

# РЕШЕНИЕ

№ 197

гр. Перник, 05.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ПЕРНИК, VI ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Д.М.М.

при участието на секретаря И.К.И.  
като разгледа докладваното от Д.М.М. Гражданско дело № 20231720105257  
по описа за 2023 година

Производството е по обективно кумулативно съединени искове с правна квалификация чл. чл. 357, във вр. с чл. 188, т. 1 вр.чл.187 ал.1 т.3 и т.10 КТ.

Образувано е по искова молба от Б. Т. М. с ЕГН: \*\*\*\*\* - гр.\*\*\*\*\*, ул.“\*\*\*\*\* № \*, вх.\*, ет.\*, ап.\* със съд.адрес за призоваване гр.\*\*\*\*\*, ул.“\*\*\*\*\* № \*\* **СРЕЩУ** „Център за спешна медицинска помощ“ с ЕИК: 113010839 - гр.Перник ул.“Брезник“ № 2

Като е предявен иск с правно основание чл. 357, ал. 1 КТ, вр. чл. 188, т. 1 КТ. - за отмяна на дисциплинарно наказание "Забележка", наложено със Заповед № РБ-01-90/11.10.2023 год. на Директора на ЦСМП-Перник - Д-р В.С.,

Като се иска от съда : въз основа на събраните по делото доказателства да постанови решение, с което да отмени като незаконосъобразна ЗАПОВЕД № РБ-01-90/11.10.2023г., с която и е наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като и присъди направените по делото разноски.

В срока по чл.131 ГПК е постъпил отговор от ответната страна.

### **Относно допустимостта и основателността на иска:**

Считат, че предявеният иск е допустим, а по съществото си неоснователен, по следните съображения: ищцата работи при ответника на длъжност “лекар“ и една от възложените отговорности е да ръководи, координира и контролира работата на дежурните екипи от ФСМП/Филиал за спешна медицинска помощ/.

Налице е рапорт на д-р Ш., по повод на който е започнало дисциплинарното производство на 25.09.2023 год.

Ищцата е била дежурен лекар РКЦ/районна координационна централа/. След постъпил сигнал за колабирал мъж е изпратен реанимационен екип и пациентът е транспортиран до СПО/спешно приемно отделение/ МБАЛ “Р.Ангелова“ с работна диагноза “мозъчен инсулт“.

С оглед последвалите реанимационни мероприятия и изследвания е уговорено пациентът да бъде транспортиран до МБАЛ “Св.Анна“.

Пациентът е бил час по - късно предложен в РКЦ за спешен транспорт, като за привеждането на пациента, ищцата е извикала реанимационния екип. Д-р Г., който е част от реанимационния екип при ответника и който в този момент е подчинен като длъжност на ищцата е отказал да осъществи спешния транспорт с мотива, че пациентът бил интубиран. Впоследствие пациентът е бил транспортиран с лекар - реаниматор от самата болница.

Ищцата не била предприела никакви действия да въздейства , да контролира и да убеди д-р Г. да изпълни трудовите си задължения.

С това си бездействие била нарушила задължението си в длъжностната си характеристика да координира и контролира работата на дежурните екипи от ФСМП. Пациентът е починал три дена след транспортирането в МБАЛ Св.Анна гр.София.

На 12.10.2023 год. на ищцата е връчено искане за даване на писмени обяснения, като на 16.10.2023 год. ищцата ги е предоставила.

Заповедта за налагане на дисциплинарното наказание ѝ е била връчена на 17.10.2023 год.

Считат, че обжалваната заповед е правилна и законосъобразна, като е спазена предвидената в чл. 193 КТ процедура, а искът е недоказан в своето основание.

В съдебно заседание ищцата се представлява от адв. С. САК

В съдебно заседание ответната страна се представлява от адв. Д. Д. САК.

И двете страни поддържат защитните си тези и претендират присъждане на направените по делото разноски.

**Съдът като прецени процесуалните предпоставки за допустимост, взе предвид становищата на страните и обсъди събраните по делото доказателства, намери следното:**

Видно от приложените с исковата молба , както и представените от страните допълнително писмени доказателства .

Ищцата работи по трудов договор на длъжност „лекар“ в ЦСМП - Перник. На 17.10.2023 г. и е връчена заповед № РБ- 01-90/11.10.2023г. от директора на ЦСМП - Перник - Д-р В.С., с която и е наложено дисциплинарно наказание „Забележка“.

Според ищцата, заповедта е незаконосъобразна според следните съображения:

По същество заповедта, с която и е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ е незаконосъобразна, тъй като е в нарушение на чл.193, ал.1 от КТ. Поискани са и обяснения, които впоследствие по неясни и неконкретизирани причини не са приети от работодателя .

Не смята, че отказа на лекар от екипа да придружи за транспортиране спешен пациент е неизпълнение на НЕЙНО трудово задължение, още повече неизпълнение на възложена и работа по смисъла на чл.187, т.3 от КТ. Не е нарушила трудовата дисциплина, още по-малко и виновно. До момента не и е била възлагана работа чрез писмено потвърдена воля на работодателя и нито в индивидуалният ми трудов договор, нито в правилникът за вътрешния трудов ред или друг източник, от който тя да има именно такъв тип задължение. Счита, че не е нарушила трудовата дисциплина.

Обжалваната заповед противоречи на разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ. В нарушение на закона заповедта за налагане на дисциплинарно наказание не е мотивирана - не е посочено кога и как ,по какъв начин е извършено нарушението. В обжалваната заповед липсват мотиви относно причините, поради които трудовото задължение не е изпълнено. От заповедта не става ясно в какво се изразява нарушението, как е извършено, чрез какви средства и изобщо цялостния начин на извършването му. Липсва цялостна аргументация и описание на случилото се, на неизпълнението на трудовите задължения. Освен това липсват и конкретни текстове на нормативни актове, които са нарушени, не са спазени или кореспондират с неизпълнението на възложената ми работа. В заповедта не е посочено още в какво се изразява нарушението, не е посочено какво е самото нарушение, кога е извършено то. Не е мотивирано защо се налага наказанието „забележка“. Липсата на посочване на време на извършване на нарушението сочи към неспазване правилата на разпоредбата на чл.195,ал.1 от КТ. Освен това липсата на време на извършване на нарушението прави невъзможна проверката дали са спазени законоустановените срокове по чл. 194, ал. 1 от КТ. Счита, че сроковете са нарушени. Работодателят е нарушил правото и на защита, тъй като не би могло да се установи спазени ли са сроковете за налагане на дисциплинарно наказание.

Обжалваната заповед не съдържа и задължителните законови реквизити посочени в разпоредбата на чл. 195 , ал.1 от КТ. Никъде в заповедта не е посочено кога точно е извършено нарушението.

**Съдът като прецени процесуалните предпоставки за допустимост, взе предвид становищата на страните и обсъди събраните по делото**

**доказателства, намери следното:**

Исковете са предявени от надлежно процесуално легитимирано лице, при наличието на правен интерес, поради което са процесуално допустими.

**Разгледани по същество :**

С атакуваната заповед, на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „забележка”.

**Факти :**

Ищцата работи при ответника ЦСМП гр.Перник на длъжност “лекар”.

Видно от нейната длъжностна характеристика, която е представена от ответния работодател - една от възложените отговорности е да ръководи, координира и контролира работата на дежурните екипи от ФСМП/Филиал за спешна медицинска помощ/.

Налице е рапорт на д-р Ш., по повод на който е започнало дисциплинарното производство, на 25.09.2023 год. ищцата е била дежурен лекар РКЦ/районна координационна централа/.

Този рапорт не е бил сведен до знанието на ищцата при започване на самото дисциплинарно производство – като по този начин ищцата не е знаела в какво е обвинена в рапорта, за да може адекватно да изложи защитната си позиция.

Въпросният рапорт е станал известен в правния мир едва при завеждане на настоящето производство.

След постъпил сигнал за колабирал мъж е изпратен реанимационен екип

и пациентът е транспортиран до СПО/спешно приемно отделение/ МБАЛ “Р.Ангелова“ с работна диагноза “мозъчен инсулт“.

След реанимационни мероприятия и изследвания е уговорено пациентът да бъде транспортиран до МБАЛ “Св.Анна“.

Пациентът е бил час по - късно предложен в РКЦ за спешен транспорт. За привеждането на пациента, ищцата е извикала реанимационния екип. Т.е. тя е изпълнила задълженията си на момента.

Д-р Г., който е част от реанимационния екип и който в този момент е подчинен като длъжност на ищцата е отказал да осъществи спешния транспорт с мотива, че пациентът бил интубиран./ това състояние е рисково за транспорт и преместване /

Впоследствие пациентът е бил транспортиран с лекар - реаниматор от самата болница.

Ищцата е била наказана, защото не била предприела никакви действия да въздейства , да контролира и да убеди д-р Г. да изпълни трудовите си задължения.

С това си бездействие била нарушила задължението си в длъжностната си характеристика да координира и контролира работата на дежурните екипи от ФСМП.

От допълнително представените писмени доказателства с придружителен диск от УМБАЛ Св. АННА гр.София се установява, че :

Пациентът е постъпил в УМБАЛ Св. Анна на 25.09.2023г.

/ на декларацията обаче има две дати – 25.09.23г. и долу 23.09.23г. ръкописно поставени и поправяна едната /

На следващите документи – фиш и декларация за информирано съгласие на пациента за престой в болницата – всички от 25.09.2023г.

/ за която дата съдът приема, че е меродавната дата / - пациентът се е

подписал

Т.е. съдът приема, че пациентът е бил приведен / транспортиран / до УМБАЛ Св.Анна гр.София на същата дата 25.09.2023г.

Ако е имало някакво забавяне, то е било в рамките на няколко минути- до един час.

Както се разбира от писмените обяснения – лекарят, който е бил в екипа и е отказал да придружи пациента, се е мотивирал с факта, че пациентът е интубиран – обстоятелство, което по своята строго специфична същност не подлежи на правна преценка от съда, още повече, че лекарят има медицински знания да прецени и вземе самостоятелно решение за действията си, което не подлежи на административен натиск от началниците му.

В противен случай, при възникване на ситуация в обратен смисъл, отново ще възникне казус, с реципрочна отговорност.

При това положение ищцата е намерила изход от ситуацията и пациентът е бил транспортиран, т.е. задачата е била изпълнена / при огромен риск, защото е интубиран/

На 12.10.2023 год. на ищцата е връчено искане за даване на писмени обяснения, като на 16.10.2023 год. ищцата ги е предоставила.

Заповедта за налагане на дисциплинарното наказание ѝ е била връчена на 17.10.2023 год.

#### **От правна страна :**

Обжалваната заповед е неправилна и незаконосъобразна, тъй като не е спазена предвидената в чл. 193 КТ процедура, а именно :

Твърдяното нарушение на ищцата е, че не била предприела никакви

действия да въздейства , да контролира и да убеди д-р Г. да изпълни трудовите си задължения – а именно – да придружи спешния транспорт – като неговият мотив е бил, че пациентът е интубиран.

Ищцата практически няма как да застави друг лекар, макар и подчинен, по силата на административната йерархия, да извърши действие, което е специфично по своя характер, **което е срещу неговите медицински възгледи.**

Медиците / лекари / в строго специфичното поле на медицинските знания и практика са равни по силата на знанията, опита и образованието, което са получили от един и същи медицински университет .В определени медицински казуси йерархията отстъпва място на гледището на конкретния медик, защото отговорността за живота на пациента е ЛИЧНА.

Само на основание временно ситуирана административна йерархия няма как да се застави насила един колега лекар от друг колега лекар да извърши действие, в което той вътрешно не е убеден, че е правилно и целесъобразно.

В случая е имало пациент, който е интубиран.

При хипотеза, в която интубираният пациент се транспортира и се случи летален инцидент по пътя - отговорността ще се носи от този, който е взел решението и е заставил подчинените му да го изпълнят.

В този смисъл конкретният отказ на член от екипа няма как да се вменява във вина на ищцата като ръководител на този екип.

На второ място- пациентът е починал три дни по-късно, и то не заради или въпреки спора около транспортирането му като интубиран, или евентуално забавяне на транспортирането – каквото не се установява, т .е. няма такова забавяне, а вследствие наличното му заболяване – той е бил хоспитализиран в УМБАЛ Св.Анна, подписал е документи – т.е. бил е в



съзнание, има престой от около 3 дни, след което е починал, заради диагнозата която е имал – **вътремозъчен кръвоизлив с множество локализации**

Тази диагноза има единствен вариант – нервно-хирургична интервенция , която видно от хода на хоспитализацията, не е била предприета в УМБАЛ Св.Анна, по **преценка на неврохирурзите там** най-вероятно поради наличието на множеството локализации, / видно от мед.документи/, което прави операцията с летален изход на 99%.

Поради това и е крайно некоректно, дори неморално да се вменява някаква вина, под формата на дисциплинарно наказание, за някакво недоказано в рамките на колко минути забавяне при транспортиране, което – самото то е било рисковано и под въпрос – тъй като пациентът е бил интубиран – и е било осъществено на практика транспортиране под риск за живота на пациента още в момента на качване в линейката.

Късмет е, че пациентът не е починал в линейката, в противен случай сега щеше да възникне казус и за шофьора , както и за придружителя , а най-вече за ищцата като изпращач.

В целия този казус, положително е, че ответният работодател не е отправил някаква вина директно на ищцата по повод последващия летален изход, защото това би представлявало повод ищцата да заведе дело за **НАБЕДЯВАНЕ** по смисъла на НК.

На трето място : Заповедта се мотивира с някакъв рапорт от Д-р Ш., по повод на който ищцата е трябвало да даде писмени обяснения.

Ищцата не е запозната със съдържанието на този рапорт, който е останал таен за нея до момента на наказанието.

Защо рапортът не е бил предоставен на ищцата за прочитане и

запознаване – за да отговори подробно – на съда не става известно.

По този начин правото на защита на ищцата е нарушено – искането за писмени обяснения е иницирано по повод цитирания рапорт, а той не ѝ е бил предоставен т.е. липсва съпровождащия документ – нещо, което НЕ МОЖЕ ДА САНИРА наличния пропуск в дисциплинарната процедура и самата Заповед

Датата на нарушението се съдържа в рапорта, в искането за обяснения и в самите обяснения, но самият рапорт не е предоставен на ищцата – да се запознае в какво точно е обвинена

В нарушение на чл.193, ал.1 от КТ са поискани обяснения, които впоследствие по неясни и неконкретизирани причини не са приети от работодателя.

В случая не е налице неосъществяване на контрол, свързан с отказа и да се транспортира спешен пациент, а обратно- ищцата е **намерила друг вариант** за придружител на пациента и той е транспортиран.

В случая няма нито бездействие, нито неизпълнение на задължения .

Както се обясни по-горе – не може да се влияе и въздейства на вътрешното убеждение на един медик от друг медик, като и двамата имат опита и медицинските знания за даден случай, макар и да са на различно мнение, като това не е неизпълнение на НЕЙНО трудово задължение, още повече неизпълнение на възложена и работа по смисъла на чл.187, т.3 от КТ.

Ищцата не е нарушила трудовата дисциплина, още по-малко и виновно.

До момента не и е била възлагана работа чрез писмено потвърдена воля на работодателя ми нито в индивидуалният трудов договор, нито в правилникът за вътрешния трудов ред или друг източник, от който тя да има именно такъв тип задължение.

На следващо място : Обжалваната заповед противоречи на разпоредбата

на чл.195, ал.1 от КТ.

В нарушение на закона заповедта за налагане на дисциплинарно наказание не е мотивирана - не е посочено кога и как ,по какъв начин е извършено нарушението.

В обжалваната заповед липсват мотиви относно причините, поради които трудовото задължение не е изпълнено.

От заповедта не става ясно в какво се изразява нарушението, как е извършено, чрез какви средства и изобщо цялостния начин на извършването му.

Липсва цялостна аргументация и описание на случилото се, на неизпълнението на трудовите задължения.

Освен това липсват и конкретни текстове на нормативни актове, които са нарушени, не са спазени или кореспондират с неизпълнението на възложената работа.

В заповедта не е посочено още в какво се изразява нарушението, не е посочено какво е самото нарушение, кога е извършено то.

Не е мотивирано защо се налага наказанието „забележка“.

Липсата на посочване на време на извършване на нарушението сочи към неспазване правилата на разпоредбата на чл.195,ал.1 от КТ.

Освен това липсата на време на извършване на нарушението прави невъзможна проверката дали са спазени законоустановените срокове по чл. 194, ал. 1 от КТ.

Работодателят е нарушил правото на защита на ищцата, тъй като не би могло да се установи спазени ли са сроковете за налагане на дисциплинарно наказание.

На последно място : Обжалваната заповед не съдържа и задължителните законови реквизити посочени в разпоредбата на чл. 195 , ал.1 от КТ. Никъде в заповедта не е посочено кога точно е извършено нарушението.

Задължението на работодателя да мотивира заповедта за дисциплинарно наказание е въведено с цел преценка на изискването за

еднократност на наказанието, за съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и за възможността наказаният работник или служител да се защити ефективно.

В този смисъл, от значение е дали изложените в заповедта мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, и ако отговорът е положителен, заповедта е мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ.

Обосновката на работодателя за конкретните факти, поради които е издадена заповедта за уволнение, **може да бъде формулирана и в друг документ, към който препраща заповедта** и който е бил известен на работника или служителя - в този смисъл е и трайната практика на ВКС, напр. Решение № 377/26.10.2011 г. по гр. д. № 1962/2010 г. IV г. о., Решение № 322/07.11.2012 г. по гр. д. № 278/2011 г. III г. о., Решение № 169 от 21.07.2014 г. на ВКС по гр. д. № 5769/2013 г., IV г. о. и др.

Това е така, но в случая е меродавно обстоятелството, че **този „ друг документ“ – въпросният рапорт – не е предоставен за запознаване съдържанието му - на ищцата**

В заповедта са изброени две нормативни основания - чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10 КТ, а описаното в нея нарушение е: неосъществен контрол, свързан с отказ за транспортиране на спешен пациент.

В длъжностната характеристика на ищцата е предвидено задължение за ищцата да ръководи, координира и контролира работата на дежурните екипи от ФСМП/Филиал за спешна медицинска помощ/, за да може при неизпълнение на това ѝ трудово задължение да се ангажира дисциплинарната отговорност по реда на чл. 187, ал. 1, т. 3 КТ визиращ неизпълнение на възложена работа.

Фактическият състав на нарушението по чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ включва неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони, други

нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, КТД или определени при възникване на трудовото правоотношение.

Изброяването е неизчерпателно, поради което въпросът дали конкретното поведение нарушава трудовата дисциплина следва да бъде анализиран във всеки конкретен случай.

В случая работодателят не доказва в какъв акт са предвидени тези задължения – не се представя нито КТД, нито Правила за ВТР

**Поради това и съдът не може да направи извода относно визираното нарушение.**

Когато законодателят е възложил обща отговорност във връзка с организацията и контрола на цялостната дейност в определена област при заемането на определена длъжност, изпълняващият я, следва да понесе съответната отговорност когато са констатирани нарушения, произтичащи от неупражнен от него контрол /в идентичен смисъл и Решение № 6 от 28.02.2018 г. на ВКС по гр. д. №

1489/2017 г., Решение № 187 от 16.01.2019 г. на ВКС по гр. д. № 4585/2017 г./.

В този смисъл работодателят твърди че е налице бездействие на ищцата с оглед обсъдените правомощия, което обаче не се доказва по делото – напротив – ищцата е разпоредила на съответния лекар да придружи транспортирането, и след отказа му, имайки конкретни медицински съображения и опасения / за което не може да бъде укорен / ищцата е намерила втори вариант за транспортиране, т.е. **налице е активно поведение** за осъществяване на задълженията и - след което своевременно пациентът е транспортиран с друг придружител, т.е. **няма бездействие нито на ищцата, нито на екипа**

Следователно, не може да се приеме, че описаното съставлява нарушаване на трудово задължение по смисъла на чл. 187, ал. 1, т.3 и по т. 10

КТ .

Не на последно място- съдът счита, че наказващият орган е смесил две хипотези „ неизпълнение на задължение „ и „бездействие“ – които с оглед наличните доказателства не са доказани.

Предвид така изложеното, съдът намира, че атакуваната заповед е издадена от компетентен орган, притежаващ дисциплинарна власт по отношение на ищеца, но същата е незаконосъобразна.

Предявеният иск е основателен и следва да се уважи като такъв.

Правната система е призвана да даде защита не на всеки възможен интерес в широкия житейски смисъл на това понятие, а само на легитимния, т.е. основан на закона интерес на титуляра на дадено право.

Такава ще е ситуацията, когато работодателят действа в противоречие със закона, като пречатства и осуетява упражняването на трудови права на служителя, от което последният може да претърпи вреди (например работи в среда, която не е здравословна и безопасна; не получава трудовото си възнаграждение в договорените срокове; не му се осигурява ползването на платен годишен отпуск , лишен е от бонуси, коледни добавки СБКО и т.н.).

В контекста на разглежданите тук спорове относно дисциплинарното наказание „забележка“ правният интерес на работника или служителя да ги оспорва се състои в това да отпадне състоянието му на дисциплинарна наказаност, което има значение в рамките на съществуващо трудово правоотношение.

На първо място - това значение е морално.

Дисциплинарно наказаният работник или служител се стреми да докаже, че не е извършил нарушение или то не е извършено виновно, за да изчисти професионалната си репутация и да си възвърне доверието на работодателя.

Често отпадането на състоянието на дисциплинарна наказаност надхвърля чисто етичните съображения.

Възможно е например заради наложената забележка служителът да не получи годишен бонус за образцово изпълнение на служебните си задължения, какъвто работодателят е предвидил и този служител би получил, ако не беше наказан.

Наред с това, дисциплинарното минало може да се окаже фактор при последващо прекратяване на трудовото правоотношение: това наказание очевидно е ясна индикация, че в бъдеще за служителя може да последва по-тежко такова; наложените дисциплинарни наказания в миналото могат да се отчетат като критерий за качеството на работата при провеждане на процедурата по подбор по чл. 329 КТ и т.н.

Изобщо, няма съмнение, че работникът или служителът има правен интерес да се защити срещу наложеното му наказание, когато трудово-правната връзка между страните съществува, ето защо, и законът му дава право на иск за това.

Поради това, предявяването на иск за оспорване на предходно наказание „забележка“, дори ако е подаден в давностния срок по чл. 358, ал. 1, т. 1 или 2 КТ, се явява с правен интерес.

Необходимо е да се отбележи още, че наказанието „забележка“ не се вписва в трудовата книжка и нямат отношение към евентуално дължимите при едно евентуално прекратяване на трудовия договор обезщетения.

В Определение № 100 от 20.01.2014 г. на ВКС, III г.о. по гражд.д. № 3722/2013 г. е посочено:

*Характерно за дисциплинарните наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“ е, че те са дисциплинарни наказания с морално съдържание.*

*Поради това практическото значение на отмяната им като незаконосъобразни от съда след прекратяване на трудовото правоотношение е преди всичко морално...т.е. законодателят отдава значение и на моралното съдържание на дисциплинарното наказание, поради което не се отрича правният интерес на наказаня работник и служител да иска отмяната му като незаконосъобразно дори в случаите на прекратяване на трудовото правоотношение, когато отмяната има само морално значение.“*

Друг състав на ВКС развива по-пълна аргументация в подкрепа на тезата, че в разглежданата хипотеза е налице правен интерес за служителя да води иска.

*„...Това наказание се характеризира най-вече като „морално“ ... То създава за работника състояние на наказаност и е част от дисциплинарното му минало, което е от значение както при постъпването му на работа при друг работодател, така и ако започне отново работа при същия работодател.*

*Отмяната на дисциплинарното наказание има обратно действие - премахват се последиците на наказанието и се възстановява положението отпреди налагането му ...*

*Заради обратното действие на отмяната, работникът има интерес да води иска по чл. 357 КТ и след прекратяване на трудовото правоотношение с наложилia наказанието работодател, за да изчисти дисциплинарното си минало от присъствието и укора на т.нар. „морално наказание“, и за да се разреши повдигнатия спор за законността на налагането му.“ (Определение № 1037 от 23.10.2013 г. на ВКС, III г.о. по гражд.д. № 3729/2013).*

След като изричната законова разпоредба дава право на иск, означава, че е изпълнена задължителната положителна процесуална предпоставка за



наличие на правен интерес от воденето му.

По принцип всеки може да заведе предвиден в закона иск, но следва задължението да докаже, че с това си действие търси защита на свой правнозначим интерес.

В цитираното определение ВКС препраща към своя задължителна практика (Решение на ВКС № 207 от 24.07.2012 г. по гражд. д. № 914/2011 г., IV г. о.), в която обаче е постановено нещо твърде различно: *„Интерес от търсене на искова защита е налице, когато между насреещните страни съществува спор относно фактите и/или правото ... и трябва да се възстанови хармонията в поведението на спорещите, като се изпълнят изискуемите задължения и се преустановят действията, целящи да осуятят защитата на правото.... няма правен интерес от иск, който няма да се отрази върху правната сфера на ищеца, или ако в негово разположение има друг по-ефективен способ за защита.*

В обобщение на изложеното по-горе, съдебната практика по споровете за законосъобразност за наложени дисциплинарни наказания „забележка“ е противоречива, но се обобщава около правилото на чл. 124, ал. 1 ГПК, че *всеки може да предяви иск, за да възстанови правото си, когато то е нарушено, или за да установи съществуването или несъществуването на едно правно отношение или на едно право, но само когато има интерес от това.*

Както е известно, наличието на легитимен правен интерес е абсолютна положителна процесуална предпоставка за правото на иск, за която съдът следи служебно.

Разноски:

С оглед изхода от делото и на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК в полза на

ответника следва да се присъдят направените от него разноси в размер на 500 лв., заплатено адвокатско възнаграждение.

Ответната страна следва да заплати разноси в полза на ПРС в размер 60лв.

Предвид изложеното, Съдът

## **РЕШИ:**

**ПРИЗНАВА** като незаконосъобразна **ЗАПОВЕД** № РБ-01-90/11.10.2023г., на Д-р В.С. - Директор на Център за спешна медицинска помощ гр.Перник - с която и е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ на Б. Т. М. с ЕГН: \*\*\*\*\* - гр.\*\*\*\*\*, ул.“\*\*\*\*\* № \*,вх.\*, ет.\*, ап.\* и съд.адрес за призоваване - гр.\*\*\*\*\*, ул.“\*\*\*\*\* № \*\*

като **ОТМЕНЯВА** същата - като **НЕЗКОНОСЪОБРАЗНА**.

**ОСЪЖДА** Център за спешна медицинска помощ ЕИК 113010839 гр.Перник ул.Брезник № 2 **ДА ЗАПЛАТИ РАЗНОСКИ НА** Б. Т. М. с ЕГН: \*\*\*\*\* - гр.\*\*\*\*\*, ул.\*\*\*\*\* № \*, вх.\*, ет.\*, ап.\* и съд.адрес за призоваване - гр.\*\*\*\*\*, ул.“\*\*\*\*\* № \*\* – в размер 500лв. адвокатско възнаграждение.

**ОСЪЖДА** Център за спешна медицинска помощ ЕИК 113010839 гр.Перник ул.Брезник № 2 **ДА ЗАПЛАТИ** по сметка на Пернишки районен съд – 60 лв. държавна такса по делото.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Пернишки окръжен съд в двуседмичен срок, считано от 05.03.2024г. / дата на обявяване на решението./

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