане от главната мед. сестра /С. М./, която започнала да я убеждава да се премести в инфекциозната клиника на постоянен трудов договор, тъй като там имали остра нужда от медицински сестри, пък и отзивите за работата □ през време на командироването □ били изключително позитивни. Отказала и тогава тя □ заявила, че присъствието □ в Клиниката по ортопедия и травматология „не е желано от докторите и по един или друг начин ще бъде принудена да се премести в инфекциозно отделение". Последвало настоятелно увещаване в същата посока и от ст.м.с. на „КОТ". Тя □ обяснила, че в нейно отсъствие, тъй като обемът на работата се бил увеличил, била назначена медицинска сестра на половин щат, а впоследствие — тя била назначена и на постоянен договор на цяла щатна бройка считано от 1.06.2020 г., датата на която приключвала командировката на ищцата и следвало да се завърна на титулярното си работно място в „КОТ“. Директно □ било заявено, че ако не се премести доброволно, ще бъде уволнена, като бъде съкратен щатът на който е назначена. Както и че лично изп. директор е изисквал доклади за нея от времето, когато се включила в протестните действия на Асоциацията на медицинските сестри в България, започнали през 2019 г.

Посочено било, че е изготвен доклад /който бил „служебна тайна"/ от завеждащия „КОТ - доц. В. В., според който „.... някои от персонала в клиниката не желали присъствието ми там“. Попитала за причините - такива не били изтъкнати. Отказано □ било да □ представят за запознаване този доклад. Представен □ бил протокол N91/22.05.2020 г. на Комисия, сформирана на базата на неизвестна за нея заповед на Изп. директор №РД 10-861/10.12.2019 г., която „предлагала да бъде „пребазирана" в друго звено на лечебното заведение, поради пропуски в спазване на трудовата дисциплина и уплътняване на работното време и проблеми в междуличностното общуване в колектива"!?. За да направи този извод, въпросната Комисия се позовава на „секретния" доклад на доц. В., в който „е визирана професионалната атестация на м.с. Е. Я. от Клиниката по ортопедия и травматология". Комисията излязла с решение да предложи на Изпълнителния директор да сключи допълнително споразумение с нея, съгласно което да бъде преместена в Клиниката по инфекциозни заболявания! На 27.05.2020 г. □ било връчено предложение от изп. директор да бъде преназначена в „Клиника по инфекциозни заболявания" или в „Клиника по кожни болести“.

Независимо от психологическия натиск, който бил оказан на ищцата, видно от гореизложеното, категорично отказала да се съгласи на изменение на трудовия □ договор и да премине на работа в Инфекциозна клиника, като настояла, както следва от правата □ по

силата на трудовия си договор считано от 1.06.2020 г. - да ☐ бъде осигурена възможност да упражнява трудовите си задължения на определеното в договора работно място - като медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология.

Последицата била връчване на 1.06.2020 г. на едномесечно предизвестие за прекратяване на трудовия ☐ договор, считано от 1.07.2020 г., като правното основание посочено в него - чл.326 ал.2 от КТ във вр. с чл. 328 ал.1 т.2 от КТ предл. 2 -ро - „съкращаване на щата“. На 1.07.2020 г. срокът на предизвестieto изтекъл и тя следвало да напусне клиниката.

Заявява, че:

-не ☐ е известно кога и по какъв повод е правена „професионална атестация“, не ☐ е връчвана, дори не ѝ е известно и съдържанието.

- не ☐ било известно и съдържанието на „секретния“ доклад на доц. В., към което препращало като фактическо основание Комисията в „КОТ“, за да излезе с предложението си до изп. директор за преместването ѝ в друга клиника.

Видно от хронологията изложена по-горе и представените от нея документи, не са били налице никакви фактически и правни основания за извършеното „съкращение в щата“, по силата на което бил прекратен и трудовия ☐ договор. Безспорно се касаело до фиктивно такова, зад което се криела репресия. Не ☐ било известно въобще да е провеждана процедура съгласно Кодекса на труда и задължителната практика съгласно ТР №1/2011 г. на ОСГК на ВКС за подбор, при посоченото правно основание за уволнението ѝ - съкращаване на щата.

През време на трудовия си договор нямала налагани дисциплинарни наказания, нито е имало каквито и да било претенции към нея за начина на изпълнение на трудовите ☐ задължения. Какви били основанията за твърденията за неуплътняване на работно време, неколегиални отношения и др.- визирани в протокола на Комисията, не ☐ било известно. Не ☐ било известно въобще на какви структурни промени се позовавал работодателят в предизвестieto и дали въобще такива са извършени.

С оглед на гореизложеното счита, че се касае до уволнение, което няма нищо общо с изпълнението на професионалните ☐ задължения и е пряко относимо към обществената ☐ дейност в Асоциацията на медицинските сестри в България /АМСБ/ и Синдиката на българските медицински специалисти, имайки предвид, че подобни действия били извършени и спрямо голяма част от активните членове на същите в други градове на страната - София, Варна , Бургас и др., след проведените законни протести през 2019 г. с искания за промени в професионалния и социалния статус на медицинските сестри и изобщо на доказалата се като неефективна, организация на здравната система.

Уволнението било извършено и в нарушение на чл.333 ал.3 от КТ. Ищцата била председател на синдикалното ръководство на организацията на Синдиката на българските

медицински специалисти в УМБАЛ „Проф.д-р Ст. Киркович“. За уволнението ☐ не е искано съгласие на Управителния съвет на Синдиката.

С оглед на гореизложеното, искането е на основание чл. 344 ал.1 т.1 и т.2 от КТ да се признае уволнението за незаконно и да се отмени същото и ищцата да бъде възстановена на предишната си работа - на длъжността „Медицинска сестра“ в Клиника по ортопедия и травматология към УМБАЛ „Проф. Д-р Стоян Киркович“ АД - гр. Стара Загора, НКПД 22215001.

Претендирани са направените по делото разноски вкл. адвокатски хонорар.

В срока по чл.131 ал.1 от ГПК е депозиран писмен отговор.

Ответникът УМБАЛ „Проф.д-р Ст. Киркович“ счита, че исковата молба е неоснователна и оспорва предявените с нея искове по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ по основание и размер.

Действително ищцата е работила в посочената болница по трудово правоотношение, на длъжност „Медицинска сестра“ в Клиника по ортопедия и травматология към УМБАЛ Проф. д-р Стоян Киркович" АД гр. Стара Загора. Твърденията в исковата молба за незаконосъобразност на прекратяване на ТПО обаче не отговаряли на истината.

И в предизвестието до ищеца и в заповедта за прекратяване на ТПО са посочени, причините и документите въз основа на които се извършва прекратяване на ТПО, поради което заповедта се явявала обоснована и мотивирана.

Изпълнителният директор на УМБАЛ „Проф. Д-р Стоян Киркович" АД гр. Стара Загора, разполагал с дисциплинарна власт, съгласно т.3.1, т.4.1, 4.9 и 4.18 от договор за възлагане на управлението на УМБАЛ „Проф. Д-р Стоян Киркович" АД, както и съгласно правила за работа на съвета на директорите - чл.25 ал.1 б. „в“, същият упражнявал правата на работодател с работещите по трудово правоотношение с дружеството лица.

Изпълнителният директор утвърдил ново длъжностно /структурно/ разписание, в сила от 01.01.2020 г., от което било видно, че се съкращава 1 бройка от длъжността „Медицинска сестра“, а ½ бройка се трансформира в бройка за операционна сестра, както и че бройките стават от 14 за медицински сестри на 12,5. По старото щатно разписание /от 01.01.2019 г./ са били в Клиника по ортопедия и травматология /дейност по ортопедия и травматология - 8.1 - 7 бройки за мед. сестри и дейност по ортопедия и травматология и артроскопска х-я - 8.2 - 7 бройки за медицински сестри и дейност по ортопедична операционна - 8.3 - 3.5 бройки, но вече не просто мед. сестри , а ортопедични операционни мед. сестри, към УМБАЛ Проф. д-р Стоян Киркович" АД гр. Стара Загора. С новото щатно дейност по ортопедия и травматология - 8.1 и дейност по ортопедия и травматология и артроскопска х-я - 8.2 се обединяват и стават едно отделение, а дейността по ортопедична

операционна - 8.3 си остава като отделно звено.

Със заповед №РД-10-456/21.05.2020 г., Изпълнителният директор определил комисия, която да извърши подбор между служителите и направи преценка на квалификацията и начина на изпълнение на поставяните задачи на медицинските сестри в КОТ. На 21.05.2020 г. комисията провела заседание като приела критерии за оценка, извършва оценяване и подбор между служителите, като предложила на изп. директор да бъде прекратено трудовото правоотношение с Е. Г. Я., тъй като има най - ниска оценка от медицинските сестри при извършения подбор.

Утвърдено е ново поименно щатно разписание, което влязло в сила от 25.05.2020 г. и където било заличено името на Е. Г. Я.. На 02.06.2020 г. е връчено предизвестие на Я. и със заповед №107/01.07.2020 г., считано от 03.07.2020 г. е прекратено ТПО.

Не са осъществявани визирания в исковата молба натиск, принуда, заплаха или репресия спрямо ищцата по делото. Не е имало и „секретен доклад“. Уволнението на ищцата няма нищо общо с твърдяното от нея, че е пряко относимо към обществената и дейност в АМСБ и Синдиката на българските медицински специалисти. Комисията назначена със заповед №РД-10-456/21.05.2020 извършила подбор, като е взела предвид притежаваната от ищцата квалификация и начин на изпълнение на възложената работа.

Не са верни твърденията на ищцата, че не е извършено реално съкращаване, а извършеното е „фиктивно“ на щата, на заеманата от нея длъжност „Медицинска сестра“. Видно от щатно разписание от 01.01.2020 г. 1 бройка от длъжността „Медицинска сестра“ е премахната, а към 01.01.2019 г. е съществувала. Същевременно е и трансформирана /4 бройка от медицински сестри от сектор по дейност по ортопедия и травматология - 8.1 и дейност по ортопедия и травматология и артроскопска х-я в медицински сестри в дейността по ортопедична операционна. Не е вярно и твърдението на ищцата, че не е ясно как работодателят е извършил подбора, какъв е начина на оценяване, че подборът е формален и не е ясно защо тя трябва да бъде съкратена, както и, че не са спазени редът и процедурата.

От изложеното по - горе и приложените документи, става ясно, че Изп. директор, в качеството на работодател е назначил комисия, със заповед №РД-10-456/21.05.2020 г., която да извърши подбора и видно от протокола на комисията от 21.05.2020 г. става ясно, че са приети ясни критерии, по които да се извърши подбора и оценят служителите, като това са: квалификация /образователна степен, доп. квалификация, проф. опит на заеманата длъжност/ и изпълнение на работата /като се взема предвид оценката от последната атестация, извършена от прекия ръководител/. Именно на тази атестация ищцата Я. е получила най - ниска оценка. Тя е оценена по - ниско /с по 1 т./, в сравнение с колежките си по три критерии - рационално използване и уплътняване на работното време, добро междуличностно общуване и обмен на информация, взаимопомощ и работа в екип. В приложенията към протокола са извършени оценките на всички служители - медицински сестри в съответното звено, след което комисията ги е сравнила и е излязла с единодушно

мотивирано решение, че трябва да се прекрати ТПО с ищцата, поради показания по - нисък резултат от оценяването на служителите. Извършеният подбор е между всички мед. сестри в звеното, включително и ВРИД старши сестри, като е извършена оценка от комисията на всяка от тях. Така извършеният подбор бил напълно в синхрон с чл.329 КТ и напълно законосъобразен.

Отново неверни били твърденията на ищцата, че се касаело до уволнение, което нямало нищо общо с професионалните качества. Нямало как да бъде субективна преценката при условие, че имало ясни критерии и петчленна комисия. Квалификацията и и равнището на работа са преценени, видно и от протокола за подбор изцяло в унисон с чл.329 КТ. Нямало друг служител, който да е поел трудовата функция на ищцата.

От изложеното се налагал извода ,че е налице напълно законосъобразно уволнение. Съкращението в щата е реално, т. е. съответната трудова функция е премахната, съкращаването е налице към момента на уволнението и на фактическото премахване на съответната трудова функция, т.е. уволнението следва съкращаването на щата, като е извършено по съответния ред и от органа имащ право да извърши уволнение.

Оспорва представеното удостоверение за представителност и легитимност на Синдикат на българските медицински специалисти, с което се удостоверява, че Синдикалната организация към УМБАЛ „Проф. д-р Стоян Киркович" АД е с председател Е. Я. и е член на СБМ/1 и придобива всички права и задължения на легитимна Синдикална организация по КТ и действащото законодателство. На първо място тази синдикална организация не била централно представена. Сдружението било регистрирано като СНЦ в Търговския регистър. Съгласно чл.36 от КТ обаче организациите се признавали по тяхно искане за представителни на национално равнище от Министерски съвет, каквото всъщност липсва. Липсвала и централно изградена структура. На второ място не била спазена процедурата за членство на организацията, както и реда за създаване на секция. Представено било удостоверение от г-жа Я. за представителност и легитимност, подписано от председателя. Не били представени други документи, доказващи създаването на секция на Синдиката на българските медици специалисти в лечебното заведение, като протокол на проведено събрание, избор на председател, членове - учредители, лично поставили подписа си, избор на председател. Следователно г-жа Я. била председател на синдикат без налични членове от списъчния състав на лечебното заведение.

С оглед на всичко изложено моли да се отхвърлят предявените обективно съединени искове като неоснователни и недоказани и да се присъдят на доверителя ☐ направените по делото разноски, вкл. адв. възнаграждение.

След приключване на съдебното дирене и с оглед събраните по делото доказателства съдът намира за установено следното от фактическа и правна страна:

По отношение на иска по чл. 344 ал. 1 т. 1 от КТ във вр. с чл. 328 ал. 1 т. 2

(съкращаване на щата)и с чл. 329 ал. 1 от КТ (извършен подбор).

За основателността на този иск ищецът е необходимо да докаже наличие на трудово правоотношение с ответника, както и неговото прекратяване.

В тежест на ответника е да докаже законността на основаниято за уволнението, в конкретния случай – да установи промяната в щатното разписание и реалното съкращаване в щата, надлежното упражняване на правото да прекрати трудовото правоотношение, както и законосъобразното извършване на подбор между лицата, изпълняващи сходни трудови функции.

По отношение на закрилата по чл. 333 ал. 3 от КТ в тежест на ищеца е да докаже, че е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен изборен синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, а в тежест на ответника е да докаже, че е взел предварителното съгласие на синдикален орган или насрещните си възражения за нелегитимност на синдиката.

Искът по чл. 344 ал. 1 т.2 от КТ за възстановяване на предишната длъжност, е обусловен от изхода по иска за уволнение.

Страните по делото не спорят, че трудовото правоотношение с Е. Я. като медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология е прекратено, считано от 03.07.2020г. Към исковата молба е представено копие на предизвестие от 01.06.2020г. на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ от болницата до ищцата поради съкращаване в щата. Представена е и Заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение (л. 60) от делото, с която е констатирано, че считано от 03.07.2020г. поради съкращаване в щата и изтекло предизвестие се прекратява трудовото правоотношение на Е. Я. в УМБАЛ – Клиника по ортопедия и травматология. Този факт е безспорен по делото. Към настоящия момент същата работи в Клиниката по инфекциозни болести в УМБАЛ „Проф. д-р Стоян Киркович“ гр. Стара Загора.

По делото се спори, че уволнението е незаконно, тъй като е нарушено правилото на чл. 333 ал. 3 от КТ, а именно като председател на синдикална секция в УМБАЛ „Проф. Д-р Стоян Киркович“ не е искано съгласие на Управителния съвет на Синдиката на българските медицински специалисти.

Представено е удостоверение, издадено от Синдиката на българските медицински специалисти (л. 15 от делото), подписано от Мая Илиева – председател, което посочва, че синдикалната организация е с Председател в УМБАЛ именно ищцата Е. Я.. Писмото е с изх.номер от 09.02.2020г. и е входирано при ответника на 25.02.2020г. т.е. същият е бил

уведомен, че ищцата е член на синдикално ръководство в болницата около 5 месеца преди да бъде прекратено правоотношението с нея на основание съкращаване в щата.

Предвид оспорването на легитимността на този синдикат, както и членството и създаване на секция в болницата в първото по делото съдебно заседание бяха представени документи от ищеца. Доказателствените искания за приемането им не са преклудирани предвид оспорването и разпределянето тежестта на доказване не в доклада по чл. 312 от ГПК, а в открито съдебно заседание. Видно от тези документи Синдиката на българските медицински специалисти има устав и е регистрирано като СНЦ по чл. 49 ал. 1 от КТ – Решение № 5 от 28.11.2019г. на ОС Перник и удостоверение от Агенцията по вписванията. Съгласно Устава на СБМС тази организация има централно ръководство – Управителен съвет (състоящ се от Председател и четирима членове), Председател и Контролен съвет. Съгласно Устава на синдиката нови членове се приемат по писмено искане. С Протокол от 07.02.2020г. на заседание на УС на СБМС за член на синдикалната организация е приета и ищцата Е. Я.. Представен е и Протокол от 09.02.2020г. , видно от който на тази дата се е състояло учредително събрание на СБМС към УМБАЛ „Проф. д-р Стоян Киркович“ и е взето решение за учредяване на „секция“ към СБМС на територията на болницата – всички трима участници са и членове на СБМС – Е. Я., Е. В. и С. К.. Съгласно Протокола за Председател на секцията в УМБАЛ е избрана ищцата Я.. Последвано е заявление от ищцата за вписване в регистрите на СБМС на новоучредената секционна организация и приемане на същата към СБМС (л. 120 по делото) т.е. тази организация е първично организационно-структурно звено на съответния синдикат в предприятието на работодателя. По отношение на аргументите за антидатиране на тези документи, то същите са несъстоятелни. Всички протоколи са създадени до 09.02.2020г. и работодателят е уведомен на 25.02.2020г., видно от поставения печат в регистратурата на самия ответник

От закрилата по чл. 333 ал. 3 от КТ могат да се ползват при уволнение в определени хипотези, една от които е съкращаване на щата, два вида синдикални дейци: членовете на синдикалното ръководство в предприятието - председателят и секретарят на първичното организационно-структурно звено на съответния синдикат в предприятието на работодателя и членовете на ръководен избран синдикален орган, който може да е изграден на териториален, отраслов или национален принцип (Решение № 14 от 1.03.2013 г. на ВКС по гр. д. № 206/2012 г., IV г. о., ГК). В случая е учредена секция към самостоятелен работодател – в този смисъл е и Тълкувателно решение № 9 от 12.12.2014 г. на ВКС по тълк. д. № 9/2013 г., ОСГК - С предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 3, предложение първо от КТ, във връзка с § 1, т. 6 от ДР на КТ се ползва работник или служител, който е член на синдикално ръководство (председател и секретар) на синдикалната организация, учредена и структурирана към предприятието на съответния работодател, но не и ръководствата на вътрешните структури (секции) в рамките на тази синдикална организация.

От тази защита Е. Я. не би се ползвала, ако в отделни звена на болницата – например

в отделните клиники са учредени вътрешни структури на синдиката. В случая обаче тя е член на синдикалното ръководство в съответното предприятие работодател – УМБАЛ „Проф. д-р Стоян Киркович“ гр. Стара Загора. Съответната синдикална организация или първична структура на национален синдикат, учредена и структурирана към това предприятие, е субектът на взаимоотношенията с работодателя, възникващи по повод представителството на работниците и служителите с цел защита на правата и исканията им, участие в колективни трудови спорове, в колективното трудово договаряне и др. Поради това, само посочените от закона лица като нейно ръководство се ползват от специалната закрила, защото те са тези, за които законодателят е счел, че се нуждаят от засилена закрила при влизане в конфликт и защита на правата на работниците.

По отношение на възражението, че тази синдикална организация – на СБМС не е представителна, то предварителната закрила по чл. 333 ал. 3 от КТ се отнася, както до представителните, така и до непредставителните синдикални организации – в този смисъл „Коментар на КТ“ В. Мръчков, стр. 993, десето издание.

По отношение на твърдението, че Синдиката на българските медицински специалисти е нелегитимен, то съдът намира следното: Както беше посочено по –горе със специалната закрила при уволнение поради съкращаване на щата, по реда на чл. 333, ал. 3 от КТ, се ползва всеки член на синдикалното ръководство, независимо дали съответния синдикат има статут на представителна синдикална организация. Отделно легитимността на съответната синдикална организация не подлежи на съдебен контрол в рамките на настоящото производство, тъй като се касае за обстоятелство, което няма отношение към задължението на работодателя по чл. 333, ал.3 от КТ, поставяща законността на извършеното уволнение в зависимост от получаването на предварително съгласие от синдикалния орган, поради което такова възражение не следва да бъде приемано и разглеждано от съда. /Р - 48- 29.01.2010 г. на III г.о. на ВКС на РБ по гр.д. № 5061/2008 г. и Определение № 456/21.03.2012 г. по гр.д. № 1572/2011 г. на III г.о. на ВКС на РБ/.

Независимо от това следва да се отбележи, че от доказателствата събрани по делото може да се направи обоснован извод за легитимността на СБМС, след като същият е регистриран като ЮЛ съгласно чл. 49 от КТ и с оглед на това, че за действието на предвидената в чл. 333, ал.3 от КТ закрила, законът не поставя изискване съответния синдикат да е страна по КТД на национално браншово ниво, нито поставя разлика между представителна и непредставителна синдикална организация.

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

Въпреки че това е самостоятелно основание за отмяна на уволнението и възстановяване на предишната длъжност следва за пълнота следва да се разгледат

аргументите за това дали има реално съкращаване в щата и дали е извършен законосъобразен подбор. Следва да се отбележи, че с влизане в сила на решението по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, с което се възстановява незаконно уволненият работник (служител), прекратеното трудово правоотношение се възстановява. Този ефект настъпва и тогава, когато длъжността, заемана преди уволнението, вече не съществува по щата на предприятието или то, или част от него, е закрито.

Правоотношението с ищцата е прекратено, считано от 03.07.2020г., като предизвестието е спазено, а исковата молба е подадена в законоустановения двумесечен срок съгласно чл. 358 ал. 1 т. 2 от КТ.

Ищцата твърди, че е налице фиктивно съкращаване на щата. От представените по делото доказателства се установява следното.

Видно от Договор за възлагане на управлението на УМБАЛ „Проф. д-р Стоян Киркович“ гр. Стара Загора изпълнителен директор е проф. Йовчо Йовчев. Съгласно Правила за работа на директорите на болницата изпълнителният директор упражнява правата на работодател с работещите по трудово правоотношение. Представено е структурно разписание на длъжностите в Клиниката по ортопедия и травматология от 01.01.2019г., съгласно което на щат има 14 медицински сестри, 1 старша медицинска сестра и 3.5 щата са отделени за медицинска сестра ортопедична операционна. Към 01.01.2020г. е утвърдено ново щатно разписание, като щатът за медицински сестри е намален до 12.5 или е налице документирано съкращение от 1.5 щата за медицинска сестра, като 0.5 щат е добавен за операционна сестра и е запазен 1 щат за старша сестра. Следва да се има предвид само щатното разписание за медицинска сестра, доколкото длъжността на медицинска сестра ортопедична операционна е различна, което се подсказва и от самото наименование. В същия смисъл следва да се разсъждава и за щата старша медицинска сестра, въпреки че не са представени отделните длъжностни характеристики. Тези твърдения не са оспорени, а именно че е документирано съкращение на 1.5 щатна бройка за медицинска сестра съгласно разписанието за 2020г. Съгласно поименно щатно разписание от 01.07.2020г. т.е. след подаване на предизвестието до ищцата в Клиниката по ортопедия и травматология работят и заемат щат 11.5 броя медицински сестри. Прави впечатление, че работят като ВРИД старша сестра (временно изпълняващ длъжността) две медицински сестри при един предвиден щат, но и така взети предвид отговарят на щатното разписание към 01.01.2020г. за общо 13.5 щат за медицински сестри и старши медицински сестри (в сравнение с 2019г. – 15 щата за медицински сестри и старша мед.сестра). След като 0,5 щат е прибавен към операционна сестра и съгласно поименното разписание може да се заключи, че е съкратена 1 щатна бройка от Клиниката по ортопедия и травматология – към 01.01.2019г. работят 15 мед.сестри на щат, а към 01.01.2020г. е предвиден щат 13.5 броя и същият е зает, а 0,5 е прибавен към щата на операционна сестра. При представянето на тези доказателства се наведоха обструкции, че ищцата е заемала бройка и четвърт в отделението КОТ. При проверка на трудовото досие се установи, че в различни периоди от време ищцата е

работила на трудов договор за допълнителен труд при същия работодател и в същата клиника (КОТ). Последният такъв Допълнителен трудов договор е от 01.12.2019г. (л. 139 от трудовото досие), сключен при условията на чл.110 от КТ във вр. с чл. 67 ал. 1 т. 1 от КТ. На първо място полагането на труд по такъв договор не предполага свободна щатна бройка и не са представени доказателства в тази насока. Освен това със заявление от 19.12.2019г. Е. Я. е поискала прекратяването на втория трудов договор от 01.12.2019г., считано от 01.01.2020г. – очевидно по взаимно съгласие доколкото заявлението на л. 140 от досието е с поставено „Да“ от изпълнителния директор.

От всичко гореизложено настоящият състав намира, че е налице реално съкращаване на една щатна бройка за медицинска сестра в КОТ т.е. е действителност работи една медицинска сестра по-малко в КОТ. За да бъде законосъобразно съкращаването на щата следва да предхожда уволнението т.е. датата 03.07.2020г. Щатното разписание в случая предхожда уволнението, което се доказва и от издадената Заповед РД 10 456 от 21.05.2020г. за подбор и разпита на свидетелите, които ще бъдат обсъдени по-долу т.е. със сигурност е създадено поне към 21.05.2020г. Именно изпълнителният директор на едно акционерно търговско дружество в случая е надлежния орган, който следва да стори това. Не се представиха и не бяха поискани доказателства, че реално след 01.07.2020г. има отново връщане на щатна бройка, което да доказва фиктивност на съкращаването по чл. 328 от КТ. За да бъде законосъобразно съкращаването на една щатна бройка, което е най-често прилаганото на практика безвиновно основание за уволнение, същото следва да бъде след извършен обективен подбор.

По отношение на подбора по чл. 329 от КТ съдът установи следното:

Съгласно цитираната по-горе Заповед на изпълнителния директор от 21.05.2020г. (л. 37) е определена комисия, която да извърши съгласно чл. 329 от КТ подбор измежду служителите на длъжност „медицинска сестра“ в КОТ, като са поставени законовите критерии – квалификация и начин на изпълнение на работата. Така избраната комисия е съставила Протокол от 21.05.2020г. в посочения от работодателя състав, в който са отразени подробно критериите за оценка на работниците и е посочен резултата от подбора, а именно най-нисък брой точки има ищцата Е. Я.. Съгласно приложената Таблица за оценки също от 21.05.2020г. е извършен подбор измежду 16 медицински сестри, които заемат 14, 5 щата в КОТ и всички са с еднакъв брой точки – 54, а ищцата е с 51 точки, като разликата се получава от оценката от последната атестация. В подбора съгласно поименното щатно разписание към 01.05.2020г. са участвали всички медицински сестри и старшите такива в КОТ. По критерия начин на изпълнение на работата ищцата е получила по-малко точки. В атестационната □ карта (всички атестационни карти са с дата 19.05.2020г.) са отбелязани по-малко точки по отношение рационално изпълнение на работата, добро междуличностно общуване и работа в екип. С оглед оспорването в исковата молба и в хода на делото, че е налице субективно отношение в резултат на членуването на ищцата в обсъдения по-горе синдикат и репресия към нея бяха разпитани свидетели, поискани от ответника – С. М.

(гл.медицинска сестра и член на комисията по подбор), В. В. (началник КОТ и пряк ръководител на ищцата до уволнението), С. Димитрова (човешки ресурси и член на комисията по подбор) и В. Г. (старша медицинска сестра в КОТ).

От свидетелските показания се установява, че прекият ръководител на ищцата е получавал оплаквания от изпълнение на трудовите задължения на Е. Я., а старшата медицинска сестра споделя, че ищцата трудно признавала авторитети и често не уплътнявала работното си време и се занимавала с телефона си или четяла книга. Същевременно от прегледа на трудово досие се установява, че за период от около близо 6 години в КОТ Е. Я. няма налагани дисциплинарни наказания, като и към момента работи в ответната болница – в Клиниката по инфекциозни болести – л.189 и сл. от трудовото досие. Всъщност в хода на устните състезания ищцата заяви, че командироването □ в Клиниката по инфекциозни болести, където е отделението за лечение на коронавирус, е било по принуда. В исковата молба обаче не са изложени такива твърдения, а видно от трудово досие на ищцата – л. 141, същата е поискала да □ бъде разрешено да работи на втори трудов договор като медицинска сестра в инфекциозно отделение, като заявлението е от дата 18.12.2019г., а април 2020г. е поискала доброволно командироването в КИБ да продължи до края на май 2020г. т.е. не може да се предположи, че работата □ в отделението за лечение на коронавирус е в резултат на репресия или е налице злоупотреба с право. Завръщането □ обаче на работа по основния трудов договор от отделението за лечение на коронавирус в КОТ е препятствано именно от извършения подбор.

При подбора по чл. 329 от КТ съдът следва да следи дали работодателят е посочил и спазил законовите критерии, като всичко извън тях прави подбора незаконосъобразен. В този смисъл е Тълкувателно решение на ВКС № 3/2011 г. от 16 януари 2012 г. относно съдебния контрол на правото на работодателя на подбор по чл. 329 КТ. Съдът проверява, основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии по чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа. В случая съдът следва да провери дали оценката на работодателя отговаря на действителното ниво на изпълнение на работата, тъй като само по този критерий на ищцата са дадени по-малко точки, а и самата ищца твърди, че оценката □ се дължи на субективно отношение – някой от персонала не желаел присъствието на ищцата в отделението (твърдения в исковата молба). По другите критерии и качества на другите работници не бяха наведени конкретни възражения, които да се обсъждат по делото.

Смисълът на подбора е след съкращаване на щата на работа да останат тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре т.е. критериите следва да са обективни, а не в резултат на междуличностни конфликти. Действително в атестационната карта по-малко точки са посочени на ищцата по критерии- рационално използване и уплътняване на работното време, добро междуличностно общуване и обмен на информация, взаимопомощ и работа в екип. За обективните качества на ищцата Я. при изпълнение на работата □ бяха разпитани двама свидетели – доц. В. В. и старша сестра В. Г.. Следва да се обърне внимание

именно на техните показания доколкото те са ☐ били преки ръководители в КОТ. Техните показания следва да се ценят с оглед чл. 172 от ГПК, а именно като евентуално заинтересовани. Показанията и на двамата свидетели в тази част са уклончиви, а старшата сестра заявява, че ако реши ищцата можела да работи и много добре. Съобщават за инцидентни случаи на неуплътняване на работно време, като например занимание с телефона или закъснение за работа или за един случай, когато е била на смяна, но извън отделението. Същевременно за целия период на работа на ищцата в КОТ няма нито едно доказателства за дисциплинарно нарушение, доклад или забележка.

В трудовото досие е приложен Доклад от началника на клиниката доц. В., д-р И. И.ов и ст.м.сестра В. Г. с дата 20.05.2020г. – л. 159 от трудовото досие. В доклада се съобщава, че е проведено заседание на клиничния съвет и се е взело становище, че са налице пропуски в работата на м.с. Я. (и то в период, в който същата е от няколко месеца командирована в КИБ, в отделението за лечение на коронавирус и е предстояло приключване на командировката) и са налице проблеми в междуличностното общуване в колектива на КОТ. На основание на тези мотиви считат за необходимо Е. Я. да се пребазира в друго звено на УМБАЛ. Докладът е входиран на 21.05.2020г. при изпълнителния директор и на същата дата е издадена и Заповед за извършване на подбор в КОТ, съгласно щатно разписание от 01.01.2020г. Всъщност на самото ново щатно разписание няма достоверна дата, като не може да се приеме за доказано, че е съществувало преди 21.05.2020г. Всички атестационни карти пък са с дата 19.05.2020г. т.е. преди издаване на заповедта и назначаване на комисията за подбор. На 21.05.2020г. според представения Протокол за подбор е направено предложение да бъде прекратено трудовото правоотношение с Е. Я.. Същевременно и на основание представения доклад от началника на КОТ, д-р И.ов и старшата медицинска сестра, е проведено заседание и е взето решение с оглед запазване на трудовото правоотношение и ненарушаване на микроклимата в КОТ да се сключи допълнително споразумение с ищцата и същата да бъде преместена в Клиниката по инфекции при запазване на длъжността и работната заплата. На 26.05.2020г. е постъпило заявление от Е. Я., че желае да се завърне на титулярното си работно място в Клиниката по ортопедия и травматология. На следващия ден е постъпило предложение от изпълнителния директор ищцата да бъде преназначена в Клиниката по инфекциозни болести и в Клиниката по кожни болести. Предложението е отказано от ищцата с посочена дата 28.05.2020г. Проследявайки хронологията на процедурата по подбор и тази в резултат на доклад от 20.05.2020г. на ръководителя на КОТ може да се направи заключение, че цялата процедура по подбор е изкуствено създадена с цел да се отстрани от отделението именно ищцата Я. поради нежеланието ☐ доброволно да заеме длъжност медицинска сестра в друга клиника при същия работодател.

Незаконосъобразен е всеки подбор, при който е налице противоречие в прилагане на подбора към основания за уволнение извън изброените в чл. 329, ал. 1 КТ, като например невключването на всички необходими участници, неприлагането на законовите критерии, обективното несъответствие на оценката по отделните показатели на обективно проявените

професионални качества и квалификация /подготовка/ на работника или служителя с оглед на възложената работа. Незаконосъобразен е и този подбор, при който не може да се провери пълно и главно оценката по критерия „по-добре работи“, при която оценка се установява основателно съмнение, че е нагласена, така че именно ищцата да бъде посочена за съкращаване при извършения подбор т.е. налице е превратно упражняване на правилото за подбор. Вярно е, че ако работодателят е осъществил и фактическия състав на злоупотребата с права пострадалият работник или служител може да търси друга защита за реализиране на последиците, с които закона свързва злоупотребата с права. Когато обаче при съдебния контрол се установи такава злоупотреба с права при процедурата по чл. 329 от КТ, то законността на подбора несъмнено е нарушена

В случая, след като работодателят е извършил уволнение, злоупотребявайки с предоставените му субективни материални права по чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ във вр. с чл. 329 от КТ, заповедта за прекратяване на трудовия договор на това основание, се явява незаконна.

Искът за отмяна на уволнението следва да бъде уважен.

Предвид резултата по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, както и данните, че трудовото правоотношение между страните е валидно и безсрочно, основателна се явява и претенцията на Е. Я. за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност като медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология.

По разноските.

Предвид крайния изход на делото в полза на ищцата следва да се присъди адвокатско възнаграждение в размер на 610 лева, за която сума има представена разписка, че същото е заплатено на адвокат.

На основание чл. 78 ал. 6 от КТ ответникът следва да заплати държавна такса по двата неоченьми иска по чл. 344 ал. 1 т. 1 и т. 2 от КТ, като съдът определя по 50 лева на иск или общо 100 лева, които следва да се заплатят по сметка на РС Стара Загора.

Водим от горното, съдът,

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО и ОТМЕНЯ уволнението на Е. Г. Я. с ЕГН ***** с адрес гр. Стара Загора ул. „Цар И. Асен II“ № 104, вх. Б, ап. 10, извършено на основание чл. 328 ал. 1, т. 2 от КТ – поради съкращаване в щата, чрез предизвестие от 01.06.2020г. и констатирано със Заповед № 107 от 01.07.2020г. на изп.директор на УМБАЛ

„Проф. д-р Стоян Киркович“ като незаконосъобразно.

ВЪЗСТАНОВЯВА на предишната длъжност Е. Г. Я. с ЕГН ***** с адрес г*** – медицинска сестра в Клиниката по ортопедия и травматология към УМБАЛ „Проф. д-р Стоян Киркович“ гр. Стара Загора с код по НКПД-22215001.

ОСЪЖДА УМБАЛ „Проф. д-р Стоян Киркович“ гр. Стара Загора с ЕИК 123535874 **да заплати** на Е. Г. Я. с ЕГН ***** с адрес г*** разноси в размер на **610 лева** за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА УМБАЛ „Проф. д-р Стоян Киркович“ гр. Стара Загора с ЕИК 123535874, представлявано от адв. Р. Стоименова да заплати по сметка на Старозагорски районен съд **100 лв. (сто лева)** държавна такса.

Решението подлежи на обжалване в двуседмичен срок от получаване на съобщението пред Окръжен съд Стара Загора.

Съдия при Районен съд – Стара Загора: _____