

# РЕШЕНИЕ

№ 1142

гр. София, 12.10.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АПЕЛАТИВЕН СЪД - СОФИЯ, 4-ТИ ГРАЖДАНСКИ**, в публично заседание на втори октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Диана Коледжикова

Членове: Мария Яначкова  
Десислава Б. Николова

при участието на секретаря Теодора Т. Ставрева  
като разгледа докладваното от Мария Яначкова Въззивно гражданско дело  
№ 20221000503419 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 258 – 273 ГПК.

С решение № 1824 от 11 юли 2022г. по гр. д. № 160/202 2г. Софийски градски съд, I ГО, 7 състав е отхвърлил предявения от д-р Й. П. Й., с ЕГН \*\*\*\*\*, против Военномедицинска академия - МБАЛ гр. София, иск с правно основание чл.49 от ЗЗД, във вр. чл.45, ал.1 ЗЗД, за осъждане на ответника да заплати сумата от 30 000 /тридесет хиляди/лв. представляваща обезщетение за неимуществени вреди, претърпени от ищеца при дисциплинарно уволнение, извършено със Заповед № 1831 /08.12.2015г. ген. майор.проф. Н. П. - началник на ВМА, отменено като незаконосъобразно с влязло в сила решение на 31.05.2018г., от предхождащата уволнението внезапна проверка, извършена на 30.10.2015г., както и от отказа на ответника да разреши ползването на неплатен отпуск след възстановяване на работа от съда, в следствие на които се е влошило трайно здравословното, психично и емоционално състояние на ищеца, което е довело до заболяванията Хипертонично сърце без /застойна/ сърдечна недостатъчност (I.11.9) и Синкоп, Рецидивиращо депресивно разстройство, сегашен епизод - умерено тежък (F33.1), пост-травматично стресово разстройство и рецидивиращо

депресивно разстройство, поява на чувство за безвъзвратно уронване и опетняване на авторитета, ведно със законна лихва от предявяване на иска - 30.10.2020г. до изплащането, като неоснователен; осъдил д-р Й. П. Й., с ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати на Военномедицинска академия - МБАЛ гр. София, сумата от 150.00 лева - юрисконсултско възнаграждение, на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 ГПК.

Производството пред въззивния съд е образувано по въззивна жалба на ищеца Й. П. Й. срещу решението по гр. д. № 160/2022г. на СГС, ГО, 7 състав. С доводи за неправилност на акта поради нарушение на материалния закон, нарушение на съдопроизводствени правила и необоснованост и като правна последица отхвърляне на иска му, въпреки проведеното от него доказване на осъществяването на фактите от фактическия състав на предявеното право, така както му е указано в доклада по делото, се иска отмяна на решението и вместо това уважаване на предявения иск. Прави се искане за допускане до разпит на още 1 свидетел за установяване на търпените неимуществени вреди в предмета на делото.

Ответникът ВМА е оспорил въззивната жалба. Поддържа, че по делото не е доказано, че на Началника на ВМА е било известно, че липсва основание за уволнението на ищеца и въпреки това той е издал заповедта за постигане на лични или други неслужебни цели. В тази връзка счита, че при упражняването на работодателската власт не е осъществено противоправно поведение, още повече при установеното нарушение на трудовата дисциплина, няма противоправен характер и отказът на работодателя да предостави ползването на неплатен отпуск. Обобщил е, че обжалваното решение е постановено в правилно приложение на ППВС № 4/1975г. Намира и, че със заключенията на изслушаните експертизи не е установена причинно – следствена връзка между физическото и психично здраве на ищеца и събитията във връзка с уволнението му. Ответникът се е противопоставил и срещу въведените за първи път оплаквания за психически тормоз на работното място и за нарушаване на условията на труд.

За да постанови решението си на основание чл. 49 вр. чл. 45 ЗЗД, първоинстанционният съд е приел, че прекратяването на трудовото правоотношение може да е признато за незаконно без това да означава, че с издаването на заповедта ръководителят – представител на работодателя е

извършил деликт. При незаконно упражнено потестативно право от работодателя отговорността му е ограничена до размер, посочен в чл. 225, ал. 1 КТ. Този, който претендира по-големи вреди, следва да установи недобросъвестно използване на служебното положение от представителя на работодателя при извършване на уволнителното волеизявление, каквото СГС е приел, че ищецът в настоящото производство не е доказал. Не е установено според СГС, че ръководителят е използвал служебното си положение, за да постигне лични или други неслужебни цели и, че е издал уволнителната заповед, въпреки че му е била известна липсата на основание за уволнението на служителя. В тази връзка СГС е приел още, че упражняването на работодателски правомощия, чрез налагане на дисциплинарно наказание на служител с установено нарушение на трудовата дисциплина, не може да обоснове противоправност на съответното поведение при издаване на уволнителната заповед. Работодателят, както е посочил в мотивите си СГС, не може да носи отговорност за неимуществени вреди от това, че е упражнил признато от закона - Кодекса на труда, свое право, а именно да прекрати трудовото правоотношение с ищеца като служител; по делото не е доказано противоправно и виновно поведение на съответния ръководител, въпреки че уволнението е признато за незаконно, като решението на съда, с което това е извършено не установява вината на длъжностното лице. От друга страна назначената проверка, предхождаща уволнението, е установила категорично нарушение на трудовата дисциплина - описаните в нея действия от ищеца по поставяне на филтри не по установения ред. Отказът на работодателя да разреши ползването на неплатен отпуск също не е с противоправен характер, доколкото този отпуск не е право на служителя, съответно за работодателя не съществува задължение да го разрешава. Така съдът е обобщил, че след като не се установява ръководителят на ВМА да е извършил деликт, не може да се ангажира и отговорността на лечебното заведение.

Софийски апелативен съд, като въззивна инстанция, в рамките на правомощията си, уредени в чл. 269 ГПК, съобразно и разясненията, дадени в ТР № 1/09.12.2013г. по тълк. дело № 1/2013г. на ОСГТК на ВКС, намира, че обжалваното решение е валидно и допустимо, а като косвен резултат от решаващата си дейност счита същото за правилно като резултат.

Предявен е иск с правно основание чл. 49 вр. чл. 45 ЗЗД за заплащане на обезщетение за неимуществени вреди в размер на 30 000 лв.

Ищецът претендира обезщетение за неимуществени вреди от свой работодател – ВМА, при който е заемал длъжността „лекар“ в отделение „Пластична хирургия и изгаряния“ в катедра „Ортопедия, травматология и реконструктивна хирургия“. Сочи, че през 2015г. срещу него било образувано дисциплинарно производство по повод извършена на 30.10.2015г. внезапна проверка в отделението по „Пластична хирургия и изгаряния“, където работил, от комисия, сформирана без писмена заповед в състав: проф. В. М. - зам. началник на ВМА по диагностично- лечебна дейност, полк. доц. Р. П. - заместник-началник на ВМА по учебно- научна дейност, Р. З. - началник сектор „Охрана и физическа сигурност“ и цивилен служител Л. Щ. - гл. специалист сектор „Охрана и физическа сигурност“ - всички служители при ответника. При проверката било посочено като установено, че той заедно с колегите си д-р А. Ш. и С. К. - старша медицинска сестра на отделението, били извършили естетична процедура по поставяне на филъри на техен пациент Р. Я.. В констативни протоколи по повод проверката бил отразено, че не са открити нито фактура/платежен документ за таксата за манипулацията, липсвали данни и за регистриране на пациента и за даване на информирано съгласие. Ищецът дал обяснение по случая, като посочил, че пациентът е негова и на другия лекар близка, подписала е информирано съгласие, а филърът, поставен ѝ в извънработно време, е закупила и донесла сама. Въпреки това му било наложено най-тежкото дисциплинарно наказание - „уволнение“, а на другите две лица било наложено „предупреждение за уволнение“. Съдът отменил уволнението му и поради проявен работодателски субективизъм, какъвто бил проявен и при отказа да му се разреши неплатен отпуск, чието ползване поискал с три поредни молби – за 6 м., за 4 м. и за 3 м. трудовото му правоотношение (ТПО) било прекратено след възстановяването му на работа на 02.07.2018г. по взаимно съгласие на основание чл. 325, т. 1 КТ. Твърди, че в периода 2015 - 2018г. извършената проверка, незаконното уволнение, воденето на съдебни дела и недаването на разрешение за ползване на неплатен отпуск без обективни пречки за това са дали отражение върху здравето, душевността и психическото му състояние. Той преживял болки и страдания, силен емоционален стрес, психическо напрежение, масивна психотравма, бил в потиснато, мрачно и тревожно настроение, изпитвал безпомощност, несправяне с ежедневните задължения, получавал гадене, безсъние, главоболие, имал шум в ушите, изпитвал

обреченост, уронени били професионалният му авторитет и добро име, бил унижен и злепоставен пред колеги и пациенти и други трети лица, на които станало известно уволнението му, станал интровертен, живеел уединено, бил огорчен, имал чувството, че доброто му име е безвъзвратно опетнено. Тези усещания оказали негативно въздействие върху здравето му и той бил диагностициран със заболявания от хипертонично сърце без застойна сърдечна недостатъчност и синкоп, рецидивиращо депресивно разстройство, сегашен епизод - умерено тежък, отключване на пост-травматично стресово разстройство, които се развивали и влошавали с времето.

Ответникът ВМА е предприел и защита по същество срещу иска, част от спорния предмет и на въззивното производство, - оспорил е иска като неоснователен поради липса на предпоставки за ангажиране на отговорността му – възразил е, че визираните от ищеца деяния не са противоправни, в т. ч. ползването на неплатен отпуск представлява възможност, а не право; оспорил е и причинната връзка между процесните деяния и заболяванията, с които ищецът е диагностициран. Посочил е, че ищецът е предявил искова претенция и срещу друга болница, по която било образувано гр. д. № 991/2018г. на РС – Панагюрище.

За допустимостта на иска е достатъчно твърдението за нуждаещо се от защита право, накърнено от ответника/лице, на което е възложена работа, а санкцията за несъвпадане на твърдението с реалните страни на материалното правоотношение не е отричане на възможността да се води процес, а неблагоприятно за ищеца решение. Ето защо, при твърдения, обуславящи процесуалната легитимация на ответника като възложител на работата, направени в исковата молба, въпрос по същество е дали в действителност отговорността на ответника може да бъде ангажирана. По тези съображения при служебната проверка на допустимостта на обжалвания акт, въззивният съд счел, че той е допустим като постановен при наличие на процесуални предпоставки за възникване и упражняване на правото на иск, разгледан е и предявеният с редовна искова молба иск, като се изхожда от обстоятелствата, с които е субстанциирано спорното право (чл. 127, ал. 1, т. 4 ГПК).

По съществото на спора и косвено по правилността на обжалваното решение, за да се произнесе по основателността на предявения иск, въззивният съд приема за установено следното :

Спор по фактите, установени от събраните по делото доказателства, няма-по отношение на установените фактически положения по предмета на делото не са направени оплаквания, а във въззивната жалба е преповторено установеното в първоинстанционното производство с анализ на изводите, които според жалбоподателя се налагат от така установеното. Именно в липсата на анализ жалбоподателят упреква първоинстанционния съд. Релевира за първи път във въззивната си жалба и нарушение на ЗЗБУТ, както и осъществяване на „психически тормоз“ на работното място.

Безспорно е, че ищецът е заемал длъжността „лекар“ в отделение „Пластична хирургия и изгаряния“ , Катедра „Ортопедия, травматология и реконструктивна хирургия“ при ответника. Със Заповед № 1831/ 08.12.2015 г. на Началника на ВМА ТПО на ищеца е прекратено поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 8, пр. 1 и 2 вр. чл. 190, ал. 1, т. 4 и 7 КТ, изразяващо се в злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието. Със заповед №1868 /12.12.2015г. на Началника на ВМА трудовият договор на ищеца е обявен за прекратен, считано от 14.12.2015г. Като фактическо основание за налагането на това най-тежко дисциплинарно наказание работодателят е посочил, че на 30.10.2015г. д-р Й. П. Й. е обслужвал пациент (посочено е името на лицето) извън установения за това ред във ВМА; при проведена внезапна проверка в отделение „Пластична хирургия и изгаряния“ било установено, че д-р Й. Й. е извършил манипулация „инжектиране на филър“ извън официалното работно време на клиниката на Р. Я., без това лице да е регистрирано в системата на болницата като пациент и без да е заплатило за извършената услуга.

Ищецът е предявил иски с правно чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ за отмяна на заповедта за дисциплинарно уволнение и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, които са били уважени, а този за присъждане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение отхвърлен - с решение от 17.08.2016г., постановено по гр. д. № 7600/2016г. от СРС, II ГО, 119 с-в, потвърдено с решение от 21.08.2017г. по гр. д. № 13690/2016г. на СГС, ГО, II Г състав, в обжалваните части - по исковите по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ. По този начин е била отменена заповед № 1831/08.12.2015г. на Началника на ВМА за дисциплинарно уволнение, както и заповед № 1868/12.12.2015г. за прекратяване на трудовия договор и

ищецът е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност - „лекар“ в отделение „Пластична хирургия и изгаряния“ към ВМА - МБАЛ София. Решението на СГС, с което при преценката по чл. 189, ал. 1 КТ е прието, че наложеното наказание е несъразмерно тежко на дисциплинарното нарушение, не е допуснато до касационно обжалване - с определение № 411/31.05.2018г., постановено по гр. д. № 33/2018г. на ВКС, III ГО, когато въззивното решение е влязло в сила (чл. 296, т. 3, пр. 1 ГПК).

На 26.06.2018г. ищецът е подал молба за заемане на длъжността, на която е бил възстановен и със заповед № 975 от 27.06.2018г. на Началника на ВМА е „обявено възстановяването“ му на работа. С молба от 28.06.2018г. служителът е поискал от работодателя да му бъде разрешено ползване на 6 месеца неплатен отпуск, считано от 29.06.2018г. С молба от 29.06.2018г. е поискал от работодателя да му бъде разрешено ползване на 4 месеца неплатен отпуск, считано от 02.07.2018г. С молба от 02.07.2018г. е поискал от работодателя да му бъде разрешено ползване на 3 месеца неплатен отпуск, считано от 03.07.2018г. И върху трите молби е поставена резолюция за отказ от страна на работодателя.

По молба на ищеца от 02.07.2018г. за прекратяване на ТПО от 03.07.2018г. била издадена заповед № 998/02.07.2018г. от Началника на ВМА, с която ТПО между страните е прекратено по взаимно съгласие на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, считано от 03.07.2018г.

В показанията си св. Н. – колежка на ищеца в периода 2009 - 2015г. (които съдът взема предвид в цялост, но отразява само онези части от тях, в които са възпроизведени факти от значение за спора), е разказала, че ищецът имал много професионални изяви, както в България, така и в чужбина. Тя знаела за проверката, по повод на която бил уволнен д-р Й., и от него научила, че той е искал да даде и устни обяснения на ръководството, но такава възможност не му била дадена. В деня на неговото уволнение, свидетелката била оперирана в „Пирогов“, а ищецът отишъл да я види, тогава той бил в стряскащо състояние - зачервен, превъзбуден, почти не можел да говори, държал се неадекватно. Свидетелката го помолила да отиде на лекар. След уволнението ищецът имал високо кръвно налягане, станал депресивен и апатичен, нямал желание да контактува с хората. Със съобщеното от свидетелката за това, че ищецът не можал според нея да получи нужното

удовлетворение от това, че спечелил делото срещу уволнението му, защото работната атмосфера вече не отговаряла на неговите желания за професионално развитие и връщане на доброто име пред колеги и пациенти; че се носили слухове за саботиране на работата на ищеца и „нагласяване“ на фактите от проверката срещу него с цел да бъде уволнен, не се установяват конкретни факти от спорния предмет по делото. Същото се отнася и до посоченото от свидетелката за отправени молби към нея да не се афишира работата на ищеца. Мнението на свидетелката за атмосферата при ответника преди и след смяна на ръководството през 2014г. и за отношението към ищеца във връзка с неговата работа и професионално развитие, в т. ч. във връзка с методиките, които е искал да въведе, също е без доказателствено значение за спора.

За установяване на твърдените неимуществени вреди по делото е допуснато изслушване на съдебномедицинска експертиза, заключение по която е изготвено въз основа на приложени по делото медицински документи. Според заключението на вещото лице - специалист по вътрешни болести и кардиология, вследствие на преживения изключително интензивен дистрес, преживян внезапно в млада възраст, - 32г., на 30.10.2015г. и след това във връзка с дисциплинарното производство и с последвалото развитие на отношенията с работодателя (въпреки съобщените данни от ответника за спор и с друг работодател след процесното уволнение), при ищеца д-р Й. са се изявили необратими тежки трайни увреди на психиката и физическото здраве с пожизнен характер – получена е тежка психотравма с развитие на депресия и паническо разстройство, повлияли социалното му функциониране, - той е диагностициран с депресивно разстройство, изискващо терапия с 4 медикамента; - развила се е и артериална хипертония - 2-3 степен, 2 стадий със засягане на таргетен орган – хипертонично сърце, с проявяващи се и хипертонични кризи с риск за живота и с трудно медикаментозно повлияване на артериалната хипертония. (въпреки данните за спор с друг работодател след процесното уволнение).

Съгласно заключението на изслушаната съдебнопсихиатрична експертиза, от „комбинацията от събития“ (както вещото лице е уточнило в съдебно заседание) - от уволнението от ВМА и последвалото развитие на производството, както и от предшествалата го внезапна проверка, - при ищеца се е проявило посттравматично стресово разстройство, както и



рецидивиращо депресивно разстройство, протичащо с флукутиращ интензитет, от което той продължава да страда и към м.11.2021г., когато е изготвено заключението, със сегашен епизод „умерено тежък“, с присъщите на посочените разстройства симптоми на негативни емоции, мрачно и потиснато настроение, тревожност, безпомощност, безсъние, водене на уединен живот и пр. Вещото лице е уточнило, че при внезапната проверка у ищеца са възникнали високи по интензивност напрежение, стрес и тревожност.

Във въззивното производство са приети документи, удостоверяващи извършени на ищеца прегледи от психиатър и от кардиолог. По доказателствената стойност на обсъдените заключения и на представените нови медицински документи за предявеното право съдът ще вземе отношение при правните си изводи.

При така установените факти, въззивният съд приема следното:

За да бъде ангажирана отговорността на ответника на основание чл. 49 ЗЗД (с оглед обстоятелствата, на които се основава исковата молба) ищецът следва да докаже по безспорен начин кумулативното наличие на следните предпоставки: противоправно поведение на служител на ответника (лице, на което е възложена работа, като по принцип тази отговорност може да се реализира и при неоткрит конкретен нарушител) при или по повод изпълнението на работата, претърпени от него вреди и причинна връзка между тях. Съгласно разпоредбата на чл. 45, ал. 2 ЗЗД ищецът не дължи да доказва, че поведението на лице, на което е възложена работата е виновно. Вредата, противоправното поведение и причинната връзка представляват елементите от обективното основание на отговорността, а субективното ѝ основание е вината, която се презумира (чл. 45, ал. 2 ЗЗД). Субективното основание за отговорността по чл. 45 ЗЗД се презумира само, ако се установи, че някой е причинил вредата, като в този случай законът заключава, че съответно лице е действало и виновно, т. е., за да се приложи презумпцията за вина по чл. 45, ал. 2 ЗЗД на първо място следва да се установи противоправно поведение. Ето защо, предпоставките на презумпцията – елементите на обективното основание на отговорността - се доказват от ищеца, а делинквентът/възложителят на работата може да обори презумпцията за вина.

Изложеното по-горе е валидно в общия случай на ангажиране на отговорността на възложителя. В случая, тъй като се иска ангажиране на отговорността на ответника като работодател на ищеца, следва да се съобрази и следното:

Съгласно задължителното за съда ППВС № 4/1975г., когато при издаване на неправилната заповед ръководителят е причинил непозволено увреждане на работника или служителя, той носи отговорност за действително причинените вреди. Тази последица настъпва, когато ръководителят на организацията или учреждението, в които е издадена заповедта, недобросъвестно е използвал служебното си положение, за да постигне лични или други неслужебни цели, когато му е било известно, че липсват основания за уволнение на работника или служителя и въпреки това е издал заповед в този смисъл и в други подобни случаи. Следователно, работникът/служителят може да претендира вреди от уволнението в размер над предвидения в чл. 225, ал. 1 КТ или да претендира обезщетение за неимуществени вреди по повод уволнението само в случаите, когато вредите са настъпили в резултат на непозволено увреждане, съставляващо действие извън предвидената в КТ възможност за прекратяване на ТПО от страна на работодателя. В тези случаи, когато се твърди причинено непозволено увреждане, може да бъде ангажирана отговорността на съответния ръководител на предприятието работодател, извършил незаконното уволнение, по иск с правно основание чл. 45 ЗЗД. Гаранционно-обезпечителната отговорност на работодателя по чл. 49 ЗЗД не може да бъде ангажирана. Въпреки че, отговорността по чл. 49 ЗЗД възниква за лицето, което е възложило работа другиму (когато вредите са причинени виновно от лицето, на което е възложена работата чрез действия, съставляващи извършване на възложената работа или са пряко свързани с нея или чрез бездействия за изпълнение на задължения), с влизане в сила на Кодекса на труда (ДВ, бр. 26 от 01.04.1986г.), обективната отговорност на предприятието работодател за вреди от незаконно уволнение не може да бъде ангажирана извън предвидените в КТ хипотези на отговорност при незаконно уволнение. С отмяната на заповедта за уволнение противоправността на деянието като елемент от фактическия състав на непозволеното увреждане не е установена, нито недобросъвестното поведение на издателя на заповедта се предполага. При прекратяване на ТПО, работодателят осъществява предоставената му от

закона възможност, а когато потестативното му право е упражнено незаконно, отговорността за вреди е ограничена до размер, предвиден в разпоредбата на чл. 225, ал. 1 КТ. Незаконното уволнение и „недобросъвестно извършеното“ от съответния ръководител (в изяснения смисъл, когато извършилият незаконното уволнение ръководител е ползвал служебното положение за постигане на неслужебна цел) не са равнозначни (вж. решения по чл. 290 ГПК : № 372 от 29.10.2015г. по гр. д. № 2942/2015г., ГК, IV ГО на ВКС, № 343 от 11.01.2018г. по гр. д. № 428/2017г., ГК, IV ГО на ВКС и № 322 от 06.03.2018г. по гр. д. № 4134/2016г., ГК, IV ГО на ВКС, № 144 от 08.06.2018г. по гр. д. № 4603/2017г., ГК, IV ГО на ВКС; решение № 111 от 02.06.1997г. по гр. д. № 176/1997г., III ГО на ВКС, решение № 600 от 07.07.2009г. по гр. д. № 348/2008г., ГК, IV ГО на ВКС, постановени по реда на ГПК отм.).

През призмата на посоченото постановление и установилата се при действието на КТ съдебна практика, разрешаването на спора между страните се концентрира на първо място около отговора на въпроса осъществено ли е противоправно – недобросъвестно по смисъла на цитираното ППВС - поведение от издателя на заповедта за дисциплинарно уволнение. Отговорът е отрицателен. И при положителен такъв обаче, съобразно изясненото за отговорността на работодателя по КТ, отговорността на ответника по реда на чл. 49 ЗЗД като възложител на работата не може да бъде ангажирана. В случая не е доказана недобросъвестност на издателя на заповедта. Установените по делото обстоятелства не сочат на недобросъвестно ползване на служебно положение, насочено към постигане на лични или други неслужебни цели, целящо увреждане на ищеца. Следователно не е извършен деликт, поради което за ищеца не съществува вземане за обезщетяване на неимуществените вреди, търпани от признатото за незаконно уволнение, съответно от проверката, в основата на прекратяването на ТПО поради налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. След като самото уволнение не представлява непозволено увреждане, не може да бъде ангажирана отговорността на работодателя и за „воденето на съдебни дела“ по исковете за незаконно уволнение. Няма възможност за ангажиране на търсената отговорност и поради отказа на работодателя да разреши неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. След като работодателят не е адресат на задължение да разреши такъв отпуск, не може да се приеме, че преценката му в рамките на работодателската власт по искането на служителя осъществява състав на

непозволено увреждане. Вярно е, че в доклада по делото липсва указание, че ищецът следва да докаже недобросъвестно поведение на издателя на заповедта за уволнение (чл. 146, ал. 1, т. 5 ГПК), жалбоподателят обаче по същество настоява, че тази недобросъвестност личи от обстоятелствата около уволнението му и последвалото отмяната му развитие на отношенията с работодателя. Установеното по делото обаче, както се подчерта, не налага категоричен извод, че издателят на заповедта е знаел, че липсват основания за издаването ѝ и въпреки това, преследвайки други цели, е издал заповедта. Този извод е валиден още повече, като се съобрази, че фактите, описани при проверката, послужила за налагане на дисциплинарното наказание, са верни и това не е спорно между страните, видно и от обстоятелствата, на които е основан предявеният в настоящото производство иск, – т.е. установено е извършване на нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в извършване на съответна манипулация от ищеца не по установения ред. Недобросъвестно поведение при издаване на заповедта за уволнение – в т.ч. „тенденциозно, неадекватно, унизително“ отношение към ищеца, както се поддържа във въззивната жалба, - не се установява от фактите, изнесени в обсъдените свидетелски показания. Дори и при установено недобросъвестно поведение, обаче, от страна на издателя на заповедта това, съобразно неколkokратно посоченото относно регламентацията на отговорността на работодателя по КТ, не може да доведе до ангажиране на гаранционно–обезпечителната отговорност на ответника, а може да бъде основание за ангажиране на деликтната отговорност на съответния служител. При това положение, налице ли е причинно – следствена връзка между незаконното уволнение и посочените от ищеца вреди, свързани и с неблагоприятни промени в емоционалното му състояние, психичното му и физическо здраве, удостоверени в представените медицински документи (в т.ч. и във въззивното производство), за каквито е съобщила свидетелката, и коментирани и в приетите по делото експертни заключения, е без значение за крайния изход на спора. По тези причини и въззивният съд не допусна до разпит още 1 свидетел на ищеца за установяване на твърдените неимуществени вреди. Доводите за нарушение на ЗЗБУТ и за „психически тормоз“ на работното място недопустимо са обосновани за първи път във въззивното производство (арг. чл. 266, ал. 1 ГПК) и по тях съдът не дължи произнасяне, при положение че се произнесе по спорните въпроси, във връзка с обстоятелствата на които е

основан искът и предприетата защита срещу него, косвено по правилността на обжалваното съдебно решение.

В обобщение на всичко изложено и въззивният съд намира, че предявеният иск е неоснователен и подлежи на отхвърляне. Поради съвпадане на крайните правни изводи на САС с тези на първоинстанционния съд обжалваното решение като правилно като резултат подлежи на потвърждаване и чрез препращане към мотивите, изложени към него, кореспондиращи на приетото от въззивния съд за неоснователност на иска (чл. 272 ГПК). При този изход на спора, на основание чл. 78, ал. 3 вр. ал. 8 ГПК, в полза на ответника се присъжда възнаграждение за юрисконсулт в размер на 100 лв.

Водим от горното, Софийски апелативен съд

### **РЕШИ:**

ПОТВЪРЖДАВА решение № 1824 от 11 юли 2022г. по гр. д. № 160/2022г. на Софийски градски съд, I ГО, 7 състав.

ОСЪЖДА Й. П. Й., ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати на основание чл. 78, ал. 3 вр. ал. 8 ГПК на Военномедицинска академия - МБАЛ гр. София, с БУЛСТАТ 129000273, сумата 100 лв. – разноси.

Решението може да се обжалва, при условията на чл. 280 ГПК, в едномесечен срок от връчването му пред ВКС на РБ.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_