

РЕШЕНИЕ

№ 794

гр. София, 08.04.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-Е СЪСТАВ, в публично заседание на единадесети ноември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Рени Коджабашева

Членове: Йоана Генжова
Стойчо Попов

при участието на секретаря Капка Н. Лозева
като разгледа докладваното от Йоана Генжова Въззивно гражданско дело № 20211100509200 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 258 и сл. от ГПК.

С решение №20043066/15.02.2021г., постановено по гр.д. №47781/2019г. по описа на СРС, 87 състав, е признато за незаконно на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ уволнението на Ф. В. В., извършено със заповед №РД-36-9/10.06.2019г. на изпълнителния директор на УМБАЛСМ „Н.И.П.“ ЕАД, с която на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, както и със заповед №225/16.07.2019г. на изпълнителния директор на УМБАЛСМ „Н.И.П.“ ЕАД, с която е прекратено трудовото правоотношение между страните на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ, и като такова е отменено. Възстановена е на основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ Ф. В. В. на заеманата до уволнението длъжност „експерт“ в отдел „Обслужване на граждани извън задължителното здравно осигуряване“ в УМБАЛСМ „Н.И.П.“ ЕАД. Осъдена е на основание чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225, ал.1 от КТ УМБАЛСМ „Н.И.П.“ ЕАД да заплати на Ф. В. В. сумата от 9672 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 16.07.2019г. до 16.01.2020г., ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба в съда – 16.08.2019г. до

окончателното ѝ изплащане. Осъдена е на основание чл.78, ал.1 от ГПК УМБАЛСМ „Н.И.П.“ ЕАД да заплати на Ф. В. В. сумата от 500 лева – разноски по делото. Осъдена е на основание чл.78, ал.6 от ГПК УМБАЛСМ „Н.И.П.“ ЕАД да заплати в полза на Софийски районен съд сумата от 496,88 лева, представляваща държавна такса върху уважените искове.

Постъпила е въззивна жалба от ответника УМБАЛСМ „Н.И.П.“ ЕАД, чрез пълномощника адв. И.С., срещу първоинстанционното решение в цялост. В жалбата се излагат оплаквания, че решението е неправилно и незаконосъобразно, както и, че същото е постановено в противоречие с императивни материално-правни норми. Поддържа се, че в процеса са събрани множество писмени и гласни доказателства, от които по категоричен начин се доказват описаните в процесната заповед нарушения на трудовата дисциплина от страна на ищцата, извършени на 02 и 03 май 2019г. Излагат се оплаквания, че вместо да анализира задълбочено и в съвкупност текста на процесната заповед, връчената покана за обяснения по реда на чл.193 от КТ, самите обяснения на служителката и всички събрани писмени и гласни доказателства в процеса, съдът е подходил формално и така е постановил едно неправилно съдебно решение, в противоречие както с императивни норми и с относимата задължителна съдебна практика, така и с духа и смисъла на закона. От обстоятелствената част на заповедта било видно, че Ф.В. е извършила следните нарушения на трудовата дисциплина на 02.05.2019г.: от 14 часа до 16 часа не била на работното си място и не изпълнявала трудовите си задължения – нарушение на задължението по чл.126, ал.1, т.1 от КТ и чл.187, ал.1, т.1 от КТ; не изпълнила законното нареждане на работодателя в лицето на прекия си ръководител – и.д. началник на Отдела за лечение на граждани извън ЗЗО, която при телефонен разговор в 14 часа указала на ищцата да се върне на работното си място в болницата за изпълнение на непосредствени задачи – нарушение на чл.126, ал.1, т.7 от КТ и чл.187, ал.1, т.7 от КТ; не изпълнила конкретни задачи, възложени ѝ за деня от прекия ръководител и произтичащи от длъжностната ѝ характеристика и от характера на работата – нарушение на чл.126, ал.1, т.13, чл.187, ал.1, т.10 от КТ. Ищцата извършила и следните нарушения на трудовата дисциплина на 03.05.2019г.: от 13,30 часа до 16 часа не била на работното си място и не изпълнявала трудовите си задължения – нарушение на задължението по чл.126, ал.1, т.1 от КТ и чл.187, ал.1, т.1 от КТ; не

изпълнила законното нареждане на работодателя в лицето на прекия си ръководител – и.д. началник на Отдела за лечение на граждани извън ЗЗО, която при телефонен разговор в 12,30 часа указала на ищцата да не напуска работното си място в болницата, поради натовареност на отдела и необходимост от изпълнение на непосредствени задачи – нарушение на чл.126, ал.1, т.7 от КТ и чл.187, ал.1, т.7 от КТ; не изпълнила конкретни задачи, възложени ѝ за деня от прекия ръководител и произтичащи от длъжностната ѝ характеристика и от характера на работата, като с това си неизпълнение станала причина за натовареност и затруднила в голяма степен своевременното изпълнение на задачите в Отдела за лечение на граждани извън ЗЗО – нарушение на чл.126, ал.1, т.13, чл.187, ал.1, т.10 от КТ. Посочените шест нарушения на трудовите задължения на служителката, конкретизирани в уволнителната заповед по време, място, извършител и начин на извършване, представлявали системни нарушения на трудовата дисциплина и попадали в хипотезата и правното основание за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ по реда на чл.190, ал.1, т.3 от КТ. Поддържа се, че системните нарушения на трудовата дисциплина са налице, когато е установено, че работникът е допуснал три или повече нарушения на трудовата дисциплина, без значение какви са видът и тежестта на нарушенията и дали за тях вече са наложени наказания. Точната правна квалификация на дисциплинарното нарушение била без отношение към законността на уволнението, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение, съобразно фактическите обстоятелства, изложени в заповедта за уволнение. Неверен бил изводът на съда, изложен в обжалваното решение, че в заповедта не са описани системни нарушения, доколкото в нея са описани две конкретни нарушения – относно отсъствието от работа и напълно били пренебрегнати сочените в уволнителната заповед и доказани в процеса нарушения на ищцата – неизпълнението на законни нареждания на прекия ръководител, неизпълнението на конкретно възложени ѝ задачи за двата дни и затрудняване на работата на останалите служители и изпълнението на задачите на Отдела за лечение на граждани извън ЗЗО. Съдът не анализирал и не обсъдил нито останалите формални изисквания за законосъобразност на заповедта, нито изложените в нея множество нарушения по същество. Не било доказано твърдението на ищцата, че на 02 и 03 май 2019г. е отсъствала

от територията на болницата, защото е изпълнявала свои служебни ангажименти – придружавала пациенти с линейка на болницата, което било част от нейните задължения. Въззивникът поддържа, че служителят на длъжност „експерт“ в Отдела за лечение на граждани извън ЗЗО няма задължение и право самостоятелно без съгласуване и въпреки нарежданията на прекия си ръководител да предприема транспортиране на пациенти с параноидна шизофрения до автогари или булеварди в гр. София, посочени от психично болния пациент без придружаващо медицинско лице при транспортирането, нито имала право да оставя пациента без да е осигурил подходящ квалифициран персонал или близък, който да поеме грижата за пациента. Подобни действия не представлявали изпълнение на служебни задължения от ищцата, а отделно от това поставяли в риск живота и здравето на пациентите. С ищцата многократно били водени разговори, целящи да приведе поведението си в съответствие с действащите в отдела технически и технологични правила, и да се фокусира в действителните си задължения, произтичащи от заеманата от нея длъжност и от конкретните текущи задачи, указани от прекия ръководител, но без резултат. В жалбата са изложени доводи, че за оптималното предоставяне на медицински услуги е изключително важно отговорното, добросъвестно поведение на служителите, непрестанната комуникация и координация при изпълнение на ежедневните задачи, и стриктното спазване на законните нареждания и указания на прекия ръководител. Към дисциплинарно уволнение в предприятието се пристъпвало много рядко и само по отношение на трайно неправомерно поведение на лице, заето по трудов договор, което за продължителен период от време пречи на нормалното протичане на работата и води до затруднения както в целия екип, така и създава риск за пациентите. Именно такъв бил случаят с прекратяване на трудовия договор с ищцата, която повече от две години изключително самоволно определяла трудовите си задачи. Трайна и устойчива тенденция била да не се съобразява с решенията и указанията на ръководството на отдела, в който работи и с разпределението на задачите между нея и колегите ѝ по синхронизиране на работата и предварително съгласуване. Не уведомявала работодателя за текущата си и предстояща дейност, с която е решила да се заеме, системно не спазвала работното време и указанията на прекия си ръководител. За много продължителен период от време същата била в системни нарушения на свои трудови задължения,

поради което през м. февруари 2019г. ѝ било наложено дисциплинарно наказание „забележка“, през м. май 2019г. ѝ било наложено наказание „предупреждение за уволнение“. Липсата на положителна промяна при изпълнение на трудовата дейност и продължаващите нарушения дали основание на работодателя през м. април 2019г. да подаде заявление до Инспекцията по труда за получаване на предварително разрешение за дисциплинарно уволнение по реда на чл.333 от КТ, което било получено през м. май 2019г. От ищцата били поискани, получени и внимателно анализирани писмени обяснения, които били преценени от работодателя при спазване на всички критерии на чл.189 от КТ, поискана била допълнителна информация по случая от прекия ръководител и от шофьорите на линейки, които потвърдили извършването на нарушенията, поради което бил прекратен трудовият договор с ищцата. Правните изводи на съда за наличие на формален порок в процесната заповед били неправилни и необосновани. Решението било постановено при неправилна преценка на събраните по делото писмени и гласни доказателства и тяхното значение за спора. Поради това е направено искане обжалваното решение да бъде отменено и да бъде постановено друго, с което предявените искове да бъдат отхвърлени изцяло.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК е постъпил писмен отговор от насрещната страна, с който жалбата се оспорва изцяло. Въззиваемата страна поддържа, че правните изводи, изложени в мотивите на съдебното решение отговарят на събраните по делото доказателства и са резултат от тяхната цялостна, всеобхватна и задълбочена преценка. Излагат се доводи, че в случая, видно от заповедта, с която е наложено дисциплинарното наказание „уволнение“, същото било наложено за две нарушения, за които се доказало по категоричен начин, че са служебни излизания с линейка. Това представлявало порок, който сам по себе си прави уволнителната заповед незаконосъобразна, тъй като не бил завършен фактическият състав, съгласно изискванията на чл.190, ал.1, т.1 от КТ, а именно нарушенията да са най-малко 3 за един календарен месец. На следващо място заповедта не била мотивирана. Липсата на мотиви в уволнителната заповед не можела да се преодолее чрез въвеждането им при разглеждане на трудовия спор, още по-малко с въззивната жалба. Волеизявлението, обективизирано в оспорената заповед, не съдържало описание на конкретни индивидуализиращи обстоятелства по чл.195, ал.1 от КТ, което също било достатъчно основание

за отмяна на наложеното дисциплинарно наказание. Също така въззивникът не представил валидно разрешение от ИА „ГИТ“, касаещо конкретната уволнителна заповед, поради което същата била издадена в нарушение на чл.333, ал.1, т.2 от КТ. Поради това моли обжалваното решение да бъде потвърдено.

Софийски градски съд, като обсъди събраните по делото доказателства и становищата на страните, съгласно разпоредбата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира следното от фактическа и правна страна:

Въззивната жалба е подадена в срок, от легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, и е процесуално допустима, а разгледана по същество е неоснователна.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т. 1 от ТР № 1/09.12.2013 г. по тълк. д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС.

Постановеното решение е валидно и допустимо. Същото е и правилно, като въззивният състав споделя мотивите му, поради което и на основание чл. 272 ГПК препраща към мотивите на СРС. Фактическите и правни констатации на настоящия съд съвпадат с направените от районния съд в атакувания съдебен акт констатации (чл. 272 ГПК). Събраните в първата инстанция доказателства са правилно обсъдени и преценени от първоинстанционния съд към релевантните за спора факти и обстоятелства и с оглед обстоятелството, че пред настоящата инстанция не са ангажирани нови доказателства по смисъла на чл. 266 от ГПК, които да променят установената от първостепенния съд фактическа обстановка в мотивите на настоящия съдебен акт не следва да се преповтарят отново приетите по делото доказателства. Във връзка доводите в жалбата за неправилност на решението, следва да се добави и следното:

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ:

Между страните в производството е съществувало валидно трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „експерт“

в Отдел за лечение на граждани извън ЗЗО при ответника и с атакуваните заповеди работодателят е наложил на ищцата дисциплинарно наказание "уволнение" и е прекратил трудовото ѝ правоотношение на това основание.

Дисциплинарната отговорност е отговорност за виновно неизпълнение на задълженията на работника или служителя по индивидуалното му трудово правоотношение с работодателя. Тази отговорност се реализира чрез налагане на предвидено в закона дисциплинарно наказание, след като бъдат изслушани или приети обясненията на работника или служителя по отношение на дисциплинарното нарушение и въз основа на мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага, съгласно разпоредбата на чл.195 от КТ. Това изискване към съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание е съществено и неспазването му има за последица признаване на наложеното наказание за незаконно само на формално основание. Това е така, тъй като при преценка на неговата законосъобразност съдът проверява съществуват ли посочените от работодателя факти. В този смисъл, непосочването на конкретни обстоятелства прави невъзможен съдебния контрол, като затруднява и работника с оглед организиране на защитата му. Съдът не може да извършва проверка извън данните в заповедта. Работникът трябва да знае конкретните факти, на които се основава наказанието. Следователно нарушаването на императивната разпоредба на чл. 195, ал. 1 КТ води до невъзможност да се установят конкретните нарушения, съответно да се определи предмета на съдебния контрол, поради което съдът следи и служебно за спазването ѝ. Съдът е длъжен да провери спазена ли е процедурата при налагането на дисциплинарно наказание независимо от наведените оплаквания за незаконосъобразност, преди да изследва законосъобразността на заповедта по същество.

За да се гарантира възможността за ефективна защита срещу уволнението, нарушението следва да е описано по начин, указващ ясно в какво е обвинен уволненият работник или служител. Тези изисквания са налице когато – в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание – нарушението е посочено по разбираем за работника начин и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието. Наличието на яснота се установява от поставените от

работодателя въпроси по повод на дисциплинарното нарушение и дадените от работника или служителя отговори по чл. 193 КТ. Наличието на дадени писмени обяснения от страна на работника (по връченото му искане за даване на обяснения), когато в искането – нарушението на трудовата дисциплина е било посочено по разбираем за работника начин, са достатъчни да установят, че същият е бил наясно с причините за уволнението му. (в този смисъл Решение № 7 от 23.01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1393/2017 г., III г. о., ГК; Решение № 66 от 25.03.2016 г. на ВКС по гр. д. № 3298/2015 г., IV г. о., ГК; Решение № 388 от 4.10.2012 г. на ВКС по гр. д. № 205/2012 г., IV г. о., ГК.). В случая съдът намира, че изложените в заповедта мотиви не са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания.

В настоящото производство ответникът твърди, че наложеното на ищцата дисциплинарно наказание уволнение е на три основания, предвидени в КТ - системност на нарушенията на трудовата дисциплина (чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ); преждевременно напускане на работа или неуплътняване на работното време (чл. 187, т. 1 от КТ); неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение (чл. 187, т. 10 от КТ). Работодателят е изискал обяснения от ищцата по следните въпроси: „1. Защо не се върнахте на работа на 02.05.2019г., след като свършиха ангажиментите Ви с пациента при положение, че изпълняващият длъжността началник отдел е настоял за това? 2. Защо не се върнахте на работа на 03.05.2019г., след като свършиха ангажиментите Ви с пациентите при положение, че изпълняващият длъжността началник отдел е настоявал за това?“, като в искането е посочил че с действията си същата е нарушила трудовите си задължения по чл.126, т.1 и т.13 от КТ, а именно: да бъде на работното си място до края на работното време и да изпълнява всички други задължения, които произтичат от нормативен акт, от колективен трудов договор, от трудовия договор и от характера на работата. В случая вменените на ищцата със заповедта нарушения на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.1 от КТ, изразяващи се в преждевременно напускане на работното място на 02.05.2019г. и на 03.05.2019г., не осъществяват фактическия състав на нормата на чл.190, ал.1, т.1 от КТ, според която дисциплинарно уволнение може да се налага за три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен

месец, всяко от които не по-малко от 1 час.

По отношение на посоченото в заповедта, че ищцата е нарушила задължението да изпълнява всички други задължения, които произтичат от нормативен акт, като е нарушила и раздел I, т.5 и раздел VII, т.2 от длъжностната си характеристика, утвърдена на 01.06.2018г., както и т.4 от допълнителното споразумение №РД-31-6-921/30.05.2018г. към трудов договор №5-114/07.02.2013г., липсва конкретика досежно конкретните задължения, които се твърди, че ищцата е нарушила, доколкото посочените разпоредби от длъжностната характеристика и допълнителното споразумение към трудовия договор отново касаят работното време. Нарушението следва да бъде посочено достатъчно конкретно и ясно, за да разбере работникът какво му се вменява и кога се твърди да е извършено, а в случая това не е сторено от работодателя, поради което вмененото на ищцата нарушение неизпълнение на други задължения не следва да бъде взето предвид при формиране на извода дали на ищцата законосъобразно е наложено дисциплинарно наказание "уволнение".

На следващо място работодателят твърди, че дисциплинарното наказание уволнение е наложено на ищцата за извършени системни нарушения на трудовата дисциплина. Според установената трайна съдебна практика на ВКС, системни нарушения на трудовата дисциплина са налице, когато работникът или служителът е извършил три или повече нарушения, които все още не са санкционирани, или когато поне едно от тях не е санкционирано, а наказанията за останалите не са заличени по реда на чл. 197 от КТ или чл. 198 от КТ. Прието е още, че при две или повече санкционирани нарушения с незаличени наказания, последващите ги обуславят преценка за по-висока тяхна тежест, тъй като сочат на системно поведение на работника или служителя в разрез с вменените му от работодателя задължения във връзка с изпълнение на трудовите функции, респективно за по-тежко дисциплинарно наказание, а хипотезата на чл. 189, ал. 2 от КТ би била налице само в случай, че за всички нарушения, в това число и за последното, преди това вече са били наложени дисциплинарни наказания (решение № 44 от 21.02.2018 г. по гр. д. № 2306/2017 г. по описа на ВКС, Четвърто ГО). За наличие на основанието по чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ е съставомерна наличността на съвкупност на три или повече еднородни или разнородни

нарушения на трудовата дисциплина, за които работникът не е бил санкциониран, или ако е бил санкциониран, наказанието не е било заличено по описания ред (след изтичане на 1 година от налагането му), като при тези нарушения работодателят винаги трябва да прецени кое наказание съответства на тежестта на нарушенията.

В случая се установява, че на ищцата са били наложени предходни, незаличени в сроковете по чл. 197, ал. 1 от КТ или чл. 198, ал. 1 от КТ наказания "предупреждение за уволнение" и „забележка“, като процесното наказание от 10.06.2019 г. е наложено преди изтичане на 1 година от налагането на предходните наказания. Заповедта с № РД-36-7 от 07.05.2019 г. за налагане на наказание "предупреждение за уволнение" е връчена на служителката на 07.05.2019 г. при отказ, удостоверен с подписите на двама свидетели, а Заповед № РД-36-5 от 22.02.2019 г. за налагане на наказание "забележка" е връчена на 25.02.2019 г. В случая обаче предходните дисциплинарни нарушения, за които ищцата е била санкционирана, не са описани в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, поради което не може да се приеме, че същите са обусловили извода на работодателя за наличие на системни нарушения на трудовата дисциплина, нито, че са взети предвид при определяне на тежестта на наказанието.

Поради това въззивната инстанция приема, че с оспорената в настоящото производство заповед на ищцата са вменени единствено нарушения по чл.187, ал.1, т.1 от КТ, изразяващи се в преждевременно напускане на работното място в два последователни дни – 02 и 03.05.2019г., които обаче не осъществяват състава на чл.190, ал.1, т.1 от КТ и не обуславят налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание.

Поради изложеното уволнението, извършено с процесните заповеди, е незаконно и следва да бъде отменено.

С оглед основателността на главния иск, основателен се явява и следва да се уважи и обусловеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди незаконното уволнение длъжност.

Във въззивната жалба липсват оплаквания относно фактическите и правни изводи на първоинстанционния съд по иска с правна квалификация чл.344, ал.1, т.3 от КТ във вр. с чл.225 от КТ, поради което същите не са

предмет на въззивната проверка.

Поради изложеното и предвид съвпадане на изводите на двете съдебни инстанции първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено на основание чл.271, ал.1 от ГПК

По разноските:

При този изход на спора на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, във вр. с чл. 273 ГПК, на въззиваемата страна следва да бъдат присъдени разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 900 лева.

По изложените мотиви, Софийски градски съд, ГО, IV-Е въззивен състав

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №20043066/15.02.2021г., постановено по гр.д. №47781/2019г. по описа на СРС, 87 състав.

ОСЪЖДА УМБАЛСМ „Н.И.П.“ да заплати на Ф. В. В. разноски за въззивното производство в размер на 900 лева.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____