

РЕШЕНИЕ

№ 315

гр. П., 25.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – П., XII СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Маринела Г. Стефанова

при участието на секретаря И.Д.Б.

като разглежда докладваното от Маринела Г. Стефанова Гражданско дело № 20223520100287 по описа за 2022 година

Ищецът- **** АД, гр. Р., представлявано от И.И., твърди, че с ответника- д-р А. О. А. сключили договор за повишаване на квалификацията на специалист в системата на здравеопазването. Въз основа на сключения на 30.04.2018 г. трудов договор № 52, ответницата приела да изпълнява в **** АД длъжността лекар – специализант, по специалност „****“.

Твърди се, че болницата се задължила да осигури на специализанта А. условия за практическо обучение за придобиване на квалификация по професията-лекар по специалността „****“.

Срокът на обучение бил считано от датата на постъпване на специализанта на работа до датата на придобиване на права на специалист по „****“, но не по-късно от една година от допускане на специализанта до държавен изпит.

Със Заповед №**** г., трудовите правоотношения между страните били прекратени, след отправено писмено предизвестие от служителя. В тази заповед било вписано задължението на д-р А. да заплати неустойка за неизпълнения договор , в размер на 8 000 лв.

С покана ищеца поканил ответницата да заплати неустойката, като дал възможност за избор- да бъде назначена на работа в отделение "****" на ****, където да й бъдат осигурени материални и организационни условия за работа и специализация, или да изпълни паричното си задължение.

Ответницата от своя страна в отговор на тази покана поставила въпроси, свързани с продължаване на специализацията и условията по евентуален нов трудов договор. Имало изискване от нейна страна да не й бъдат разпределяни дежурства в Спешното отделение по повод на пандемията COVID 19, както и да не бъде задължена да лекува болни от същото заболяване в отделение „****“, като последните обстоятелства вменила като виновно поведение от страна на ищеца.

На всички поставени въпроси, *** отговорило изчерпателно, след което страните спрели комуникацията си.

Ищецът счита, че с оглед обстоятелството, че ответницата не била завършила

успешно специализацията си, не била придобила специалност „****“, по която била обучавана по индивидуален план, за което ѝ били предоставени условия за практически занимания, то тя следвала да заплати уговорената неустойка в чл.10.15 от Трудов договор № 52/30.04.2018 г. в размер на 8 000 лв.

Предвид изложеното, ищецът моли съда да осъди ответника по делото да му заплати сумата от 8000.00 лв., представляваща неустойка за неизпълнен трудов договор, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на ** г. до окончателното изплащане на задължението Претендират за разноски.

В съдебно заседание се явява процесуален представител-адв.Е.Н. от АК-Р., която по същество пледира за уважаване на исковата претенция, така както е предявена.

В едномесечния срок и по реда на чл.131 от ГПК постъпи писмен отговор от ответника А. О. А. от гр.П., действаща чрез адв.М.П. от САК, с който се оспорва изцяло така предявения иск като неоснователен.

Ответника не оспорва, че между страните е възникнало валидно трудово правоотношение по срочен трудов договор за придобиване на специалност в здравеопазването, съгласно трудов договор № 52/ 30.04.2018г., на длъжност - „лекар, специализант по специалността „****“, с място на работа- Отделение „****“ .

Оспорва между страните да е бил сключен договор за повишаване на квалификация на специалист в системата на здравеопазването, така както било отразено в исковата молба, по см. на чл. 234 КТ

Ответницата не спори, че подала предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, като твърди, че причината за това била, че ****“ АД препятствало специализацията ѝ. Повод за това били дадени от ръководството устни заповеди да изпълнява задължения на лекар в спешно- приемно отделение, поради липсата на достатъчно кадри в болницата. Липсвала каквато ѝ да е организация на работния процес, специализантите работели, дори извънредно, не им било позволявало да се обучават практически и теоретично, съгласно утвърдените планове и Наредбата. Многократно, ответницата уведомявала ръководството, че поради допълнителните и различни ангажименти, които ѝ вменявали, вкл. да давала дежурства в друга структура на болницата- Спешно-приемно отделение, не можела да осъществява специализацията си.

Излагат се твърдения, че през м.01.2019г. и м.02.2019г. по заповед на ръководителя на отдел „Управление на човешките ресурси“, било вменено задължение на ответника, в качеството на лекар специализант задължително да поемала дежурства в Спешно приемно отделение, като счита, че с това се променяла длъжността, и характера и мястото на работа. Проведена била среща с лекарите специализанти и ръководството на болницата, където всички въпроси и притеснения, както ответника, така и други нейните колеги изложили пространствено, но не срещнали никакво разбиране. Впоследствие била издадена заповед, с която от колегите на ответника били поименно командирани, в Спешно приемно отделение. Твърди, че макар името ѝ да не фигурирало в тази заповед, ответницата била принудена да дава дежурства по график в Спешно приемно отделение на ****“ АД.

Тъй като работният процес протичал в огромна неяснота, както и това, че нямала възможността да провежда теоретично и практически специализацията си, както и множеството възникнали конфликти, накарало ответника да подаде предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение.

Ответницата не оспорва, че ищцовото дружество издало Заповед № ***г., с която на основание чл. 326, ал. 1 от КТ , договора бил прекратен

Твърди, че постъпила на работа, като лекар специализант по „****“, в Отделение по „****“ към ищцовата болница. Желанието ѝ било да специализира ****, и да се развива като

лекар специалист в тази област. Същата полагала дължимата грижа като престирала работната си сила, и провеждала практическото си обучение в **** АД до момента, в който работодателят ѝ не започнал да създава затруднения, а именно както следва: не ѝ бил разрешаван отпуск за провеждане на теоретична подготовка съгласно учебния му план в Медицински университет; с устни заповеди на ръководството на болницата често била изпращана да дежури в Спешно приемно отделение; с графици за различните месеци работодателят ѝ едностранно променил длъжността, мястото и характера на работа, като вменявал различни функции, като по този начин я поставил в обективна невъзможност да продължи специализацията си по „****“, в отделение по „****“.

Твърди, че не била допускана до теоретично такова, вкл. не са били провеждани колоквиуми, които да ѝ дадели възможност да продължи специализацията си. Невъзможността да продължи специализацията си, както лошата организация на работа станали причина за напускането ѝ.

Твърди още, че ищецът работодател не оказал нужното съдействие, и не бил командировал ответника в Медицински университет за провеждане на теоретично обучение. Не ѝ бил разрешаван и отпуск по чл.161 от КТ, като по този начин работодателят сам я е поставил в обективна невъзможност да завърши провежда, респ. приключи специализацията си в срок, съответствие с договора.

Излага още твърдения, че в трудовия договор нямало описана клауза т.10. 15, по силата на която да се дължала неустойка, а клаузата обективизирана в чл. 10.10 била неприложима, тъй като договорът не бил изпълнен именно от работодателя, чрез промяната на характера, длъжността и мястото на работа, и не спазване на задълженията по *** за придобиване на специалност в сферата на здравеопазването, с което били поставили в обективна невъзможност ответника да се обучава практически и теоретично в специалността ***, по утвърдения ѝ учебен план, като са я задължили да работи като лекар в Спешно- приемно отделение.

Твърди се още, че клаузите в сключения между страните договор - чл. 10.10 във вр. с чл.10.9 и чл.10.3 били недействителни, поради противоречието им със закона (33 и ***), както и че същите заобикаляли закона и накърнявали добрите нрави. В условията на алтернативност се прави възражение за прекомерност на претендираната неустойка. Прави се изрично възражение, че трудовия договор бил развален, на осн. чл.326 от КТ, както и че приложената покана нямала характер на показан за доброволно изпълнение, а представлявала оферта за работа.

С изложени подробни доводи, ответника, счита, че в случая не било налице виновно неизпълнение от страна на ответника, което да породи възможност на ищцовото дружество да претендира неустойка. Неоснователно било и акцесорното искане за присъждане на законна лихва за забава.

В тази връзка ответната страна иска от съда да отхвърли така предявения иск като неоснователен. Претендира за разноски.

В съдебно заседание за ответника се явява процесуален представител-адв.м.В. от АК-Р., който по същество пледира за отхвърляне на исковата претенция.

Съдът, след съвкупната преценка на всички събрани по делото доказателства, прие за установено следното от фактическа страна:

Не се спори, а и от приложения трудов договор **г., се установява, че на 30.04.2018г. между **** АД и А. О. А. бил сключен трудов договор, в който е посочено, че се сключва на основание чл. 68 ал.1 т.2 във връзка с чл.70 от КТ-обучение за получаване на специалност, във връзка с чл. 11, ал.1 от Наредба № 1/2015г. Посочено е, че работодателя възлага, а работника приема да изпълнява длъжността „лекар специализант по специалност „****“, с място на работа-Медицинска дейност-Отделение „****“, характер на работа-съгласно

длъжностна характеристика. Сроктът на договора е до датата на придобиване на права на специалист по „****“, но не по-късно от 1г. от допускане на специализанта до държавен изпит. Уговореното работно време е 8ч., при сумарно изчисляване, а уговореното възнаграждение е основно в размер на 770.00лв. и допълнително такова за трудов стаж и професионален опит-1% за всяка година. В т.7 от договора е уговорен срок на предизвестие, който е определен на 90 дни за всяка една от страните.

В т.9 са уговорени други условия на трудовия договор, като конкретно в т.1 от същата точка работника се е задължил да не сключва други трудови договори с други работодатели без писмено разрешение от работодателя, а в т.2 се е съгласил, на осн. чл.119 от КТ да извършва и други дейности и да бъде преместван на други работни места, след писмено разпореждане на работодателя.

В т.10 от договора са уговорени специфични условия на този договор. Съгласно т.10.1 от договора работодателят се задължава да осигури на работника условия за практическо обучение за придобиване на квалификация по професията- лекар по специалността „****“, а работникът се задължава да придобие квалификация по същата специалност. Посочено е, че обучението се провежда в медицинските отделения на ****“ АД-пълно или частично акредитирани за обучение на студенти и специализанти по модули от индивидуален план-програма за специалността „****“. В т.10.5 е посочено, че работодателят се задължава по време на специализацията да разреши ползването на платен годишен отпуск за периода на теоретично обучение под формата на задължителни краткосрочни и основни курсове и практическо обучение по модули за частите от учебната програма, които ****“ АД не може да проведе.

Съгласно т.10.15 при прекратяване на съществуващото трудово правоотношение, при която и да е от хипотезите, регламентирани в чл. 25, ал.1 от Наредба № 1/2015г. по инициатива или по вина на работника преди изтичане на срока, за който е сключен договора (до придобиване на права на специалист по „****“), работника дължи на работодателя неустойка в размер на 8000.00лв., или стойността на направените до момента разходи за обучение, ако те надвишават размер на неустойката. В т.10.16 е уговорена и законна лихва върху просроченото парично задължение по т.10.15 от договора.

По делото е приложена и длъжностна характеристика, екземпляр от която е връчена на А. на 30.04.2018г. Приложена е и декларация от същата дата, подписана от А., за това че е запозната с Правилника за вътрешния трудов ред на болницата, че не работи по допълнителни трудови или други правоотношения с други външни работодатели, както и че не извършва дейност представляваща нелоялна конкуренция.

Видно от този договор и отбелязването в него, А. е постъпила на работа на 02.05.2018г.

От приложената заповед №***г. на министъра на здравеопазването, се установява, че на ****“ АД е определена акредитационна оценка за цялостна медицинска дейност, както и за отделните медицински и други дейности-„отлична“ за срок от 5 години. За периода на действие на описания по горе ТД, е бил налице сключен договор за провеждане на обучение от 04.03.2015г., между ищцовото дружество и МУ-П.. Във връзка с този договор и Наредба №1**г., по делото са приети и приложени писмо за зачисляване на д-р А. като нов специализант, Заповед №1088/15.05.2018г. на ректора на МУ-П. за разрешаване на специализация на ответника в ищцовото дружество, както и заповеди за определяне на членове на комисиите за провеждане на колоквиуми в ****“ АД от 05.04.2019г., 25.04.2019г. и от 10.07.2019г. Налице е и заповед №180/03.05.2018г. на директора на ****“ АД, с която на Д-р А. е определен ръководител на специализацията-Д-р Е.Г.Ц., специалист по „****“. Видно от поименните щатни разписания Д-р Ц. е Началник на отделение „****“.

Приложени по делото са и книжка на специализация на отв.А. и индивидуален план

за обучение изготвен от ръководител на специализацията-Д-р Ева Ц. и утвърдена от управителя на **** АД. Съгласно този план срока на обучението е 4 години, от 02.05.2018г. до 01.08.2022г., като в него са предвидени различни модули за практическо обучение, срок, периоди и бази за това обучение. Съгласно този план, по делото са приложени както молби и заповеди, така и удостоверения, за това, че д-р А. е провела следните модули, како следва: по модул „***“, за периода от 01.06.-31.12.2018г. в СБАЛПФЗ гр.Р.; по модул „***“, в отделение „***“, за периода от 01.01.2019г. до 15.01.2019г.; по модул „УНГ болести“, в отделение „Ушно-носно гърлени болести“, за периода от 16.01.2019г. до 31.01.2019г.; по модул „***“, в отделение „***“, за периода от 01.02.2019г. до 30.04.2019г.; по модул „Неонатология“, в отделение Неонатология“, за периода от 01.05.2019г. до 15.07.2019г.

Приложена е атестационна карта на д-р А., за периода от 01.01.2019г. до 31.05.2019г., видно от която е дадена сумарна атестационна оценка 130т. от 150 максимални точки.

Във връзка с искания на ответната страна по делото са приложени и представени фишове за РЗ за А. за периода от м.май 2018г. до м.юли 2019г. поименно щатно разписание за периода от 31.05.2018г. до 31.07.2019г., списък на специализантите за 2018г., както и реални графици за периода от м.май 2018г. до м.юли 2019г. за Спешно отделение и отделението по ***. Видно от тези графици, д-р А. е полагала труд само в педиатричното отделение.

От приложените писма от ел.поща на К.Д. ръководител отдел УЧР, се установява, че на 15.01.2019г. е изпратено съобщение ведно с график за м.февруари за дежурства в СО, в което съобщение е посочено, че дежурствата са задължителни и са за сметка на работния график в отделенията. Във връзка с новата организация на работа в СО, изп.директор е организиран среща с всички лекари, като за специализантите е определен 16.01.2019г..

На 18.01.2019г. отново е изпратено съобщение до всички лекари специалисти и лекари специализанти, с което са уведомени, че след проведените разговори, и взимайки предвид мненията и предложенията, изп.директор взел решение за организацията на СО, а именно всеки лекар, който желаел да работи в СО можел да сключи ТД (основен или допълнителен) срещу брутно трудово възнаграждение 150 лв. за 12-часово дежурство. Поради допуснатата грешка, по късно на същия ден-18.01.2019г. е изплатено ново писмо, в което е упоменато, че срока за заявления за сключване на трудов договор е 22.01.2019г., а не февруари. Публикуван е и график в СО (начален), съобщение докога следва да се съгласува и изготвя окончателен график.

По делото е приложена и заповед №***г., издадена от изп.директор на болницата, с която на осн. чл.120 от КТ възлага на лекари в т.ч. и специализанти да преминат на длъжност „лекар“ в Спешно отделение, съгласно приложен график. Ответника не се спори, а самия той в отговора по ИМ сам заявява, че не фигурира в посочената заповед.

Не се спори и за това, че на 24.04.2019г., отв.А. депозирала предизвестие вх.№2287, с което отправила 90-дневно предизвестие за прекратяване на сключения между страните договор, съгл.чл.326,ал.1 от КТ. Във връзка с това предизвестие, била издадена и заповед №***г., с което на осн. чл.326, ал.1 от Кт трудовия договор бил прекратен, считано от 24.07.2019г. Причина за прекратяване на ТД е посочено-прекратяване на ТД с отправено предизвестие от служителя с вх.№***г., като било отбелязано, че работника дължал на работодателя обезщетение, съгласно чл.10.5 и чл.10.6 от ТД **г. - 8000.00лв., както и законна лихва от 24.07.2019г. до датата на изплащане на задължението. Тази заповед е връчена на А. на 23.07.2019г.

Впоследствие до ответника от ищцовото дружество е изпратено писмо-покана, изх. №**г., с което са отправили покана за сключване на трудов договор с ответника за работа в отделение „***“, като в случай, че не се приемело това предложение, ответника бил поканен доброволно да заплати посоченото във заповедта за прекратяване на ТПО

обезщетение в размер на 8000.00лв., представляващи обезщетение за неизпълнение на договора, ведно със законната лихва, считано от 24.04.2019г. Видно от приложената обратна разписка това писмо е получено на 11.08.2021г.

Със заявление вх.№***г., Д-р А. е отговорила на това писмо. Видно от него, същата би приела отправеното предложение, ако получи отговор и има информация на 11 поставени въпроса. По отношение на неустойката, в писмото отв.А. е заявила, че не дължи такава, тъй болницата не изпълнила задълженията си по договора и станала причина за прекратяване на ТПО.

Не се спори и за това, че след размяната на тези писма, между страните е прекратена всякаква комуникация.

По делото са разпитани и свидетели. От показанията на св.Я.Николов се установи, че А. А. не е могла да я завърши специализацията си, заради настъпили фрустрации, тъй като искали тя да работи в Спешно отделение. Проблемът идвал от там, че тя не била съгласна с това. От нея свидетеля знае, че била включена в графика за дежурства за спешна помощ, и са искали тя работи там, като на база на това тя не могла адекватно да изкара специализацията си. Свидетелят заяви, че след като А. А. била включена в графика за дежурства в Спешно отделение, говорила с управителя или друг човек, че не доволна от това, и не иска да го прави, след което мисли, че тя не е работела в това отделение. Според свидетеля причината да напусне А. А. била, че са на й дали възможност адекватно да изкара специализацията си, тъй като се опитвали да я натискат да започне работа в Спешно отделение. Понастоящем по данни на свидетеля, А. работи в Г. като лекар.

От показанията на св.АК., който също е бил специализант в ищцовото дружество, се установява, че А. не била доволна като цяло от базата за специализация, както и от Наредбата за специализация. Недоволството ѝ касало условията на труд и отношенията с колегите в работната среда, и по конкретно не била добра работната среда между специализанти-специалисти. По данни на свидетеля разногласия между специализанти и специалисти имало по методите на лечение, по начина по който трябвало да се случват нещата. Като причини за спиране на специализацията на ответника, свидетеля заяви, че А. била недоволна от условията на работа, от специализацията като цяло, от липса на добро обучение. По отношение на дежурствата в Спешно отделение, свидетеля заяви, директора на болницата издал заповед, в която фигурирали специализантите, които трябвало да работят в Спешно отделение, поради недостиг на лекари там. Впоследствие излезли едни графици, с които някои били съгласни, други не.. Провело се едно общо събрание на специализантите, на които им била обяснено, че поради недостиг на лекари в Спешно отделение трябва да работят там. По данни на свидетеля, първоначално било пожелателно, но впоследствие излезли графици, в които фигурирали, и вече било без да ги питат. И този свидетел заяви, че не му е известно, А. А. да е работела по тези графици в Спешно отделение.

При така установеното от фактическа страна, съдът направи следните правни изводи:

Съдът е сезиран с иск по 92 ЗЗД, във вр. с чл. 79 ЗЗД, във вр. с чл. 68, ал. 1 т. 2 КТ.

При така предявения иск ищецът следва в условията на пълно и главно доказване да установи следните предпоставки за уважаване на исковата претенция: наличие на валиден трудов договор, сключен между страните; че в договора е уговорено заплащане на неустойка, в случай на неизпълнение на договора; че е изпълнил всички свои задължения, съгласно договора, както и че от страна на ответника е налице неизпълнение на договорно задължение, чието изпълнение неустойката обезпечава и/или обезщетява, а ответника носи тежестта да докаже възраженията си че е изпълнявал своите задължения, съгласно договора, както и че уговорената неустойка е нищожна, съотв. прекомерна

Безспорно страните са били обвързани от наличието на сключен трудов договор **г. Безспорно този договор е прекратен, след отправено 90-дневно предизвестие от работника със заповед №***г., на осн. чл.326, ал.1 от КТ.

Валидността на този договор по принцип не се оспорва от ответната страна с изкл. на уговорената неустойка в т.10.15 от договора, която счита че е нищожна, поради противоречие със закона и добрите нрави

Видно от този договор, в същия е посочено, че се сключва на основание чл. 68 ал.1 т.2 от КТ-обучение за придобИ.И.е на специалност, във вр. с чл.11, ал.1 от Наредба №1**г., т.е. сключен е срочен трудов договор до завършване на определена работа- в конкретния случай до придобИ.И.е на права на специалист по „***“.

Съгласно чл.11 от Наредба №1 от 22.01.2015г. за придобИ.И.е на специалност в системата на здравеопазването, обучението за придобИ.И.е на специалност, при която основно се извършват лечебна и/или диагностична дейност или непосредствено се предоставят здравни грижи на пациенти, наричана за краткост "клинична специалност", се осъществява въз основа на едно от следните основания: 1. сключен срочен трудов договор на основание чл.68, ал.1, т.2 от КТ, на пълно работно време с база за обучение по съответната специалност на длъжност за специализант, посочена в чл.17, ал.1; като договора е със срок до изпълнението на учебната програма и индивидуалния учебен план, но не по-късно от срока по чл.12, ал.3; 2. договор за повишаване на квалификацията по чл.234 от КТ, сключен между база за обучение и неин служител с придобита вече друга специалност в системата на здравеопазването и 3. заповед на министъра на отбраната или оправомощено от него длъжностно лице по чл.92, ал.3 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България.

Разпоредбата предвижда алтернативно три различни основания за провеждане на обучението за придобИ.И.е на специалност. Страните са договорили придобИ.И.ето на специалността да стане чрез трудов договор, а именно по т.1 на чл.11, ал.1 от Наредба №1. Затова съдът приема, че страните са обвързани от валидно сключен срочен договор за придобИ.И.е на специалност в здравеопазването. Срока на този договор е определен в Наредба №1, и за специалността „***“, той е 4 години (Приложение №1 към чл.11, ал.2).

Според настоящия състав категорично в процеса се установи, че този трудов договор отговаря на изискванията на чл.66, ал.1 от КТ, т.е. същия съдържа всички основни данни, изискуеми и необходими за валидност на този договор.

В договора, безспорно са уговорени и „други и специфични условия“, което пък кореспондира с разпоредбата на чл. 66, ал. 2 от КТ. В тази разпоредба е посочено изрично, че с трудовия договор могат да се уговорят и други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор. Според трайната практика на ВКС (Решение № *** г. по гр. д. № ** г. на ВКС, IV г. о.; Решение № *** г. по гр. д. № ** г. на ВКС, на IV г. о.; Решение № *** г. по гр. д. № *** г. на ВКС, на IV г. о.; Решение № *** г. по гр. д. № ** г. на III г. о. и др.), в гражданското право страните са свободни да определят съдържанието на договора. Страните са свободни също да уговорят и различни взаимни права и задължения във и в отклонение от уреденото в закона съдържание на договора. Договорната свобода е принцип на гражданското право и е ограничена единствено от императивите разпоредби на закона и добрите нрави, както и да се уговорят условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор.

Във връзка с така изложеното съдът приема, че няма пречка при сключване на договора, страните да договорят и неустойка, в случай на неизпълнение на някое от задълженията по този договор, стига тя да не противоречи на някоя от повелителните

разпоредби на закона и добрите нрави. Според съда така уговорените специфични условия, в които фигурират и заплащането на неустойка, инкорпират разпоредби, приложими при договор за повишаване на квалификацията по смисъла на чл. 234 от Кодекса на труда.

В конкретния случай, с договора са уговорени няколко неустойки, в т.ч. и такава въз основа на която се основава и ищцовата претенция, която според настоящия състав на съда приема, че обезщетява направените разходи за обучение на специализанта-отв.А..

Тази уговорка-в т.10.15 от договора, както посочи и по-горе съда е оспорена от ответната страна на първо място като нищожна, като противоречаща на закона и добрите нрави

В конкретния случай съдът приема, че така уговорената неустойка не противоречи на никоя от повелителните разпоредби на КТ, на ЗЗ, или на Наредба №1/2015г. В случая с уговарянето на такава неустойка не се нарушава принципа на чл.8 от КТ. Още по-малко може да става въпрос за отказ от трудови права. Няма нарушаване и на разпоредби на Закона за здравето, или на чл.25 от Наредба №1/2015г., доколкото това е една от възможните хипотези за търсене на неустойка, която обаче не е предмет на настоящия иск, доколкото трудовия договор не е прекратен на някое от основанията на чл.25 от Наредбата

Не е налице и нарушаване на основното конституционна право, прокламирано в разпоредбата на чл.48 от КРБ, тъй като ответника с тази клауза нито е ограничен от това да полага труд, нито е ограничен свободно да избира професията си и мястото си на работа. Това, че понастоящем ответникът работи като лекар в Р Г., според показанията на св.Я.Николов, е достатъчно да се приеме, че този принцип не е нарушен, и ответника не е ограничен да полага труд, където и както пожелае.

Посочените от ответника Решение на ВКС, съдът намира за неотнорми към настоящия спор, тъй като те касаят други хипотези, при които са уговаряни и търсени неустойки, свързани с поведение и/или действие на работника, след евентуално прекратяване на ТПО. А в случая се търси неустойка при прекратяване на ТПО, обезщетяваща извършените разходи за обучение. Не е налице и нарушаване на правото на работника да прекрати договора, тъй като очевидно се е възползвал от правото си по чл.326 от КТ, и договора е прекратен след отправено от него предизвестие. Уговореното в този договор по „инициатива на работника“ не представлява забрана за прекратяване на договора, и съвсем не означава, че при всички случаи на прекратяване на този договор по инициатива на работника тя ще се дължи. Мотиви за това, обаче съдът ще изложи по долу в решението си.

Съдът намира, че клаузите на договора не противоречат и на добрите нрави, доколкото разходите за обучението на един специалист са целево отпуснати на съответната база за обучение, с оглед осигуряване на същата база на специалисти със съответната специалност след приключване на обучението. Прекратяването на специализацията прави разходването на тези средства неоправдано, тъй като следва да назначи нов специализант със съответния нов срок за специализация и да направи отново същите разходи, както за специализанта, така и за неговия ръководител. Това обуславя интереса на базата за обучение, каквато се явява ищцовото дружество да претендира разходите за обучение от специализантите, в т.ч. и с уговорени неустойки.

В този смисъл съдът намира, че клаузата в т.10.15 от договора, съгласно която работникът дължи неустойка в размер на 8000.00лв., ако договорът се прекрати „по инициатива или по вина на работника“ преди изтичане на договорения срок, е действителна и може да породи правни последици.

В случая обаче за дължимост на тази неустойка следва да се прецени дали работодателя е бил изправна или неизправна страна по този договор, тъй като само ако е бил изправна страна по договора може да претендира така уговорената неустойка. В обратния

случай-на неизправност от негова страна, или виновно неизпълнение на задълженията си, работодателя няма право да претендира тази неустойка, тъй като това би било нарушение на основен правен принцип в правото, че никой не може да черпи права от собственото си противоправно поведение.

Това е и основния спор между страните-дали работодателя е бил изправната страна по договора?

Ищцовата страна основава искането си, с това, че била изправна страна по договора, като е осигурила на ответника условия за практическо обучение за придобиване на квалификация по професия лекар по специалността „***“, и тъй като тя не завършила успешно специализацията си, и не придобила посочената специалност, по която била обучавана по индивидуален план дължи уговорената в т.10.15. от договора неустойка.

Ответникът оспорва тези твърдения, и заявява, че причина за прекратяване на ТПО било поведението на ищеца-работодател, който препятствал специализацията ѝ. Конкретно твърди и възразява, че не ѝ било позволявано да се обучава практически и теоретично, в т.ч. не ѝ бил разрешаван отпуск за провеждане на теоретично обучение; с устни заповеди била принудена да дава дежурства по график в Спешно отделение; с графиците за различните месеци едностранно ѝ били променяни длъжността, мястото и характера на работа, като ѝ се вменявали различни функции, и по този начин била поставена в обективна невъзможност да продължи специализацията си..

След внимателен анализ на всички събрани по делото доказателства съдът приема, че никое от конкретните оспорвания от страна на ответника не са доказани, и не е налице виновно неизпълнение на задълженията по договор от страна на работодателя

По отношение на първото възразение, съдът приема, че работодателя е осигурил условия за практическото обучение на специализанта. На първо място от приложената заповед на МЗ се установи категорично, че **** АД е акредитирано лечебно заведение, в което може да се провеждат практически обучения в т.ч. и за след дипломно обучение за придобиване на специалности, сред които и ***. Налице е договор с медицински университет (МУ) за практическо обучение, в т.ч. и за „****“, и заповед на МУ за разрешаване на специализацията на ответника. Налице е и изготвен индивидуален план за обучение по различни модули в отделения на **** АД. Определен и назначен е и ръководител на специализанта, който съгласно представените документи отговаря на изискванията на закона. От представените по делото –молби, заповеди и удостоверения, се установи и доказва, че ответника е преминал и провел практически стаж, по модули, заложи му в индивидуалния план на обучение-„****“, „****“, ** „****“ и „Неонатология“. Установи се, че е проведена и атестация, за периода от 01.01.2019г. до 31.05.2019г., като ответника е получил много добра оценка. Налице са и графици за лекарите в ****-та, в които А.А. фигурира, от което следва извода, че тя е полагала труд, съотв. се е обучавала, за което пък е получавала и трудово възнаграждение, съгласно представените фишове за РЗ.

Предвид тези доказателства съдът приема, че ищцовото дружество е спазило както законовите изисквания, така и договора, като е осигурило на специализанта условия за практическо обучение за придобиване на квалификация-лекар по специалността „****“

По отношение на теоретичното обучение, съгласно договора, работодателя се задължава по време на специализацията да **разреша ползването на платен годишен отпуск** за периода на теоретично обучение под формата на задължителни краткосрочни и основни курсове и практическо обучение по модули за частите от учебната програма, които **** АД не може да проведе (т.10.5).

Редът за ползване на отпуск в т.ч. и на служебен такъв по см. на чл.161 от КТ, какъвто се явява уговорения, е уреден в разпоредбата на чл.173, ал.1 от КТ. Съгласно тази разпоредба платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено

разрешение от работодателя. Законът не предвижда процедура, форма и образци за осъществяване на ползването на платения отпуск. В практиката се прилага връчване на писмен документ в свободен текст – заявление или молба за ползване на отпуск от работника на работодателя. Въз основа на този документ работодателят издава и връчва на работника или служителя заповед за разрешаване на отпуск. Т.е. следва да е налице писмено искане от страна на работника и писмено разрешение от страна на работодателя. В конкретния случай не са представени доказателства за това, ответникът да е искал ползване на такъв отпуск, съотв. работодателя да му е отказал ползването му.

Нещо повече от фишовите за РЗ се установява, че за периода от м.08.2018г. до м.07.2019г. ответника е ползвал общо 24 дни платен годишен отпуск и 5 дни неплатен годишен отпуск, от което съда прави извод, че работодателя не се противопоставял, работника при поискване да ползва полагаемия му се отпуск.

Във връзка с изложеното съдът намира, че това възражение е неоснователно, като работодател не е създала пречки за практическото и теоретично обучение на д-р А. по специалността.

Неоснователно е и възражението за това, че била принудена да полага труд в Спешното отделение (СО) на болницата. По делото не са ангажирани доказателства установяващи, че А. е полагала действително труд в СО, за периода на договора. Напротив от доказателствата по делото се установява противното. В представения реален график за СО за периода от м.05.2018г. до м.07.2019г. Асанава не е включвана. Не е включена и в Заповед №***г., за която самата тя твърди, че не фигурира, и на практика не я касае. От свидетелските показания също не се установи направеното от нея възражение. И двамата разпитани по делото свидетели заявиха, че реално А. не е работила в СО, макар и първоначално да е била включена в графици за дежурство. И двамата свидетели заявиха, че тя не е била съгласна с това, и на практика изобщо не е работила по тези графици. Още по-малко се установи да има издавани устни заповеди за полагане на дежурства в СО. Безспорно по делото се установи, че в началото на 2019г. в болницата е имало недостиг на лекар в Спешното отделение. Поради тази причина ръководството на болницата създадо нова организация на работа, като всички лекари и специализанти били включени в график за дежурства, т.нар. начален график. Очевидно поради недоволство от много лица в т.ч. и от А. била направена нова организация, и на желаещите е предложено сключване на друг договор, с допълнително заплащане. Както посочи и по-горе съда, по делото няма доказателства за това, че ответника дали по желание, или без желание, да е била включвана в графиците за дежурство и реално да е полагала труд в СО. Самото включване в някакви предварителни графици за дежурство не може да обоснове извод, че от страна на работодателя са създадени пречки за провеждане на обучение на ответника по специалността.

Предвид изложеното съда счита, че и това възражение е недоказано, а оттам и неоснователно.

Недоказано и неоснователно е и третото възражение. По делото няма представени и ангажирани доказателства за това, че работодателя едностранно е променил длъжността, мястото и характера на работа, и по този начин е поставил ответника в обективна невъзможност да продължи специализацията си.

Категорично разпоредбата на чл.118, ал.1 от КТ постановява забрана за едностранно изменение на съдържанието на ТПО. Съдържанието на трудовото правоотношение се определя с трудовия договор, които задължителни и основни елементи са посочени в чл. 66 от КТ. Сред тях безспорно са мястото на работа, и наименованието на длъжността и характера на работата. В чл.118, ал.2 от КТ е посочено, че не се смята за изменение на ТПО, когато работника е преместен на друго работно място в същото предприятие, без да се променят определеното място на работа, длъжността и размера на основаната заплата. Или

КТ прави разлика между „място на работа“ и „работно място“, което по см. на § 1, т. 4 от ДР на КТ е по тясното понятие. Дори и съда да приеме хипотетично, че ответника е бил преместен да работи в СО, то това не е промяна на място на работа, а промяна на работно място, което е изключено от обхвата на забраната по чл.118, ал.1 от КТ. Нещо повече разпоредбата на чл.119 от КТ постановява, че ТПО може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време. А токова съгласие ответникът е дал още със сключване на трудовия договор. Изрично в т.9.2. ответника се е съгласил, на осн. чл.119 от КТ да извършва и други дейности и да бъде преместван на други работни места, след писмено разпореждане на работодателя.

Предвид изложените подробни доводи съдът приема, че работодателя не е бил неизправна страна по договора, респ. не е установено виновно изпълнение на неговите задължения. Безспорно работника по своя инициатива, възползвайки се от правото си по чл.326 от КТ, е прекратил трудовия договор, преди изтичане на неговия срок. Причините за това, според настоящия състав на съда стоят извън поведението и действията на работодателя. Очевидно ответникът е имал очаквания, които са се разминали с реалността. Това плюс възможността да работи в чужбина, както е и сторил, където най-малкото заплащането е по високо, са станали причина и повод за прекратяване на това правоотношение. В този смисъл са показанията на свК., който заяви, че А. не била доволна от базата, от Наредбата, от обучението си като цяло. Имало разногласия между специализанти и специалистите, които според нея не били на нужното ниво. Тези показания се подкрепят и от изпратения от нея отговор до болницата, в което сочи като причини (наред с обсъдените по-горе възражения) и това, че не е имал адекватен ръководител и отговорни специалисти. Това дали е един обучаващ се е доволен или не от обучението си, в т.ч. и от условията на труд, или от обучаващите го, не може да се вмени във вина на работодателя, доколкото това е субективно усещане и чувство на вътрешно удовлетворение. А както посочи и по-горе съда очевидно ответника не е бил удовлетворен, и е имал високи очаквания във връзка с това обучение, които не са се сбъднали.

Във връзка с така изложените мотиви, съдът приема, че всички предпоставки за уважаване на така предявения иск са налице. В този смисъл иска е доказан по основание.

По отношение на размер този иск, се явява частично основателен.

Тълкувайки уговорената неустойка в т.10.15 от договора съдът прие, че същата е за да обезщети направените разходи във връзка с обучението на специализанта. Така както е уговорена, според настоящия състав на съда е за целия срок на договора, който съгласно Наредба №1**г. е за срок от 4 години. В конкретния случай, обаче ответникът е работил, съотв. обучавал, в периода от 02.05.2018г. до 24.07.2019г., което се равнява на 1г., 2м. и 22дни, и за този период същия дължи неустойка. Изчислено на тази база -пропорционално на отработеното, съдът счита, че дължимия се от ответника размер е 2507.80лв. (2000.00лв. за година, 166.67лв. средно на месец и 7.93лв. средно на работен ден). Тази размер според съда е достатъчен да обезщети работодателя, за извършените от него разходи, свързани с обучението на ответника, като за разликата над 2507.80лв., до претендираните 8000.00лв., иска подлежи на отхвърляне.

Върху така присъдената сума се дължи и законна лихва за забава, считано от завеждане на исковата молба-20.04.2022г. до окончателно изплащане на задължението. Това е така тъй като първо е уговорено в договора. А на следващо място, тъй като, става въпрос за паричен дълг, макар и под формата на неустойка, то няма основание да се отрече възможността при неизпълнението му на падежа, да се търси обезщетение под формата на законна лихва в рамките на допустимите от законодателството предели. Доколкото неустойката е предвидена в самия договор, то тя съставлява договорно задължение за страната, в чиято тежест е вменена. А когато е уговорена като парична сума, неизпълнението на задължението за плащане на неустойка ще бъде неизпълнение на

парично задължението по смисъла на чл. 86, ал. 1 ЗЗД, пораждащо санкция за присъждане на обезщетение в размер на законната лихва. Санкционният характер на неустойката не препятства приложимостта на цитираната норма, тъй като задължението за неустойка е самостоятелно и независимо от задължението за обезщетение по чл. 86, ал. 1 ЗЗД. Задължението за неустойка се поражда от факта на неизпълнение на договорното задължение, чието изпълнение тя обезпечава и обезщетява, а задължението за присъждане на обезщетение в размер на законната лихва по чл. 86, ал. 1 ЗЗД се поражда от неизпълнението на вече породено и неизпълнено задължение за неустойка. В този см. и решение №*** на ВКС, I т.о. и др.

По разноските:

И двете страни са претендирали разноски, за което са представени и списъци на разноските, като съобразно изхода на спора, и на двете страни се дължат такива.

Съобразно представените от страните доказателства за направени разноски и списъците на разноски, приложени по делото, съдът приема, че съразмерно на уважената част от иска, ищеца има право на разноски в размер на 197.18лв.

Съразмерно с отхвърлената част на иска, ответната страна също има право на разноски за адвокатско възнаграждение. В случая ответника претендира разноски в общ размер от 1800.00лв. От страна на ищеца е направено възражение за прекомерност на така претендираното адвокатско възнаграждение, което съда намира за основателно.

При преценка на възражението съдът съобрази естеството на иска, неговата фактическа и правна сложност, както и правилата за определяне на съответното минимално адвокатско възнаграждение, визирани в Наредба №***г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения (в редакцията към 08.06.2022г.), и приема, че така договореното възнаграждение е определено в размер над минималните размери, посочен в разпоредбата на чл.7, ал.2, т.3 от същата наредба. В договора за правна защита и съдействие е уговорено е допълнително възнаграждение за явяване в с.з., като в чл.7, ал.9 от Наредбата се дължи такова, при провеждане и явяване в повече от две с.з. А в настоящия случай са проведени точно две открити с.з., поради което съда намира, че това допълнително възнаграждение не следва да се присъжда. В тази връзка съдът съобрази, че по отношение на така предявения иск адвокатското възнаграждение следва да бъде в размер на 730.00 лв. , изчислен по реда, указан в разпоредбата на чл. 7, ал. 2, т.3 от Наредба № ***г. Доколкото заплатеното и претендирано от страната възнаграждение е в размер на 1800.00 лв., се налага извода, че същото е прекомерно, поради което и възражението за неговото намаляване, на осн. разпоредбата на чл. 78, ал. 5 от ГПК следва да бъде уважено.

Предвид изложеното ищеца следва да заплати на ответника сумата от 501.16лв., съобразно отхвърлената част.

След като извърши компенсация на задълженията до размера на по-малкото от тях, съдът приема, че ищеца следва да заплати на ответната страна за разноски по делото в размер на 303.98лв..

Мотивиран от горното, и на основание чл. 235 от ГПК, съдът

РЕШИ:

ОСЪЖДА А. О. А., ЕГН ***, от гр.П., обл.Т., ж.к.“***, ДА ЗАПЛАТИ на ***“ АД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление-гр.Р. ул.“***, представлявано от И.И. И.И.ов-изпълнителен директор, СУМАТА 2507.80лв. (две хиляди петстотин и седем лева и 80ст.), представляваща неустойка по т.10.15. от сключен между страните трудов договор **г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 20.04.2022г. до**

изплащане на задължението, като в останалата част над уважения размер от 2507.80лв. до пълния предявен размер от 8000.00лв. ОТХВЪРЛЯ предявения иск.

ОСЪЖДА *“ АД, ЕИК ****, със седалище и адрес на управление-гр.Р. ул.“**,** представлявано от И.И. И.И.ов-изпълнителен директор, **ДА ЗАПЛАТИ на А. О. А., ЕГН *******, от гр.П., обл.Т., ж.к.“*** **СУМАТА 303.98лв. (триста и три лева 98ст.)** - за направени разноси по делото, определени по съразмерност и компенсация.

Решението подлежи на обжалване в двуседмичен срок от връчването му на страните, пред Търговишки окръжен съд.

Съдия при Районен съд – П.: _____