

РЕШЕНИЕ

№ 1813

гр. Варна, 02.12.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ВАРНА, IVA СЪСТАВ, в публично заседание на двадесети септември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Ивелина М. Събева

Членове: Златина Ив. Кавърджикова
мл.с. Ивалена Орл. Димитрова

при участието на секретаря Галина Г. Славова
като разгледа докладваното от Ивелина М. Събева Въззивно гражданско дело № 20213100502085 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 268-273 ГПК.

Производството е по въззивна жалба на СВ. Г. Н., подадена от процесуалния представител- адвокат Зл.Й., срещу решение № 262039/ 23.06.2021г. по гр.д.№ 13284/ 2020г. на Районен съд –Варна, с което съдът е отхвърлил предявените искове срещу УМБАЛ „Света Марина“, ЕАД, ЕИК 103562052:

1/ За признаване за незаконно и отмяна на дисциплинарното уволнение на ищцата със заповед № 251/ 11.09.2020г., с възстановяване на длъжността „ медицинска сестра психиатрични грижи“ в консултативен кабинет към I и III клиника по психиатрия на УМБАЛ „Света Марина“ ЕАС, на основание чл. 344, ал.1, т.1 и т.2 КТ;

2/ За осъждане на ответника да заплати обезщетение в размер на 1113.25лв. на месец за периода през който е останала без работа поради незаконното уволнение, на основание чл. 225, ал.1 КТ;

3/ За осъждане на ответника да възстанови на ищцата сумата 1113.25лв., платена на 14.10.2020г. на отпаднало основание, представляваща обезщетение по чл.221, ал. 2 КТ, на основание чл. 55, ал.1 ЗЗД.

Оспорва решението като неправилно, поради необоснованост и противоречие с материалния закон. Счита, че съдът е подходил формално в преценката за релевантните факти и обстоятелства. Възприел е безусловно твърденията, изложени в жалбата на бащата на пациентка, придавайки материална доказателствена сила на частен документ, въпреки противоречията между описаната фактическа обстановка и обясненията на служителя в дисциплинарното производство. Според жалбоподателя ответникът не е доказал главно и пълно, че посочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина са вследствие на укоримо поведение при зададен реален стандарт за обслужване и водене на медицинската документация в болницата. Не е обоснован извода за системност в нарушаването на трудовите задължения, обусловена от наличието на едно деяния, с което са осъществени

фактическите състави на няколко нарушения. Позовава се на немотивираност на обжалваната Заповед № 251/ 11.09.2020г., като порок , който допълнителната Заповед № Р-595 не може да санира.

По същество претендира отмяна на решението и постановяване на друго, за уважаване на предявените иски и присъждане на сторените разноски пред двете инстанции.

Въззиваемата страна- УМБАЛ „Света Марина“ ЕАД, представлявана от проф.д-р С.А.- А., изразява становище за неоснователност на жалбата с аргументите изложени в писмен отговор. Моли за потвърждаване на решението като правилно и законосъобразно.

Съставът на Варненския окръжен съд, при съобразяване становищата на страните и доказателствата по делото, на основание чл.269 ГПК и чл. 235, ал.1 и 2 ГПК, констатира :

Предмет на разглеждане са предявените от С.Н. срещу „ УМБАЛ „Света Марина“ ЕАД , обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ, чл. 344, ал.1, т. 3 вр. чл. 225 КТ, чл. 55, ал.1 ЗЗД вр. чл.221, ал.1 КТ.

В исковата молба посочва, че със Заповед № 251/ 11.09.2020г. е прекратено трудовото правоотношение на заеманата длъжност „медицинска сестра психиатрични грижи“, поради дисциплинарно уволнение, свързано със системни нарушения на трудовата дисциплина, други тежки нарушения на трудовата дисциплина, уронване на доброто име на предприятието и неизпълнение на други трудови задължения. Издадената след това Заповед № Р-595// 10.09.2020г. е допълнение към връчената заповед за дисциплинарното уволнение.

Счита, че заповед № 251/ 11.09.2020г. не е мотивирана, а издадената нова заповед на 10.09.2020г. пренася основанията на предходна заповед, с която е наложено наказание „предупреждение за уволнение“, като съвкупност от нарушения. Заповедта не отговаря на изискванията на чл.195, ал.1 КТ- изброените различни хипотези на чл.187,т.3 КТ не са съотнесени към конкретните нарушения на трудовата дисциплина, а посочените в заповед №Р- 595/ 10.09.2020г. нарушения не могат да обоснова системност в поведението на служителката, което от своя страна прави наложеното най-тежко дисциплинарно наказание несъизмеримо с критериите на чл.189, ал.1 КТ. Оспорва като неверни и изопачаващи обективната истина изложените в заповедта обстоятелства. Не оспорва, че на 16.07.2020г. пред приемния кабинет са чакали психично болна пациентка и нейния баща, като са настоявали за консулт с доц.В. и евентуален прием. Ищцата ги поканила в кабинета, измерила кръвното налягане и температура на пациентката, и обяснила, че след 14.00ч. дежурен е друг лекар, а доц.В. ще преглежда следващия ден. След това получила обаждане за спешен случай. По случая са дадени обяснения с вх.№ 12035/ 24.07.2020г. и вх.№ 12473/ 30.07.2020г. , но в разрез с нормата на чл.193, ал.3 КТ не са кредитирани. Уточнява, че нито на следващия ден , нито по-късно , въпросното лице е прието на стационарно лечение. След случая всички служители в звеното са получили устни инструкции да попълват журнала с данни за пациенти, които посещават кабинета , независимо дали са приемани или не.

Ответникът- УМБАЛ „Света Марина“ ЕАД, чрез процесуален представител, изразява становище за неоснователност на предявените иски. Не оспорва ,че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение С.Н., е служител на УМБАЛ „Света Марина“ ЕАД . Считано от 30.07.2018г., със заповед № Р-452/ 27.07.2018г. е възстановена на длъжността „ медицинска сестра психиатрични грижи“ в Консултативен кабинет по психиатрия към Първа и Трета клиника по психиатрия на УМБАЛ „Света Марина“ ЕАД . Със заповед № Р- 595/ 10.09.2020г. на изпълнителния директор на лечебното заведение е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, въз основа на което със заповед № 251/ 11.09.2020г. е прекратено трудовото правоотношение.

Излага конкретни съображения по основанията на търсената защита. Счита, че процедурата по налагане на дисциплинарното наказание е съобразена със всички законови изисквания. Издадени са две заповеди, различни по своето предназначение, при която втората не допълва първата , всяка от които е връчена на ищцата.

Счита, че твърденията за конкретното събитие в исковата молба противоречат

напълно на изложеното в жалбата и допълнението към нея на бащата на психично болната пациентка, доклада на дежурния лекар и медицинската документация, която се води в консултативния кабинет. Наказанието е наложено при спазване на императивните изисквания на чл.193, ал.1, чл.194, ал.1 във връзка чл.194, ал.3 КТ, и съобразно критериите на чл.189, ал.1 КТ.

Относно фактите и обстоятелствата :

Безспорно между страните е наличието на трудово правоотношение, по силата на което С.Г. Н. -Х. изпълнява длъжността „мед.сестра психиатрични грижи“ в Консултативен кабинет по психиатрия към Първа и Трета клиника по психиатрия към МБАЛ „Св.Марина“-Варна.

Със заповед №Р-595/10.09.2020г. на изпълнителния директор на УМБАЛ„Св.Марина“ЕАД-Варна, е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, на основание чл.188,т.3 КТ, вр. чл.190, ал.1,т.3 КТ „системни нарушения на трудовата дисциплина“ и чл.190, ал.1,т.7 КТ, „други тежки нарушения на трудовата дисциплина“-посочени в чл.187, т.3 /неизпълнение на възложената работа/, т.8 /уронване на доброто име на предприятието/, т.10/неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор, или определени при възникване на трудовото правоотношение/ “. Фактически основания за налагане на наказанието са изброените в заповедта действия и бездействия на С. Н. -Х., на 15.07.2020г. и 16.07.2020г.

Със заповед № 251/ 11.09.2020г., на основание чл.330, ал.2, т.6 КТ трудовото правоотношение с ищцата е прекратено без предизвестие, считано от 11.09.2020г.

Заповедите са връчени срещу подпис на 11.09.2020г.

Заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е изчерпателна за допуснатите нарушения на трудовата дисциплина, по начин и време на извършване.

Прието е следното: На 16.07.2020г.,следобед, в приемния кабинет ищцата е дала грешна информация на К.Хр.М, придружаващ психично болно лице за спешен прием, че пациенти не се приемат в следобедните часове, няма лекар, и това е отложило хоспитализацията за следващия ден, като извършеното представлява тежко нарушение на трудовата дисциплина. На 16.07.2020г. не е уведомила дежурния лекар за пациента и не е документирала посещението в амбулаторния журнал, представляващи неизпълнение на възложената работа по трудова функция. На 15.07.2020г. и 16.07.2020г. не е записала данни за адрес, адрес на близките, телефонен номер на хоспитализирани пациенти в приемния журнал с поредни номера на вписванията от №1123/ 15.05.2020г. до № 1133/ 16.07.2020г., с което не е изпълнила възложената работа.

Според мотивите на заповедта с посочените действия и бездействия С. Н.- Х., е нарушила основни задължения по длъжностна характеристика от посочените в Раздел I „Описание на длъжността“,б.Б.: да приема постъпващите в структурата пациенти, да подпомага лекаря при преглед на пациент, да поддържа контакт с пациентите и придружителите, да проявява отзивчивост, грижа за доброто им самочувствие, да създава и поддържа благоприятен психоклимат, да води утвърдената документация в консултативния кабинет и друга, поискана документация. С поведението си е създала лошо впечатление у бащата на пациентката, който е подал жалба, и е уронила доброто име на лечебното заведение.

Констатирана е системност в поведението на служителя в посока незачитане на трудовите задължения и трудовата дисциплина, от които с особена тежест е отпращането на пациент, потърсил болнична медицинска помощ.

Доказателствената тежест да установи главно и пълно фактическите и правни основания за налагане на наказанието, принадлежи на ответника.

В открито производство по налагане на дисциплинарното наказание са представени писмени обяснения на служителя, жалба вх.№ Ж-6/ 17.07.2020г., допълнение към жалбата

вх.№ ВК 2743/ 31.07.2020г., отговор вх.№ 12197/ 27.07.2020г. от д-р Д. К. във връзка с постъпила жалба на 17.07.2020г.

Обяснения вх.№ 12025/ 24.07.2020г. са дадени по искане на изпълнителния директор на УМБАЛ“ Света Марина“ ЕАД – писмо изх.№ АД-2640/ 17.07.2020г., за обстоятелството, че на 16.07.2020г. в приемния кабинет е казала на бащата на психично болна пациентка, че следобед в болницата не се приемат пациенти и няма лекар, поради което хоспитализацията е отложена за следващия ден.

Ищцата е заявила, че на 16.07.2020г. е била дежурна с д-р К.. Около 15.00ч. е отворила вратата на кабинета, пред който седи пациентката и баща ѝ. От него разбрала, че чакат доц.В. и иска дъщеря му да бъде приета в болницата. Обяснила, че след 14.00ч. дежурен лекар е д-р К. и доц. В. ще дойде следващия ден. След това ги поканила в кабинета, измерила температурата и RR на пациентката. В същото време била уведомена за спешен случай и помолила да изчакат, за да говори с д-р К., но дъщерята отговорила, че ще дойдат утре.

С писмо изх.№ АД- 2779/ 28.07.2020г. работодателя е поискал обяснения и такива са дадени с вх.№ 12463/ 30.07.2020г., относно обстоятелството, че дежурния лекар не е бил уведомен за посещението на пациента на 16.07.2020г., посещението не документирано в амбулаторния журнал, също и проведените без лекарско назначение действия- измерване на температура и кръвно налягане. При проверка на приемния журнал са установени пропуски при вписване адресите на хоспитализираните пациенти с поредни номера от 1123/ 15.07.2020г. до 1133/ 16.07.2020г. Уведомена е за постъпилата жалба от бащата на пациентката, доведена от него за спешен прием на 16.07.2020г., и за започнатата процедура по налагане на дисциплинарно наказание.

Обясненията съдържат идентични твърдения за ситуацията на 16.07.2020г., с мнение, че случаят не е бил спешен. Посещението не е записано в амбулаторния журнал, защото пациента не е бил приет. Измерването на температурата и кръвното налягане са рутинни действия, за които не се изисква назначение. Посочено е, че съобразно разясненията дадени през септември 2019г. на всички колеги в ПКК на Психиатрия, данните в журнала за хоспитализираните пациенти се попълва точно по указанията, вкл. за всички номера преди 1123/ 15.07.2020г. и след 1133/ 16.07.2020г. вписани от други колеги.

По делото са ангажирани само писмени доказателства – заповеди, жалби, писма и обяснения, длъжностна характеристика на длъжността „медицинска сестра психиатрични грижи“, заверени копия на страници от водения регистър в приемния кабинет / с.89-94 от делото на РС/, в подкрепа на поддържаните от двете страни защитни тези.

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

Заповедта за налагане на дисциплинарното наказание отговаря на формалните и съдържателни изисквания на закона- чл.195, ал.1 КТ, издадена е в законния двумесечен срок от откриване на нарушението, на основание чл.194, ал.1 КТ, и редовно връчена срещу подпис Изпълнено е предвиденото в чл.193, ал.1 КТ процедурно условие да бъдат изискани и приети обясненията на служителя в образуваното дисциплинарно производство.

Мотивирано е становище за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание-уволнение, поради допуснати тежки нарушения на трудовата дисциплина и системност на нарушенията. Конкретно посочени са нарушенията по чл.187, т.3- неизпълнение на възложената работа, т.10- неизпълнение на други трудови задължения, предвидени ... ; т.8-уронване доброто име на предприятието..

Тежко нарушение на трудовата дисциплина според работодателят е неизпълнението на основни задължения по длъжностна характеристика, свързани с приема на постъпващите пациенти, помощ на лекаря при прегледа, поддържане на контакт с пациента и неговите придружители, внимание и отзивчивост, каквито е следвало да се извършат спрямо пациентката, потърсил болнична медицинска помощ, на 16.07.2020г. Нарушението е констатирано след постъпила жалба вх.№ Ж-6 / 17.07.2020г. и допълнение към жалба вх.№ ВК 2743/ 31.07.2020г. от К.Х., който е придружавал дъщеря си на 16.07.2020г. за прием по

спешност, и с оглед становището на д-р К.-дежурен лекар в психиатрична клиника към УМБАЛ „Св.Марина“ ЕАД на 16.07.2020г.

Страните не спорят, че на посочената дата пациентката и придружаващото я лице са били пред приемния кабинет, когато дежурна е мед.сестра С. Н.- Х.. Последната не е уведомила дежурния лекар и не е регистрирала посещението. Лицето е прегледано и прието на 17.07.2020г., според записванията в рапортна тетрадка /извадка за датите 16.07.-17.07.2020г./ и в книга за приетите болни. Връзката между отделните факти и обстоятелства-посещението на пациентката и нейния баща в болничното заведение, неуведомяването на дежурния лекар и хоспитализацията на болната в следващия ден, е преценявана от работодателя в контекста на дължимото поведение на служителя по длъжностна характеристика, след подадена жалба от придружаващото лице, въз основа на която е стартирано дисциплинарно производство. Поведението на ищцата е квалифицирано като тежко нарушение на трудовата дисциплина, което представлява самостоятелно основание за налагане на наказанието.

По делото няма преки и/ или косвени данни, от които може да се изведе извод, че посочените лица са напуснали кабинета по собствено желание, отказвайки преглед от дежурен лекар, независимо от професионалното поведение на ищцата такъв да бъде извършен. Не е достатъчно служителят да твърди, че е изпълнил служебните си задължения, ако посочените обстоятелства не намират подкрепа в доказателствения материал по делото. Жалбата е сигнал, че това изпълнение не е налице. Проверката на работодателя е установила, че дежурния лекар не е бил уведомен за посещението, въпреки това са извършени манипулации, които не са документирани, и тези факти противоречат на обяснението, че пациентката е била поканена в кабинета, измерена е температура и кръвно налягане, като задължителни рутинни действия при прегледа. Становището е формирано съобразно изявленията на дежурния лекар в отговор вх.№ 12197/ 27.07.2020г., според които преглед и хоспитализация на болния се извършват по преценка на дежурния лекар и всеки случай се документира. От приобщените документи се установява, че на 17.07.2020г. е извършена хоспитализация на пациента в болницата, според вписването в книга за приетите болни през 2020г.

Съобразно изложеното приема, че наказанието дисциплинарно уволнение е наложено при доказано нарушение на трудовата дисциплина, на основание по чл.190, ал.1, т.7 от КТ във връзка с чл.187, т.3 КТ- неизпълнение на възложената работа. Представлява самостоятелно основание за прекратяване на трудовото правоотношение.

Останалите нарушения на трудовата дисциплина са посочените на основание чл.187,т.8 КТ - уронване доброто име на предприятието, и чл.187, т.10 КТ- неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор, или определени при възникване на трудовото правоотношение.

Въз основа на всички приети за установени факти и обстоятелства в хипотезата на чл.187, т.10 КТ е доказано неизпълнение на основно задължение по длъжностна характеристика и правилника за вътрешния трудов ред, относно изискването да се води медицинска документация, поради невписани всички данни на пациенти с поредни номера от 1123/ 15.07.2020г. до 1133/16.07.2020г., констатирани от работодателя при проверката. Относно липсата на регистрацията за посещението на 16.07.2021г. следва да се съобрази изявлението на ответника в писмо изх.№ АД-1213/ 05.03.2021г. за това, че в приемния кабинет не се води журнал за посещенията на пациенти, а рапортна тетрадка за приетите пациенти през деня,с отбелязване на име и фамилия, номер на отделението в което се настаняват. След като няма изискване и правило за вписване на посещенията, незаконосъобразно е прието нарушение по т.2 от заповедта за налагане на дисциплинарно наказание.

Нарушението по чл.187, т.8 КТ-уронване доброто име на предприятието, според правната теория е формално и не изисква настъпването на неблагоприятен резултат от накърняването на доброто име. Нарушението е констатирано вследствие на допуснатото

неизпълнение на друго задължение по чл.187, т.10 КТ, за което има подадена жалба, и е съставомерно, независимо от формата на вината- умисъл или небрежност. Социалната функция на лечебното заведение предопределя висока степен на доверие към лекари и медицински служители, и оправдано очакване за внимание и грижа към пациента. Изложените по това нарушение съображения са правилни и не следва да се повтарят.

Посоченото в заповедта основание по чл.190, ал.1, т.3 КТ- системност на нарушенията на трудовата дисциплина, работодателят е обосновал с предходно дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ по заповед № Р-533/ 19.09.2019г., изпълнителния директор на УМБАЛ „Св.Марина“ ЕАД-Варна, потвърдена с влязло в сила решение по гр.д.№ 16234/ 2019г. на Районен съд-Варна.

Наказанието е наложено за нарушения по чл.187, т.3-неизпълнение на възложената работа; т.5-неспазване правилата за здравословни и безопасни условия на труд, т.7-неизпълнение законните нареждания на работодателя; т.8- уронване доброто име на предприятието; т.10- неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор , или определени при възникване на трудовото правоотношение. .

Според теорията и съдебната практика системност е налице при извършени три и повече нарушения, когато и трите нарушения не са санкционирани, или когато поне едно от тях не е санкционирано, а наказанията за останалите не са заличени по реда на чл.197 или чл.198 от КТ. За наличието на основание по чл.190, ал.1, т. 3 КТ съставомерна е както съвкупността на три и повече еднородни нарушения на трудовата дисциплина, така и съвкупността от три и повече разнородни нарушения , ако е изпълнено условието- да не е бил санкциониран поне за едно от тях, а наказанието за останалите да не е заличено по описания ред / Р.№ 162 от 18.05.2010г. на ВКС по гр.д.№ 299/ 2009г., IV г.о.,ГК; Р.№ 55 от 1.03.2011г. на ВКС по гр.д.№ 1972/2009г., IV г.о.,ГК/. При три санкционирани нарушения с незаличени наказания следващите констатирани от работодателя обуславят преценка за по-високата им тежест, защото сочат на системно поведение на работника / служителя/ в разрез с вменените му задължения във връзка с изпълнението на трудовите функции / Р.№162/ 18.05.2010г. на ВКС по гр.д.№ 299/ 2009г., ГК/.

В разглеждания случай е налице съвкупност от разнородни нарушения, от които нарушението по чл.187, т.3 КТ-неизпълнение на възложената работа, осъществено чрез бездействие, е особено съществено нарушение, поради неспазването на основни задължения по длъжностна характеристика, съгласно вътрешни правила на работа в болницата. Наказанието“ предупреждение за уволнение“ за констатирани други нарушения на трудовата дисциплина не е заличено по реда на чл.197, ал.1 КТ, с изтичане на едногодишния срок от извършването им, или по чл.198, ал.1 КТ от работодателя, което обосновава извод за системност по смисъла на чл.190, ал.1, т.3 КТ. По критерия за системност не се оценява тежестта на всяко отделно нарушение, а съвкупността от действия / бездействия / на служителя при нарушаване на трудовите задължения, които са показателни за неговото поведение при изпълнение на трудовите функции.

Необосновано е възражението, че след като съвкупността от нарушения произтича от едно деяние, няма системност в неизпълнението на задълженията. Установените нарушения по конкретен случай са самостоятелни фактически основания за налагане на дисциплинарно наказание, предвид разнородния характер на задълженията по длъжностна характеристика. Съобразно спецификата на полагания труд изпълнението изисква определени действия, които са същността на трудовото правоотношение на заеманата от ищцата длъжност.

Обобщено от изложеното, приема за доказани по обективни признаци всички констатирани нарушения по заповедта на налагане на дисциплинарното наказание, с изключение на посоченото в т.2. Заедно с извършените по-рано нарушения, за които наказанието не е заличено, обуславят извод за системност на нарушения, като основание за дисциплинарно уволнение по чл.190, ал.1, т.3 КТ.

Изискването за съответствие между тежестта на извършеното нарушение и

определеното дисциплинарно наказание, въведено с чл.189, ал.1 ГПК е спазено. Работодателят е преценявал тежестта на нарушението според вида на неизпълненото задължение, неговата значимост с оглед на трудовата функция на служителя; последиците от допуснатото нарушение, и поведението на служителя при обективно установените факти за системност на нарушенията. Всяко следващо тежко нарушение на трудовата дисциплина е самостоятелно основание за наложеното дисциплинарно уволнение, и обосновава материалната законосъобразност на издадената заповед № 251/ 11.09.2021г., с която на основание чл.330, ал.2, т.6 КТ трудовото правоотношение е прекратено без предизвестие.

С изложените мотиви решението, с което предявеният главен иск и присъединените иски претенции, са отхвърлени като неоснователни и недоказани, следва да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно.

На основание чл. 78, ал.8 ГПК и направеното искане в полза на въззиваемата страна следва да се присъди възнаграждение за осъществено процесуално представителство в размер на 150лв.

На основание чл. 271, ал.1 ГПК

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 262039/ 23.06.2021г. по гр.д.№ 13284/ 2020г. на Районен съд –Варна.

ОСЪЖДА С.Г. Н.- Х. , ЕГН- *****, да заплати на УМБАЛ „Света Марина“ ЕАД, ЕИК 103562052, сумата 150лв./ сто и петдесет лева/ - възнаграждение за процесуално представителство, на основание чл. 78, ал. 8 от ГПК.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен касационен съд на Република България в едномесечен срок от съобщението.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____