

РЕШЕНИЕ

№ 196

гр. Севлиево, 06.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СЕВЛИЕВО в публично заседание на девети октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Биляна Д. Коева

при участието на секретаря **СТАНИСЛАВА М. ЦОНЕВА**
като разгледа докладваното от Биляна Д. Коева Гражданско дело №
20234230100407 по описа за 2023 година

за да се произнесе взе предвид следното:

Производството по делото е образувано по искова молба, подадена от Д. В. К. срещу „Държавна психиатрична болница - Севлиево”, с която са предявени кумулативно обективно съединени искове, както следва: 1) за признаване за незаконно дисциплинарното уволнение и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и 2) за заплащане на парично обезщетение в размер от 7425,60 за времето, през което ищецът не е полагал труд по трудово правоотношение, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба до окончателното изплащане на сумата. Моли за поправка на основаниято за уволнение, вписано в трудовата му книжка. Предявен е иск за заплащане на сумата в размер на 1237, 60 лв., получена от ответника без основание, ведно със законната лихва считано от датата на подаване на исковата молба в съда до окончателното изплащане.

Ищецът твърди, че е на 09.02.2012 г. сключил трудов договор № 2/09.02.2012 г. с ответника. Бил назначен на длъжност „санитар” с код по по НКПД 5321-1002, с място на работа „Държавна психиатрична болница - Севлиево” и с трудово възнаграждение в размер на 275.00 лева месечно. На 07.07.2016 г. трудовото му правоотношение с ответника било прекратено със Заповед № 8/07.07.2016 г. на директора на „Държавна психиатрична болница - Севлиево” на основание чл.325, ал. 1, т.5 от КТ поради завръщане на замествания на работа.

Сочи, че на 07.07.2016 г. сключил трудов договор № 7/07.07.2016 г. с ответника „Държавна психиатрична болница – Севлиево“. Бил назначен на длъжност „санитар” с код по по НКПД 5321-1002, с място на работа „Държавна психиатрична болница -

Севлиево" и с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 420.00 лева. През последните няколко години с допълнителни споразумения към трудов договор № 7/07.07.2016 г. с ответника на основание чл.119 от КТ трудовото му правоотношение било изменяно с писмено съгласие.

Излага съображения, че на 22.02.2023 г. му била връчена Заповед №42/22.02.2023 г. на Директора на „Държавна психиатрична болница - Севлиево" относно налагане на дисциплинарно наказание по чл.188, т.3 от КТ, с която директорът му наложил по силата на сключен трудов договор № 2/09.02.2012 г. на длъжност „Санитар в ОАЛМОП", наказание дисциплинарно уволнение. Ищецът поддържа, че трудов договор № 2/09.02.2012 г. бил прекратен на 07.07.2016 г. на основание чл.325, ал. 1, т.5 от КТ и останал изключително изненадан и учуден защо работодателят му налага наказание във връзка с прекратеното му през 2016 г. трудово правоотношение.

Сочи, че отделно от горното заповедта, с която му се налагало наказание дисциплинарно уволнение по прекратения трудов договор била незаконосъобразна, неправилна и необоснована. Посоченото в нея било невярно. Твърди, че никога своеволно, преждевременно не е напускал работното си място в ДПБ - Севлиево и с личния си автомобил не е ходил да изпълнява поръчки на пациенти на болницата за покупка на хранителни и други продукти от магазин в гр. Севлиево, без това да влиза в трудовите му задължения или да му е било възложено от негов ръководител.

Ищецът счита Заповед №42/22.02.2023 г. на Директора на „Държавна психиатрична болница - Севлиево" за неправилна и незаконосъобразна, т. к. освен че не бил извършил посочените нарушения, не била посочена конкретна датата на извършване на нарушенията, нито била конкретизирана формата на вината. Соци, че в нарушение на чл. 195от КТ в съдържанието на заповедта липсвало точно и ясно фактическо описание на вменените му нарушения на трудовата дисциплина. Освен това не му били искани на основание чл. 193, ал.1 от КТ обяснения за описаните от директора деяния. Твърди, че не бил запознат с разпоредбите на Етичния кодекс на ДПБ - Севлиево и в него не се съдържали трудови задължения.

Ищецът излага съображения, че с посочената заповед неоснователно, неправилно и незаконосъобразно бил задължен да заплати и заплатил на ответника обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие на основание чл.221, ал.2 от КТ-в размер на 1237.60 лева.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът е депозирал отговор на искова молба. В същия се излагат съображения, че от момента на сключване на Трудов договор № 2/09.02.2012 г., до датата на оспорваното уволнение, ищецът е бил в трудово правоотношение с лечебното заведение, като е заемал една и съща длъжност, изпълнявал е едни и същи трудови функции и е следвало да се съобразява с едни и същи правила за трудово и етично поведение. Именно в качеството му на работник в

ДПБ - Севлиево, по активно трудово правоотношение, на ищеца било наложено дисциплинарното наказание „Уволнение“ със Заповед № 42/22.02.2023 г. Излага съображения, че със Заповед № 07 - 79/21.07.2022 г. на Д. В. К. е било наложено дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“ за тежко нарушение на трудовата дисциплина, а именно събличане на облеклото на публично място в двора на ДПБ - Севлиево. Това срамно деяние било записано, а записът разпространен между служители и пациенти на болницата. С поведението си наказаното лице проявило явно неуважение към работодателя, към своите колеги и към пациентите, като е демонстрирало пълно незачитане на правилата за поведение на работника, залегнали в правилника за вътрешен трудов ред и етичния кодекс на ДПБ -Севлиево. Деянието представлявало и дребно хулиганство по смисъла на Указа за борба с дребното хулиганство, но за същото не били сезирани компетентните органи. Още при това провинение на работника, работодателят е имал основание да наложи най-тежкото дисциплинарно наказание, но в случая е проявил разбиране, с надеждата и обещанието, че за в бъдеще нарушения няма да бъдат допускани.

Ответникът твърди, че през месец февруари 2023 г., по информация на колеги на ищеца от отделението „ОАЛМОП“ в ДПБ - Севлиево, първоначално се установило, че същият на 10.02.2023 г. от 09:04 ч. и от 11:00 ч. и на 17.02.2023 г. от 09:05 ч. е напуснал работното си място през работно време и е ходил с личния си автомобил да изпълнява поръчки на пациенти на болницата за покупка на стоки от магазин в гр. Севлиево, за който дори има данни, че е стопанисван от неговата дъщеря. Приемайки поръчките, работникът предварително вземал и парични суми, а след покупката, стоките са внасяни в отделенията и раздавани. Сочил, че закупуването и внасянето на хранителни продукти и други стоки в медицинските отделения на болницата било абсолютно забранено. Ответникът твърди, че на осн. чл. 193 от КТ, на 17.02.2023 г. работодателят устно е изискал от Д. К. писмени обяснения за случилото се. Такива постъпили от работника още същия ден, като в тях лицето потвърждавало своите постъпки и дори пояснявало, че от 3 години ходи да пазарува на болни всеки вторник и петък от седмицата, без значение дали е на работа или не. С тези писмени обяснения ищецът изцяло потвърдил своето нарушение на трудовата дисциплина, като допълнително е заявил, че вече щял да преустанови тази своя практика с пазаруването. Преждевременните напускания на работно място от Д. К. били установени и след преглед на охранителните камери на входа на болницата.

Излагат се подробни съображения, че при определяне на дисциплинарното наказание на ищеца, работодателят е спазил критериите по чл. 189 от КТ. Извършеното нарушение безспорно било тежко. Сочил, че в конкретния случай нарушенията на Д. К. били системни, тъй като по неговите признания са извършвани периодично - всеки вторник и петък от седмицата и продължително - през последните 3 години. Нарушението несъмнено било и тежко, поради описаните съображения.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото писмени доказателства и доказателствени средства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл.235, ал.2 ГПК, намира за установено следното от фактическа страна:

Не е спорно между страните, че на 09.02.2012 г. бил сключен трудов договор, с който ищецът е бил назначен на длъжността „санитар“, като на 07.07.2016 г. трудовото му правоотношение е било прекратено със Заповед № 8/07.07.2016 г. на директора на Държавна психиатрична болница – Севлиево на основание чл. 325, ал. 1, т. 5 от КТ поради завръщане на заместващ работник.

По делото не се спори, а и от доказателствата се изяснява, че между страните е съществувало трудово правоотношение по трудов договор № 7 от 07.07.2016 г. по силата на който ищецът е бил назначен отново на длъжност „санитар“ в Държавна психиатрична болница гр. Севлиево.

Не се спори между страните, а и се установява от приложените по делото писмени доказателства, че на 22.02.2023 г. е била издадена Заповед № 42, с която на ищеца е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, поради това, че на 10.02.2023 г. от 09:04 ч. и от 11:00 ч., на 17.02.2023 г. от 09:05 ч., както и през предходен три годишен период преди 17.02.2023 г., в дните вторник и петък Д. В. К. своеволно, преждевременно е напускал работното си място в ДПБ – Севлиево и с личния си автомобил е ходил да изпълнява поръчки на пациенти на болницата за покупка на хранителни и други продукти от магазин в гр. Севлиево, без това да влиза в трудовите му задължения или да му е било възложено от негов ръководител. В заповедта е посочено, че със Заповед № РД 07 – 79/21.07.2022 г. на директора на ДПБ – Севлиево, на Д. В. К., на длъжност „санитар в ОАЛМОП“ при ДПБ – Севлиево е било наложено дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“. В заключение в заповедта е посочено, че поради многократните напускания на работното място и неизпълнение на трудови задължения предвидени в етичния кодекс на ДПБ – Севлиево, както и поради обстоятелството, че на 21.07.2022 г. на лицето е наложено дисциплинарно наказание предупреждение за уволнение, то извършеното нарушение на трудовата дисциплина се явява „системно“ и „тежко“, поради което на основание чл. 188, т. 3, във вр. с чл. 190, ал. 1, т. 1, пр. 2, т. 3 и т. 7 и чл. 187, т. 1 от КТ и при спазване на изискванията по чл. 189, чл. 193, ал. 1 и чл. 194 от КТ се налага наказание: „дисциплинарно уволнение“. В заповедта е посочен предходния трудов договор на ищеца.

По делото е издадена и Заповед № 37/23.02.2023 г., с която на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ е прекратен трудовия договор на ищеца.

По делото са приложени писмени обяснения изискани от ищеца Д. В. К., в които ищецът е посочил, че на 17.02.2023 г. е излязъл с колата си да пазарува на болните на

трите отделения. Посочено е, че прави това от три години, всяка седмица във вторник и петък без значение дали е на работа.

По делото е приета Заповед № РД 07 – 79/21.07.2022 г., с която на основание чл. 188 КТ във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 8 и т. 10 от КТ ищецът е бил наказан с предупреждение за уволнение за следните извършени нарушения на трудовата дисциплина: На 04.05.2022 г. по време на работа е допуснал нарушение, несъвместимо с Длъжностната характеристика и добрите нравствени норми, като си е позволил да съблече работното си облекло в двора на ДПБ – Севлиево.

По делото е приет като доказателство Правилника за вътрешния трудов ред в Държавна психиатрична болница гр. Севлиево.

По делото е представен и приет Етичен Кодекс на служителите в Държавна психиатрична болница гр. Севлиево.

По делото е приета длъжностна характеристика на длъжността „санитар“ в Държавна психиатрична болница гр. Севлиево.

По делото са приети и неоспорени План за провеждане на обучение в отделението на санитарни през 2020 г., Протокол за проведен инструктаж за специфични особености при работа с психично болни пациенти м. януари 2020 г., Протокол за проведено обучение на санитарни от 14.01.2020 г., Протокол за проведено обучение на санитарни от 12.08.2020 г., Протокол за проведен инструктаж за специфични особености при работа с психично болни пациенти от м. август 2020 г., Протокол за проведен инструктаж за специфични особености при работа с психично болни пациенти от м. септември 2020 г., Протокол за проведено обучение на санитарни от 09.09.2020 г.

По делото е представена трудовата книжка на ищеца и е извършена констатация с оригинала на същата.

По делото е представено писмо от Министерство на здравеопазването до ищеца Д. К. за извършена проверка в Държавна психиатрична болница по негов сигнал.

По делото са събрани гласни доказателствени средства чрез разпит на свидетелите П. Х.а Д., В. М. Ф., К.П. И. и В.Т.П..

От показанията на свидетеля Д. се установява, че същата работила като санитар в психиатричната болница. Свидетелката посочва, че санитарите извършвали покупка на продукти на болните, което им се разрешавало от старша сестра. Посочва, че парите се поставяли в плик с поръчка какво иска болният, като санитарите не комуникират лично с болните какво да им се купи, а старшата сестра прави списък. Свидетелката изтъква, че или старшата сестра изпраща санитарите или лекарят на смяна. Посочва, че това е практика в болницата във всички отделения, откакто свидетелката работела там. Свидетелката посочва, че пациентите не са на свободен режим и няма как да излязат да

си напазаруват. Съдът кредитира изложените показания на свидетелката, като счита същите за правдиви и логически последователни базирани на непосредствени лични впечатления.

От показанията на св. И. се установява, че работи в психиатричната болница като технически сътрудник. Свидетелката посочва, че установила, че Д. К. напуска работното си място в работно време, последно на 17.02 около 09:00 ч. и сигнализирала на директорката, като директорката му поискала устни обяснения и той отговорил, че ходил да пазарува на болните. Свидетелката сочи, че не знае директорът на болницата устно да е възлагал да се пазарува на пациенти. Съдът кредитира показанията на свидетелката в релевантната им част, доколкото съответстват на останалите доказателства по делото.

От показанията на св. В.П. се изяснява, че тя заема длъжност човешки ресурси от юли 2022 г. в болницата. Свидетелката посочва, че били преглеждани записи от камерите и било установено, че Д. К. напуска работа през работно време. Свидетелката посочва, че санитарите водели пациентите да си пазаруват с разрешение от старшата сестра, пазарували си по двама трима и ги връщали в отделението, свидетелката виждала да ги водят. Съдът кредитира изложеното от свидетелката, като счита, че поднесената от нея информация е обективна и последователна.

От показанията на св. Ц. Т. Ц. се установява, че същият е бил на лечение в психиатричната болница в Севлиево. Свидетелят посочва, че многократно съм бил в ДПБ - Севлиево за около 19-20-21 дена. Докато бил на лечение нямал право да си купува хранителни продукти и да си пазарува, нито той, нито другите пациенти. Свидетелят изтъква, че старшата сестра нареждала по това кой е санитар от предния ден вечерта, кой ще пазарува и списъците се предавали на старшата сестра. Парите на пациентите се оставяли в касата, когато постъпи пациент. Старшата сестра след изготвянето на списъците изпращала санитар да напазарува. След пазаруването Д. оставял покупките пак на старшата сестра,

Съдът кредитира изложеното от свидетеля, като счита че, въпреки някой неточности, същото е последователно, обективно и непротиворечащо на събраните по делото доказателствени материали.

По делото е допусната и приета съдебно-счетоводна експертиза и допълнителна съдебно счетоводна експертиза, чието заключение съдът кредитира като пълно и компетентно изготвено.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства по свое убеждение, обсъди възраженията, доводите и исканията на страните, намира за установено от правна страна следното:

Съдът е сезиран с конститутивен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

Тежестта на доказване, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело, който по силата на [§ 1, т. 1 КТ](#) е работодател на ищеца. А законността на дисциплинарното наказание "дисциплинарно уволнение" се обуславя от проявлението на обстоятелствата, предвидени [чл. 195 КТ](#), във вр. [чл. 194, ал. 1 КТ](#), във вр. [чл. 193, ал. 1 КТ](#) и [чл. 192 КТ](#). След установяването факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителя, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да субсумира тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в [чл. 195 КТ](#), във вр. [чл. 186](#) и [чл. 187 КТ](#), вследствие на което може да упражни своето потестативно субективно право да наложи дисциплинарно наказание на виновния работник или служител.

Между страните не се спори, че са се намирали в трудово правоотношение по силата а Трудов договор № 7 от 07.07.2016 г. за длъжността "санитар" с код по НКПД 5321-1002.

Представена е Заповед № 42/22.02.2023 г., с която е наложено дисциплинарно наказание "уволнение" на Д. В. К., като е посочено, че наказанието е наложено на основание [чл. 188, т. 3 КТ](#), във вр. 190, ал. 1, т. 1, пр. 2, т. 3 и т. 7 и [чл. 187, т.1 от КТ](#).

От представено искане за даване на писмени обяснения се установява, че работодателят е поискал от служителя (ищец) писмени обяснения във връзка с излизането му от работното място и и пазаруването за пациентите на болницата. В обясненията си ищецът е посочил, че на 17.02.2023 г. излязъл с колата си да пазарува на болните на трите отделения. Посочено е, че прави това от три години, всяка седмица и независимо дали е на работа.

Съдът, в настоящия си състав, не споделя доводите изтъкнати от процесуалния представител на ищеца, че по делото не се установява да са искани обяснения на работника. Няма налице законоустановени формални изисквания към начина на искане на обяснения от страна на работодателя. Инкорпорираното в неоспорените писмени обяснения на работника по делото установява безспорно, че ищецът е излизал да пазарува за болните от отделението, както на посочената в обяснението дата, така и в предходен период. Несъмнено от текста на обясненията става ясно, че работникът е разбрал за кои деяния са му поискани обяснения и дал писмени такива. В случая се касае за съдебно признание на факти, което е едно от най-сигурните доказателствени средства в гражданският процес, което преценено в съвкупност с останалите доказателства по делото води до изясняване на действителното фактическо и правно положение между страните – арг. [чл. 175 ГПК](#) и [чл. 10 ГПК](#).

Тежестта на доказване по така предявения иск, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело – Държавна психиатрична болница - Севлиево, който по силата на [§ 1, т. 1 КТ](#) е

работодател на ищеца. А законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение се обуславя от проявлението на обстоятелствата, предвидени [чл. 195 КТ](#), във вр. с [чл. 190 КТ](#), [чл. 194, ал. 1 КТ](#) и [чл. 193, ал. 1 КТ](#). След установяването на факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителя, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да субсумира тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в [чл. 195 КТ](#), във връзка с [чл. 190](#), [186](#) и [187 КТ](#), вследствие на което може да упражни своето потестативно субективно право да наложи дисциплинарно наказание на виновния работник.

При налагане на съответното дисциплинарно наказание работодателят трябва да индивидуализира противоправното дисциплинарно деяние, както и субекта на нарушението – арг. [чл. 189, ал. 1 КТ](#). Законосъобразното развитие на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание – дисциплинарно уволнение, е предпоставена от спазването на определен ред, който да обезпечи и правото на защита на уволнения работник, както предписва правната норма, регламентирана в [чл. 193, ал. 1 КТ](#).

Съгласно [чл. 195, ал. 1 КТ](#) дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Чрез очертаване на фактическите и правните основание за налагане на дисциплинарното наказание се осигурява защитата на работника или служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на дисциплинарното наказание.

Съдът намира, че представената по делото заповед отговаря на посочените изисквания в цялост. Обстоятелството, че ответникът е посочил в заповедта за уволнение погрешно номера на предходния трудов договор с ищеца, а именно Трудов договор № 2/09.02.2012 г. не опорочава заповедта. В съдебната практика на ВКС е подчертавано многократно, че необходимо съдържание на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание уволнение по смисъла на [чл. 195, ал. 1 от КТ](#) са фактическите признаци на нарушението, съответно кога и от кого е извършено то. Ако заповедта отговаря на горното съдържателно изискване, но в друга своя част е налице грешка, тази грешка няма отношение към изискуемото по [чл. 195, ал. 1 от КТ](#) съдържание и не е основание да се приеме формално нарушение при издаването на заповедта, обуславящо отмяна на уволнението само на това основание. В този смисъл е Решение № 195 от 24.02.2010 г. на ВКС по гр. д. № 698/2009 г., III г. о., ГК. Доколкото ищецът, към датата на издаване на заповедта, е имал един действащ трудов договор за него не е било налице съмнение или неяснота, кое трудово правоотношение се прекратява. В този смисъл са изцяло неоснователни доводите изложени в исковата

молба.

С оглед на изложеното съдът приема, че от формална страна атакуваната заповед е законосъобразна.

При това положение следва да бъдат разгледани твърденията на ищеца за незаконност на уволнението, които са свързани с неизвършването на дисциплинарни нарушения. В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, когато предмет на делото е спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание и ищеца оспорва, че е извършил дисциплинарна простъпка, в тежест на работодателя е да установи, че описаните в заповедта действия са дисциплинарни нарушения и са извършени от работника или служителя виновно.

Дисциплинарното нарушение като вид правонарушение е установено от разпоредбата на чл. 186 КТ и се определя като виновно изпълнение на трудовите задължения. Елементите на фактическия състав на дисциплинарното нарушение, които го характеризират като вид правонарушение са: деяние/действие или бездействие/, противоправност и вина, поради което следва да бъдат изследвани посочените белези за всяко едно от вменените дисциплинарни нарушения с процесната заповед.

Съдът намира, че в настоящия случай, по делото не се установява ищецът да е извършил описаните в заповедта вменени му дисциплинарни нарушения. Безспорно се установи, че ищецът е излизал на посочени в заповедта дати, за да пазарува за отделението, но същото не се установява да е своеволно противоправно действие, представляващо нарушение на трудовата дисциплина, поради следните съображения:

Нарушението на трудовата дисциплина като вид правонарушение представлява несъответствие между дължимо и фактически осъществено поведение. Видно от представената и приета по делото длъжностна характеристика за длъжността „санитар“ при Държавна психиатрична болница“ гр. Севлиево, длъжността е пряко подчинена на старша медицинска сестра и началник отделение. Изрично е посочено, че санитарят получава задачи от старша медицинска сестра, началник отделение, лекуващи лекари и медицински сестри от отделението.

От събраните по делото гласни доказателствени средства – показанията на свидетелите Д. и Ц. и писмени доказателства несъмнено се установи, че в болницата е имало обичайна практика, по възлагане на старшата медицинска сестра, санитарите да пазаруват за отделението, като набавят необходимите продукти по предварително изготвен списък и ги доставят за съответното отделение.

Обект на дисциплинарното нарушение като основание за дисциплинарна отговорност са трудовите задължения на работника или служителя. Техният обем и характеристика произтича от съдържанието на конкретното индивидуално трудово правоотношение - работата, за която са се уговорили страните при спазване на установената трудова дисциплина - чл. 124 КТ. В този смисъл спазването на трудовата

дисциплина означава спазване на техническите и технологически правила на трудовия процес и на правомерните разпореждания на прекия ръководител във връзка с него при съблюдаване на изискването за добросъвестност.

С оглед изложеното, настоящият съдебен състав намира, че ищецът не е извършвал самоволно напускане на работното си място, както се твърди в заповедта, а е изпълнявал възложените от прекия му ръководител задачи, а именно възложеното му от старшата сестра извършване на покупки за пациентите на отделението. Неоснователни са и твърденията на ответника, инкорпорирани в заповедта, че служителят е нарушавал Етичния кодекс, като е участвал в сделки, които са несъвместими с неговата длъжност, функции и задължения. По делото не се установи служителят да е влизал в преки отношения с пациентите, по повод на което да е получавал имотна облага, напротив, същият добросъвестно е осигурявал необходимите продукти за съответното отделение по разпореждане от прекия си ръководител в изпълнение на регламентираните му с трудовия договор и длъжностна характеристика задължения.

От всичко изложено следва, че ответникът не установи при условията на пълно и главно доказване извършени дисциплинарни нарушения визирани в заповедта, които да обусловят прекратяване на трудовото правоотношение. Отделно от това, съдът намира, че в извършените от ищеца действия не е налице нито противоправност, нито вина, които са обективни характеристики на дисциплинарното нарушение. Посоченото обуславя незаконност на извършеното уволнение и отмяна на оспорената заповед.

Претенцията за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност на ищеца е обусловено от основателността на тази за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Поради изложеното ищецът следва да бъде възстановена на длъжността „санитар“ при ответника.

По иска с правно основание [чл. 344, ал. 1, т. 1 вр. чл. 225, ал. 1 от КТ](#).

Основателността на иска за обезщетение поради незаконно уволнение се предпоставя от продължителността на периода, в който правото на обезщетение съществува - от датата на незаконното уволнение до обявяването на недействителността от съда, но не повече от 6 месеца. В 6-месечния срок по [чл. 225, ал. 1 КТ](#) работникът има право на обезщетение, защото отношенията между него и работодателя се уреждат като при действителен трудов договор.

Разпоредбата на [чл. 225, ал. 1 КТ](#) предоставя причинна връзка между правонарушението – незаконното уволнение и вредата – оставането без работа.

В настоящият случай ищецът претендира обезщетение за периода 22.02.2023 г. – 09.08.2023 г. в размер на 5073,46 лв./съобразно допуснатото в проведеното о.с.з. на 09.10.2023 г. о.с.з. изменение на иска.

От изготвена по делото съдебно счетоводна експертиза, размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ, дължимо за времето, през което ищецът е останал без работа и за времето през което е работил на по-ниско платена работа е в общ размер на 5073, 46 лв. Поради което, искът се явява основателен до претендирания размер.

С оглед разпоредбата на чл. 242, ал. 1 от ГПК съдът следва да постанови предварително изпълнение на решението относно присъдените суми за обезщетение за незаконно уволнение.

По иска с правно основание чл. 55, ал. 1 във вр. с чл. 221, ал. 2 КТ.

Съгласно разпоредбата на чл. 55, ал.1 от ЗЗД който е получил нещо без основание или с оглед на неосъществено или отпаднало основание, е длъжен да го върне.

Не се спори, а това се установява от приложеното на л.79 от делото платежно нареждане, че след като на ищеца е наложено дисциплинарно наказание уволнение, последният е превел на ответника сумата в размер на 1237,60 лв. на основание чл. 221, ал. 2 от КТ.

С оглед неконността на уволнението, заплатената на работодателя сума се явява платена на отпаднало основание. Сумата следва да бъде възстановена от ответната страна, поради което искът следва да бъде уважен.

По разноските:

На основание чл. 38, ал. 2 във вр. с чл. 38, ал. 1, т. 2 ЗА ответникът следва да заплати на адв. Д. С. С., възнаграждение в размер на 2011 лв., определено по Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Доколкото ищецът е освободен от заплащане на такси и разноски, на основание чл. 78 ал.6 КТ, следва ответникът да бъде осъден да заплати сумата в размер на 732,44 лева, представляваща дължими държавни такси по Тарифата за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК, както и разноските за вещо лице по допуснатата съдебно-счетоводна експертиза и допълнителна такава.

Мотивиран от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на **Д. В. К.** с ЕГН ***** с постоянен адрес: ***** извършено на основание чл. 188, т. 3, във вр. с чл. 190, ал. 1, т. 1, пр. 2, т. 3 и т. 7 и чл.

187, т. 1 КТ със Заповед № 42/22.02.2023 г. на Директора на **Държавна психиатрична болница – Севлиево**.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 2 КТ **Д. В. К. с ЕГН ******* на заеманата преди уволнението длъжност **"санитар в ОАЛМОП"** в **Държавна психиатрична болница – Севлиево**, със седалище и адрес на управление: гр. Севлиево, ул. „Видима“ № 33, **ЕИК 817072962**.

ОСЪЖДА Държавна психиатрична болница – Севлиево, със седалище и адрес на управление: гр. Севлиево, ул. „Видима“ № 33, **ЕИК 817072962** **ДА ЗАПЛАТИ** на **Д. В. К. с ЕГН *******, на основание чл. 225, ал. 1 от КТ сумата от **5073, 46 /пет хиляди седемдесет и три лева и четиридесет и шест ст./ лв.**, представляваща обезщетение в брутен размер за времето, през което същият е останала без работа и е бил на по-ниско платена работа в следствие на незаконното уволнение – за периода 23.02.2023 г. – 09.08.2023 г.

ОСЪЖДА Държавна психиатрична болница – Севлиево, със седалище и адрес на управление: гр. Севлиево, ул. „Видима“ № 33, **ЕИК 817072962** **ДА ЗАПЛАТИ** на **Д. В. К. с ЕГН *******, на основание чл. 55, ал. 1 от ЗЗД във вр. с чл. 221, ал. 2 КТ сумата **1237,60 /хиляда двеста тридесет и седем лева и шестдесет ст./ лв.**, платена на отпаднало основание.

ОСЪДЖА Държавна психиатрична болница – Севлиево, със седалище и адрес на управление: гр. Севлиево, ул. „Видима“ № 33, **ЕИК 817072962**, на основание чл. 38, ал. 2 във вр. с чл. 38, ал. 1, т. 2 ЗА, **да заплати на адв. Д. С. С., адвокатско възнаграждение в размер на 2011 лв.** /две хиляди и единадесет лева /, определено по Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения за оказана безплатна правна помощ.

ОСЪЖДА Държавна психиатрична болница – Севлиево, със седалище и адрес на управление: гр. Севлиево, ул. „Видима“ № 33, **ЕИК 817072962** на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК да заплати в полза на Районен съд Севлиево сумата от **732, 44 лв.** /държавни такси и разноски в производството за възнаграждение на вещното лице/

На основание чл. 242 от ГПК **ДОПУСКА** предварително изпълнение на решението в частта относно уважения размер на иска с правно основание чл. 225, ал. 1 от КТ в полза на **Д. В. К. с ЕГН *******.

Решението подлежи на обжалване в двуседмичен срок от връчването му на страните пред Окръжен съд Габрово.

Съдия при Районен съд – Севлиево: _____

