

# РЕШЕНИЕ

№ 717

гр. Русе, 27.05.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – РУСЕ, IX ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на седемнадесети май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Васил М. Петков

при участието на секретаря Дарина Сп. Великова  
като разгледа докладваното от Васил М. Петков Гражданско дело №  
20224520100137 по описа за 2022 година

Ищецът- УМБАЛ „КАНЕВ“ АД, твърди, че с ответника Г.Ю. Н-С са били в трудово правоотношение, като на 02.02.2015г. сключили допълнително споразумение за придобиване на специалност по очни болести на основание чл. 68 ал.1 т.2 от КТ във връзка с чл. 11/1/ от Наредба 1/2015г. По силата на това споразумение УМБАЛ „КАНЕВ“ АД поело задължение да осигури на Г.Ю. Н-С условия за практическо обучение, за придобиване на квалификация по професията лекар по специалността „Очни болести“. Специализантът се задължил да завърши специализацията си и да придобие специалността в срок от една година от допускането до държавен изпит. Г.Ю. Н-С придобила специалност по Очни болести считано от 01.01.2019г. Специализантът се задължил след придобиване на специалността да работи в УМБАЛ „КАНЕВ“ АД, а работодателят съответно да осигури условия да работи по специалността за срок равен на срока на проведеното обучение. С писмено предизвестие от 15.04.2021г. ответницата поискала прекратяване на трудовия договор, който бил прекратен със заповед № 67 от същата дата. УМБАЛ „КАНЕВ“ АД претендира ответницата да му заплати неустойка в размер на 8541,74 лева по силата на чл. 7.2.10.1 от договора поради неизпълнение на задължението да работи при работодателя в определен срок след придобиване на специалността. Сумата се претендира със законната лихва.

Г.Ю. Н-С оспорва иска. Твърди, че ищеца не ѝ е осигурил възможност да работи по придобитата специалност за договорения срок. Твърди, че със три заповеди на Директора на УМБАЛ „КАНЕВ“ АД съответно от 19.11.2020г, от 29.03.2021г. и от 01.04.2021г. било разпоредено в отделението по очни болести да се лекуват пациенти с Ковид-19, без определен срок на действие на заповедта. Така на нея се възлага да лекува пациенти с

COVID-19, което не съответства на нейната квалификация и придобитата медицинска специалност. Това се явява неизпълнение на задължението на работодателя да ѝ осигури работа по специалността, което ѝ дава право да прекрати едностранно договора съгласно чл. 327 ал.1 т.3 от КТ.

Ищецът навежда доводи, че има право съгласно чл. 120 от КТ при производствена необходимост да възложи на работника без неговото съгласие друга работа за период до 45 дни в календарна година.

Ответницата възразява, че такава възможност не се съдържа в сключеното допълнително споразумение и че другата работа, която ѝ е възложена не съответства на нейната специалност. Сочи, че възлагането да лекува болни с COVID-19 е в нарушение на медицинските стандарти, както и че в случая е приложима хипотезата на чл.7.2.10.3 от договора същият е бил прекратен законосъобразно без никоя от страните да дължи обезщетение.

Предявените иски са с правно основание чл.234 ал.3 т.2 от КТ във връзка с чл. 92 ал.1 от ЗЗД и чл. 86 от ЗЗД.

От фактическа страна съдът намира за установено следното:

На 30.11.2009г. Г.Ю. Н-С и УМБАЛ „КАНЕВ“ АД сключили трудов договор по силата на който първата била назначена в офталмологичното отделение на дружеството на длъжност „хирург, офталмолог“ (л.21). На 02.02.2015г. същите страни сключили допълнително споразумение за придобиване на специалност „Очни болести“ на основание чл. 68 ал.1 т.2 от КТ във връзка с чл. 11/1/ от Наредба 1/2015г. По силата на това споразумение УМБАЛ „КАНЕВ“ АД поело задължение да осигури на Г.Ю. Н-С условия за практическо обучение, за придобиване на квалификация по професията лекар по специалността „Очни болести“. Специализантът се задължил да завърши специализацията си и да придобие специалността в срок от една година от допускането до държавен изпит. Безспорно е между страните, че Г.Ю. Н-С придобила специалност „Очни болести“ считано от 01.01.2019г. Съгласно допълнителното споразумение специализантът се задължил след придобиване на специалността да работи в УМБАЛ „КАНЕВ“ АД, а работодателят съответно да осигури условия да работи по специалността за срок равен на срока на проведеното обучение (т.7.2.9). При неизпълнение на последното задължение на специализанта последния дължи на работодателя неустойка в размер на 20 хиляди лева пропорционално за периода на неспазения срок.

На 19.11.2020г. била издадена заповед № 569/19.11.2020г. на изпълнителния директор на УМБАЛ „КАНЕВ“ АД с която в 17 отделения в болницата, включително и офталмологичното били разпределение болнични легла за лечение на пациенти с COVID-19, като били намалени броят на леглата за лечение по съответните специалности на отделенията. Бил определен общ брой легла за лечение на болни с COVID-19- 273 и 12 броя интензивни легла. Заповедта е със срок до изричната ѝ отмяна. На 29.03.2021г. и на 01.04.2021г. били издадени нови заповеди със същия предмет, с които било променено разпределението на леглата за лечение на болни с COVID-19 между отделенията, като броят

в офталмологично отделение останал непроменен. И двете заповеди са безсрочни като всяка една от тях отменя предходната заповед със същия предмет.

Със заповед № 67 от 15.04.2021г. на изпълнителния директор на УМБАЛ „КАНЕВ“ АД е прекратено трудовото правоотношение с Г.Ю. Н-С. Като основание за прекратяването е посочено *„едностранно писмено заявление от работника с вх. № 1959/15.04.2021г. Работодателят промени мястото или характера на работа освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения уговорени с трудовия договор“*

От правна страна съдът намира следното: Трудовият договор има множество специфики, които го отличават от гражданските и търговските договори, като някои от тях са следните: Работникът винаги може да прекрати трудовия договор едностранно, без да излага причини, като отправи писмено предизвестие до работодателя (чл.326 ал.1 от КТ). Работодателя обаче няма такова право- той може да прекрати трудовото правоотношение само на изчерпателно изброени в закона основания и при настъпването на определени обстоятелства. Отговорността на работника за вреди е пълна (съобразно гражданското законодателство) само в случаите на вреда, която е умишлено причинена, резултат от престъпление или вреда която не е свързана с изпълнението на трудовите задължения (чл.203 ал.2 от КТ). За вреди причинени по небрежност при или по повод на изпълнение на трудовите задължения отговорността на работника е ограничена до размера на месечното трудово възнаграждение (чл. 206 ал.1 от КТ). Има и множество други ограничения и особености в отговорността на работника за вреди, които няма да бъдат обсъждани, като нормите и принципите които имат значение за настоящия правен спор са тези свързани с правото на работника да прекрати едностранно трудовия договор без да се аргументира и ограничената отговорност на работника за вреди, включително и такива произлезли от едностранното прекратяване на трудовия договор. Това е общото правило, от което обаче е предвидено и изключение. Когато страните сключат договор за повишаване на квалификацията е допустимо да се уговори задължение на работника да работи при работодателя за определен срок, не по-дълъг от 5 години, както и отговорност на работника ако не изпълни това задължение. Т.е. налице е отклонение от принципите, че работникът може да прекрати едностранно договора без да сочи основания и ограничението в отговорността на работника до размерите по Раздел II от Кодекса на труда. Това изключение защитава легитимния интерес на работодателя, който е предоставил възможност на работника да повиши квалификацията си, да се ползва от новопридобитата квалификация от работника за определен период. В конкретния случай работникът се е задължил да придобие специалност „Очни болести“, като след придобиването ѝ се е задължил да работи, а работодателят да му осигури условия да работи по тази специалност. Не е спорно между страните, че разпределяйки легла за лечение на болни от COVID-19 в отделението, в което работи ищцата, работодателят практически ѝ е възложил да участва в лечението на болни с COVID-19. Спорно е дали това нарушава сключеното между страните допълнително споразумение за повишаване на квалификацията. Настоящият състав счита, че промяната на

характера на работата на ответницата за неопределено време представлява нарушение на допълнителното споразумение, което ѝ дава право да прекрати договора без да дължи обезщетение съгласно т.7.2.10.3 от допълнителното споразумение. Както бе посочено по-горе законът предвижда възможност да се ограничи правото на работника едностранно да прекрати трудовото си правоотношение, като въведе по-голяма отговорност при предсрочно прекратяване на договора, но това ограничение се отнася само за работа по специалността в която специализанта се е квалифицирал. Няма основание тази разширена отговорност въведена по изключение да се разширява и за работа, която работникът не се е задължавал да изпълнява. В т.7.2.10.3 от допълнителното споразумение към трудовия договор изрично е предвидено договорът да се прекратява без никоя от страните да дължи обезщетение ако работодателят не осигури на работника да работи по специалността, поради което ищцата законосъобразно е прекратила трудовото правоотношение. Разпоредбата чл. 120 от КТ даваща право на работодателя да възлага временно лечението на друг вид болни за срок до 45 дни в календарна година не може да намира приложение в настоящия случай. Тази разпоредба не е цитирана като правно основание в нито една от посочените по-горе три заповеди. Всяка една от заповедите е безсрочна, докато правомощието по чл. 120 от КТ може да бъде упражнявано за срок от 45 календарни дни през една календарна година. Съгласно чл. 120 ал.2 от КТ промяната на работата се извършва в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника. Няма данни работодателят да е обсъждал тези два въпроса за да приложи чл. 120 от КТ. Без значение е колко време фактически е работила ответницата на другата работа, а колко дълго е следвало да работи съгласно цитираните заповеди. По тези съображения промяната на работата изпълнявана от Г.Ю. Н-С не може да бъде легитимирана с чл. 120 от КТ. Не на последно място настоящият състав счита, че при действието на допълнителното споразумение между страните работодателят не може да се възползва от чл. 120 от КТ за промяна на мястото на работа, тъй като същият договорно се е задължил да осигури на ответницата работа по специалността и се е съгласил, че при неизпълнение на това задължение договорът може да се прекрати без никоя от страните да дължи обезщетение.

Епидемията от COVID-19 несъмнено представлява извънредно обстоятелство, което доведе до множество ситуации, които не са нормативно регламентирани. При липса на изрична норма следва да се изхожда от нормите с принципен характер. Такъв основен принцип е правото на работника да прекрати едностранно трудовия си договор. Всеки един работник и служител в болничното заведение би могъл прекрати трудовия си договор едностранно с предизвестие, ако не е съгласен да изпълнява работата, която му се възлага извън задълженията му по трудов договор. Обстоятелството, че ответницата е сключила допълнително споразумение за специализация и се е задължила да работи по специалност „Очни болести“ не може да я лиши от правото да прекрати едностранно договора си, ако характера на работата която ѝ се възлага бъде променен. Допълнителното споразумение между страните се отнася само за работа по специалността и разширената отговорност на работника при предсрочно напускане следва да се прилага тясно само във връзка с работа по уговорената специалност.

Аргументите на ищеца, че за лечение на пациенти с COVID-19 са били привлечани и студенти по медицина от горните курсове не подкрепят тезата му. Общеизвестно е, че за справяне с епидемията са наемани различни доброволци, но това е ставало на доброволни начала. Очевидно е и за неспециалист, че лекар със специалност „Очни болести“ не би могъл да предостави най-адекватното лечение за пациенти с COVID-19, точно както е очевидно и че при бум на заразени с COVID-19 не достигат лекари с адекватна специалност за лечение на тази болест. Медицинските специалисти следва да бъдат мотивирани по подходящ начин да участват в лечението на болни от COVID-19, като обстоятелството, че Г.Ю. Н-С е поела дългосрочно задължение да работи в лечебното заведение по специалност „Очни болести“ не може да ѝ попречи да откаже да работи друга работа различна от специалността ѝ. Аргументите на ищеца свързани с Хипократовата клетва са неотносими към гражданската отговорност на ответницата за вреди.

С писмо от 06.08.2021 година УМБАЛ „КАНЕВ“ АД изпраща покана до Г.Ю. Н-С да сключи нов трудов договор за работа по придобитата специалност. Няма данни тази покана да е приета. Прекратяването на трудовия договор от Г.Ю. Н-С е законосъобразно и то е свързано с обективни обстоятелства – епидемията от COVID-19 и необходимостта голям брой болни от COVID-19 да бъдат лекувани в болнична обстановка, което е довело до реорганизация в дейността на болничното заведение. В случая е налице извънредно форсмажорно обстоятелство (епидемията от COVID-19), което е попретило на УМБАЛ „КАНЕВ“ АД да изпълни задълженията си по допълнителното споразумение с Г.Ю. Н-С.

Съгласно чл.5 от ГПК *Съдът разглежда и решава делата според точния смисъл на законите, а когато те са непълни, неясни или противоречиви - според общия им разум. При липса на закон съдът основава решението си на основните начала на правото, обичая и морала.* Липсват норми, които да уреждат последиците от епидемията от COVID-19 свързани с разглеждания тип правоотношения. Точно както ответницата не следва да търпи негативи от извънредните обстоятелства и не следва да бъде принуждавана да работи нещо, за което не е поемала задължение, така и ищецът не следва да търпи негативи и не следва да се допуска окончателно прекратяване на договора с ищцата поради същите тези извънредни обстоятелства, за които той отговорност не носи. За това във връзка с цитирания чл.5 от ГПК съдът приема, че задължението на Г.Ю. Н-С да работи в УМБАЛ „КАНЕВ“ АД не е погасено окончателно, а действието му е било спряно за времето, в което болничното заведение не е имало възможност да ѝ осигури работа по специалност „Очни болести“, поради необходимостта да се лекуват големият брой болни от COVID-19. След възстановяването на възможността на УМБАЛ „КАНЕВ“ АД да осигури на Г.Ю. Н-С работа по специалност „Очни болести“ се възстановява и задължението на последната по допълнителното споразумение от 02.02.2015г. Дружеството е изпратило покана до ответницата да се върне на работа и да изпълни задължението си по допълнителното споразумение. Неприемането на тази покана е нарушение на т.7.2.9 от споразумението и съответно води до отговорност за заплащане на неустойка по т.7.2.10.1 от споразумението. Да се приеме обратното би означавало извънредните обстоятелства да увредят едната страна за сметка на другата, което би било в разрез с основните начала на правото и морала по

смисъла на чл.5 от ГПК.

Относно размера на обезщетението: Допълнителното споразумение е сключено на 02.02.2015г. като ответницата е придобила специалност „Очни болести“ на 01.01.2019г.- т.е. специализацията и е била за срок от 3 години и единадесет месеца (47 месеца). Това е и срокът, в който Г.Ю. Н-С е следвало да работи в УМБАЛ „КАНЕВ“ АД по специалността в изпълнение на т.7.2.9 от споразумението. Трудовото правоотношение на страните е прекратено на 15.04.2021г. – т.е. след датата на придобиване на специалност „Очни болести“- (01.01.2019г.) Г.Ю. Н-С е работила в УМБАЛ „КАНЕВ“ АД две години, три месеца и 15 дни (27,5 месеца), като не е отработила 19,5 месеца съгласно споразумението. Предвид изложеното Г.Ю. Н-С дължи неустойка съразмерно на неотработения период в размер на 8297,87 лева. В този размер предявеният иск е основателен и следва да се уважи, а над него да се отхвърли. Предвид изхода на делото на УМБАЛ „КАНЕВ“ АД следва да се присъдят съразмерно на уважената част от иска разноски в размер на 331,91 лева, а на Г.Ю. Н-С следва да се присъдят съразмерно на отхвърлената част от иска разноски в размер на 21,41 лева, като след насрещна компенсация и като краен резултат на УМБАЛ „КАНЕВ“ АД следва да се присъдят разноски в размер на 310,50 лева. Мотивиран така съдът

## РЕШИ:

**ОСЪЖДА** Г.Ю. Н-С, ЕГН \*\*\*\*\* с адрес гр. Русе, \*\*\*\*\* да заплати на УМБАЛ „КАНЕВ“ АД, ЕИК 117505556 със седалище и адрес на управление гр. Русе, ул. „Независимост“ № 2 сумата **8297,87 лева** представляваща неустойка по т.7.2.10.1 от Допълнително споразумение № 70 към трудов договор сключено между страните на 02.02.2015г. със законната лихва от 12.01.2022г. до изплащане на вземането, както и **310,50 лева разноски** след насрещна компенсация, като **отхвърля иска** за заплащане на неустойка над уваженият размер до пълния предявен размер от 8541,74 лева.

Решението може да се обжалва пред Русенския окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Русе: \_\_\_\_\_