

РЕШЕНИЕ

№ 1091

гр. Пловдив, 24.07.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, V СЪСТАВ, в публично заседание на десети юли през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Светлана Ив. Изева

Членове: Радостина Анг. Стефанова
Руска Ат. Андреева

при участието на секретаря Петя Ф. Цонкова
като разглежда докладваното от Светлана Ив. Изева Въззивно гражданско дело
№ 20235300501778 по описа за 2023 година

Производство по реда на чл.258 и сл.от ГПК.

Обжалвано е решение № 4342/21.12.22г.,поправено с решение № 2218/19.05.23г.,постановено по гр.д.№ 3647/22г.по описа на ПдРС,15-ти гр.с.,с което е признато за незаконно и отменено като такова уволнението на Ц. Т. Ц.,ЕГН-*****,осъществено със заповед № ЛС-6/15.02.2022г.,издадена от Началника на МБАЛ – Пловдив към ВМА София,с която е прекратено трудовото правоотношение между страните на основание чл.330,ал.2,т. 6 КТ,възстановена е Ц. Т. Ц.,ЕГН-***** на заеманата преди уволнението длъжност „лекар хирургия“ в първо хирургическо отделение в клиника по хирургия,стационарен блок в МБАЛ Пловдив към ВМА София,ЕИК-1290002730097 и е осъдена МБАЛ Пловдив към ВМА София,ЕИК-1290002730097 да заплати на Ц. Т. Ц. сума в размер на 3364,24лв., представляваща обезщетение по чл.225,ал.1 от КТ за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение.

Жалбоподателят- МБАЛ Пловдив към ВМА София,ЕИК-1290002730097 счита атакуваното решение за неправилно,необосновано и незаконосъобразно по подробно изложени във въззивната жалба съображения.Иска се отмяна на решението и постановяване на друго,с което да се отхвърлят предявените иски.Претендират се разноси за двете инстанции.

Въззиваемата Ц. Т. Ц. счита жалбата за недопустима,неоснователна и недоказана и

моли да се прекрати производството по делото,а в случай,че се допусне разглеждането на жалбата-да се потвърди атакуваното решение като правилно и обосновано.Претендира разноси.

ПдОС,след преценка на събраните по делото доказателства, допустимостта и основателността на жалбата, намира за установено следното:

Жалбата е подадена в законния срок против обжалваем съдебен акт,атакуван от легитимирана страна,поради което е процесуално допустима.

Съдът не споделя доводите на въззиваемата страна,че жалбата е недопустима като подадена от името на ненадлежна страна.Същата е подадена чрез процесуалния представител на ответника адв.П. и в нея изрично е посочено,че е от името на надлежния ответник по делото- МБАЛ Пловдив към ВМА София.

При разглеждането ѝ по същество,съдът намира за установено следното:

Пред ПдРС са предявени обективно съединени иски с правно основание чл.344,ал.1,т.1,2 и 3 от КТ във вр.с чл.225,ал.1 от КТ от Ц. Т. Ц. против МБАЛ Пловдив към ВМА София.

Не се спори между страните,а и е видно от приложения по делото трудов договор № 3-2547/28.09.16г.,че ищцата е работила по трудов договор при ответника до уволнението ѝ на длъжността „***“ в първо хирургическо отделение в клиника по хирургия, стационарен блок при ответника.

Със Заповед № ЛС - 6/15.02.2022г.на Началника на МБАЛ – Пловдив ищцата е уволнена дисциплинарно на осн.чл.188,т.3 от КТ вр.с чл.330,ал.2,т.6 от КТ поради явяване на работното ѝ място на 09.02,10.02,11.02 и 14.02.2022г.за изпълнение на трудовите си задължения,без да притежава и да представи валиден документ за ваксинация,преболедуване или изследване (зелен сертификат) и при отказ за извършване на PSR тест или бърз антигенен тест на място,с което отказва да изпълнява т.31 от Заповед № РД-338/21-10-21г.на Началника на МБАЛ – Пловдив към ВМА София,с която е създадена организация за изпълнението на заповедта на Министъра на здравеопазването № РД-01-973/26.11.21г.,което представлявало нарушение на тр.дисциплина по см.на чл.187,ал.1,т.7 от КТ-неизпълнение на законните нареждания на работодателя,извършено при условията на системност-ежедневно в продължение на четири последователни работни дни.

От фактическа страна се установява,че на посочените в уволнителната заповед дати- 09,10,11 и 14 февруари 2022г. ищцата се явявала на работа без да покаже документ за ваксинация,преболедуване или изследване пред охраната на портала на болницата,поради което е била насочвана от съответния охранител към кабинет в болницата за извършване на антигенен тест,какъвто няма данни да е правила.Във връзка с това работодателят е поискал за всеки отделен случай-на 09,10,11 и 14.02.22г.в еднократен срок ищцата да даде писмени обяснения за отказа си да изпълнява Заповед № 1908/20.10.21г.на Началника на ВМА и Заповед № РД-338/21-10-21г.на Началника на МБАЛ - Пловдив,който отказ се изразявал в отказ да изпълнява трудовите си задължения при условията на т.29 от Заповед № РД-01-

856/19.10.21г.на Министъра на здравеопазването за въвеждане на временни противоепидемични мерки на територията на РБългария.Приложени са докладни записки от И. Д.,П. Н. и А.К.,охранители при ответника,за обстоятелствата,при които са допуснали ищцата в сградата на лечебното заведение. Ц. Т. Ц. е депозирала на 14.02.22г.четири писмени обяснения по всяко едно от исканията на работодателя.На 15.02.22г.е издадена атакуваната уволнителна заповед.

Като свидетели по делото са разпитани двама от служителите на ответника-охранителите П. Н. и А.К.,като в показанията си и двамата сочат,че ищцата при явяването си на работа не е представила сертификат за ваксинация/преболедуване/изследване и е заявила,че не разполага с такъв,след което е била насочвана към кабинет в болницата за тест на място.

Районният съд в обжалваното решение е приел,че ответника,при поискване на писмени обяснения от ищцата,не бил конкретизирал за какви нарушения се искат обясненията,с изключение на това,че ищцата „е отказала да изпълнява т.31 от Заповед № РД-01-973/26.11.2021г. и Заповед № РД-338/ 21.10.2021г. на Началника на МБАЛ Пловдив към ВМА София“, самата Заповед № РД-338/21-10-21г.била спорна,тъй като не гарантирала,че спазвайки я,ще се намали рискът от заболяемост в болницата.Районният съд е приел също,че Заповед № РД-338/21-10-21г.е издадена въз основа на отменена заповед на Министъра на здравеопазването; ищцата разполагала със сертификат,удостоверяващ наличие на антитела срещу Ковид,който е представен по делото.Отказът да го предостави не можел да се квалифицира като „системни нарушения на трудовата дисциплина“,особено като се има предвид,че след този „отказ“ тя изпълнявала пълноценно трудовите си задължения.

Освен това според първостепенния съд заповедта за уволнение не била мотивирана-работодателя не посочил ясно кои точно трудови задължения не е изпълнила ищцата.Наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ било непропорционално на тежестта на извършеното нарушение.

Настоящата инстанция не споделя изводите на районния съд,изложени в атакуваното решение.

На първо място по отношение на поисканите писмени обяснения въззивният съд счита,че същите са достатъчно ясни и конкретни,като в тях изрично е посочено за какво нарушение се искат- отказ на ищцата да изпълнява трудовите си задължения при условията на т.29 от Заповед № РД-01-856/19.10.21г.на Министъра на здравеопазването.

В тази връзка,както и предвид другия извод на съда-че Заповед № РД-338/21-10-21г.на Началника на МБАЛ–Пловдив била издадена въз основа на отменена заповед на Министъра на здравеопазването,следва да се има предвид,че с оглед на епидемиологичната обстановка в страната,от Министъра на здравеопазването са издадени множество заповеди,включително цитираната в искането за писмени обяснения Заповед № РД-01-856/19.10.21г.,отменена със Заповед № РД-01-890/26.10.21г.,отменена от 01.12.21г.,както и Заповед № РД-01-973/26.11.21г.,посочена в уволнителната заповед,като във всички тях,дали

в т.29 или в т.31 се съдържа вменено задължение към персонала на болничните заведения да се допуска до работа само след представяне на валидни документи за ваксинация, преболедуване или изследване. Това задължение по отношение персонала на ответната болница е организирано и детайлизирано със Заповед № РД-338/21-10-21г. на Началника на МБАЛ – Пловдив, доколкото заповедите на Министъра на здравеопазването, независимо от това коя от тях в кой точно период е действала, са били задължителни за изпълнение и Началника на МБАЛ - Пловдив само е конкретизирал това задължение, като го е съобразил с организацията на работата в повереното му лечебно заведение. Настоящата инстанция приема, че към момента на извършване на дисц. нарушение, както и към момента на поискване на писмени обяснения от ищцата и налагане на дисц. наказание, е имало действаща заповед на Министъра на здравеопазването, вменяваща посоченото по-горе задължение персонала на болничните заведения да се допуска до работа само след представяне на валидни документи за ваксинация, преболедуване или изследване, независимо от наименованието на заповедта и Заповед № РД-338/21-10-21г. е била издадена именно в изпълнение на това задължение, съдържащо се във всяка от заповедите на Министъра на здравеопазването в исковия период. Ето защо не се споделят изводите, че Заповед № РД-338/21-10-21г. на Началника на ВМА-Пловдив е издадена въз основа на отменена заповед на Министъра на здравеопазването.

По делото няма данни дали тази заповед е сведена до знанието на ищцата, но тя и не твърди в исковата си молба, нито изобщо в първоинстанционното производство да не е била запозната със заповедта. Това, че не е била запозната със заповедта, се навежда като довод едва с писмената защита във въззивното производство, което е недопустимо да се прави на този етап.

Изводът на ПдРС, че Заповед № РД-338/21-10-21г. не гарантира по никакъв начин, че спазването ѝ ще намали риска от заболяемост в болницата, не почива на анализ на конкретни доказателства, (какви то няма събрани по делото).

Относно извода на районния съд, че ищцата разполагала със сертификат, удостоверяващ наличие на антитела срещу Ковид, следва да се отбележи, че това безспорно е така - този сертификат е приложен и по делото. Но ищцата не доказва по никакъв начин, че е свела до знанието на работодателя си този сертификат. Напротив, от показанията на разпитаните свидетели, както и от приложените докладни записки от охранителите, дежурни на датите, в които е извършено дисциплинарното нарушение се установява, че от ищцата е изискано да представи сертификат, като тя е заявявала, че не притежава такъв. Нещо повече, макар да е била насочена да си направи антигенен тест в болницата, ищцата не го е направила. В писмените си обяснения по повод започналото дисциплинарно производство също не е посочила да разполага с такъв сертификат.

С оглед на горното следва да се приеме, че работодателят ѝ към момента на налагане на дисциплинарното наказание не е знаел за наличието на сертификата, за да съобрази това при определяне на наказанието. Не работодателят е проявил „завидна упоритост, която

демонстрира в преследването на несъгласните с политиката на болничното заведение лекари“, както приема ПдРС, (доколкото работодателят е изпълнявал задължителни за болничното заведение изисквания, определени от Министъра на здравеопазването), а ищцата е тази, която упорито е отказвала да представи намиращият се в нея документ, който би ѝ осигурил достъп до работното ѝ място, като без значение са мотивите ѝ за отказа и за представяне на сертификата. Отказът е направен в четири последователни дни и представлява точно „системно нарушение“ по смисъла на чл.190, ал.1, т.3 от КТ. Системни нарушения на трудовата дисциплина са налице, когато работникът или служителът е извършил три или повече нарушения, които все още не са санкционирани, или когато поне едно от тях не е санкционирано, а наказанията за останалите не са заличени по реда на чл. 197 от КТ или чл. 198 от КТ.

Настоящата инстанция намира за неправилен извода на районния съд за немотивираност на уволнителната заповед. Същата съдържа всички изискуеми реквизити, които следва да има заповедта за уволнение съгласно чл.195, ал.1 от КТ, като мотивите ѝ са подробно изложени.

Що се отнася до извода на ПдРС, че наложеното наказание е непропорционално на тежестта на извършеното нарушение, макар да е цитирал правилни теоретични постановки, съдът не ги е съотнесъл към конкретния случай. Действително няма данни за извършени предходни дисциплинарни нарушения на ищцата и няма данни за настъпили вредни последици от неизпълнението. Районният съд обаче не е коментирал и не е изследвал обстоятелствата, при които е извършено нарушението и поведението на ищцата.

Дисциплинарното нарушение е извършено в момент, когато в национален мащаб се е наблюдавал пик на заболяемостта от Ковид-19, за което е ноторно известно, че е силно заразно, опасно и смъртоносно заболяване, предизвикало обявяване на пандемия в световен мащаб и от страна на българските здравни власти са полагани максимални усилия за ограничаване разпространението на вируса. Именно поради тази причина е било въведено изискването персонала в болниците да се подлага на тест, или да представя документ за ваксиниране или преболедуване, преди да бъде допуснат до работа, като целта е да се сведе до минимум възможността от заразяване с вируса не само на останалите служители в болничното заведение, а най-вече на пациентите в това заведение. Доколко така въведените от здравното министерство мерки са били адекватни и са постигнали целения резултат, не е предмет на разглеждане в това производство. Налице е била заповед на Министъра на здравеопазването, на която е базирана заповедта на Началника на МБАЛ – Пловдив, която е била задължителна за изпълнение и отказвайки неколkokратно да я изпълни, въпреки че е имала възможност да го направи, (показвайки сертификата си), ищцата е извършила виновно системно нарушение на трудовата дисциплина. Поведението на ищцата сочи на явно нежелание от нейна страна да се съобрази с изискването за представяне на документ за ваксинация/преболедуване/изследване, с което същата е затруднила и работата на останалите служители от отделението, в което е работила, тъй като, противно на извода на районния съд, настоящата инстанция счита, че Ц. не е била допусната да извършва основните си

трудова задължения като лекар,а това е нарушило определения ритъм на работа,спазването на дежурства,графици и др.в отделението.

Ето защо въззивният съд намира,че уволнението на ищцата е законно извършено,а като е стигнал до обратния извод,първостепенният съд е постановил неправилно решение,което следва да се отмени изцяло,включително и за останалите два обективно съединени иска по чл.344,ал.1,т.2 и 3 от КТ,които са акцесорни на първия и вместо това следва да се отхвърлят предявените иски.

Разноски:

При този изход на спора разноски следва да се присъдят на въззиваемата страна за двете инстанции.Същите са в общ размер на 2317лв.,от които 1000лв.за адв.възнаграждение в първата инстанция и 1200лв.адв.възнаграждение във втората инстанция съгл.представени два договора за правна защита и съдействие и платежни нареждания за внасяне на сумите по сметка на пълномощника,и 117лв.ДТ.

Воден от горните мотиви Пловдивският окръжен съд

РЕШИ:

О Т М Е Н Я решение № 4342/21.12.22г.,поправено с решение № 2218/19.05.23г.,постановено по гр.д.№ 3647/22г.по описа на ПдРС,15-ти гр.с,с което е признато за незаконно и отменено като такова уволнението на Ц. Т. Ц.,ЕГН-*****,осъществено със заповед № ЛС-6/15.02.2022г.,издадена от началника на МБАЛ – Пловдив към ВМА София,с която е прекратено трудовото правоотношение между страните на основание чл.330,ал.2,т. 6 КТ,възстановена е Ц. Т. Ц.,ЕГН-***** на заеманата преди уволнението длъжност „лекар хирургия“ в първо хирургическо отделение в клиника по хирургия, стационарен блок в МБАЛ Пловдив към ВМА София,ЕИК-1290002730097 и е осъдена МБАЛ Пловдив към ВМА София,ЕИК-1290002730097 да заплати на Ц. Т. Ц. сума в размер на 3364,24лв., представляваща обезщетение по чл.225,ал.1 от КТ за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение,като вместо това **ПОСТАНОВЯВА:**

ОТХВЪРЛЯ като неоснователни предявените от Ц. Т. Ц.,ЕГН-***** против МБАЛ Пловдив към ВМА София,ЕИК-1290002730097 обективно съединени иски с правно основание чл.344,ал.1,т.1,2 и 3 във вр.с чл.225,ал.1 от КТ за признаване за незаконно на уволнението на Ц. Т. Ц.,ЕГН-*****,извършено със заповед № ЛС-6/15.02.2022г.,издадена от Началника на МБАЛ – Пловдив към ВМА София и за отмяната му; за възстановяване на Ц.Т. Ц.,ЕГН-***** на заеманата преди уволнението й длъжност „***“ в първо хирургическо отделение в клиника по хирургия, стационарен блок в МБАЛ Пловдив към ВМА София,ЕИК-1290002730097 и за осъждане на ответника да

заплати на Ц. Т. Ц. сума в размер на 3364,24лв.,представляваща обезщетение по чл.225,ал.1 от КТ за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение.

ОСЪЖДА Ц. Т. Ц.,ЕГН-***** да заплати на МБАЛ Пловдив към ВМА София,ЕИК-1290002730097 сумата в размер на 2317(две хиляди триста и седемнадесет)лв.съдебни разноски за адв.възнаграждение и ДТ за двете инстанции.

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВКС в 30-дневен срок от съобщението до страните, че е изготвено.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____