

РЕШЕНИЕ

№ 452

гр. П., 18.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – П., II ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на четиринадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Красимир Г. Ненчев

Членове: Албена Г. Палова
Ани Харизанова

при участието на секретаря Стоянка Ст. Коцева
като разгледа докладваното от Албена Г. Палова Въззивно гражданско дело
№ 20235200500711 по описа за 2023 година

С решение № 757/30.06.2023 г., постановено по гр.д. № 20235220100032 Пазарджишкият районен съд е признал за незаконно и е отменил на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ уволнението на Й. М. Г., ЕГН ***** от гр. П., ул. „Б.“ № 43, ет.5, ап.13, обл. П., извършено със Заповед № 15/07.12.2022 г., издадена от Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Б.“ № 28, представлявана от директора д-р В.К..

Възстановил е на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ Й. М. Г., ЕГН ***** от гр.П., ул. „Б.“ № 43, ет.5, ап. 13, обл. П. на заеманата преди уволнението длъжност „Главна медицинска сестра“ в Д.П.Б. - П., ЕИК - 000349062, седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Б.“ № 28, представлявана от директора д-р В.К..

Осъдил е на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Б.“ № 28, представлявана от директора д-р В.К., да заплати на Й. М. Г., ЕГН ***** от гр.П., ул. „Б.“ № 43, ет.5, ап.13, обл.П., обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода от 07.12.2022 г. до 07.06.2023 г. в размер на 17 040.00 лв., ведно със законната лихва от 07.12.2022 г. до окончателното изплащане.

Осъдил е на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Б.“ № 28, представлявана от директора д-р В.К., да заплати на Й. М. Г., ЕГН ***** от гр. П., ул. „Б.“ № 43, ет.5, ап.13, обл. П., сторените в хода на производството разноски в размер на 2 724.00 лв.

Осъдил е на основание чл. 78, ал. 6 във връзка с чл. 83, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от ГПК Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Б.“ № 28, представлявана от директора д-р В.К., да заплати по сметка на Районен съд - П. държавна такса в размер на 781.60 лв. и възнаграждение за вещо лице в размер на 163.80 лв.

Постановил е на основание чл. 242, ал. 1 от ГПК предварително изпълнение на решението в частта за присъденото обезщетение за работа.

С определение № 2743/25.10.2023 г. Пазарджишкият районен съд е оставил без уважение молбата, подадена от ответника по гр.дело № 32/2023 г. по описа на РС - П. - Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, с адрес гр. П., ул. „Б.“ № 28, представлявана от директора - д-р В.К., с искане за изменение на постановеното по делото Решение № 757 от 30.06.2023 г., в частта относно разноските.

Против така постановените съдебни актове от Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, с адрес гр. П., ул. „Б.“ № 28, представлявана от директора - д-р В.К., са постъпили въззивна и частна жалба с изложени оплаквания за незаконосъобразност. Във въззивната жалба се твърди, че работодателят е нарушил разпоредбата на чл.8, ал.2 от КТ и е осъществил злоупотреба с право, уволнявайки ищцата. Твърди се, че преценката на работодателя за промяна на условията за заемане на длъжността е по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол, тъй като в случая не е нарушена императивна правна норма и не е установен дискриминационен подход при извършване на уволнението. На свой ред ищцата не е доказала, че работодателят е злоупотребил с права при освобождаването ѝ от длъжност, а тежестта на доказване на този факт лежи върху нея. В исковата молба не били посочени конкретни факти, които да установят нарушение на нормата на чл8, ал.2 от КТ, а и такива обстоятелства не били установени в хода на делото. Не била установена връзка между обстоятелствата, при които е извършено уволнението и поведението на работодателя. В този смисъл неправилно районният съд бил приел, че като не е отправил предизвестие за уволнението, работодателят е нарушил правилата на добросъвестност и на морала. Възможността за прекратяване на едно трудово правоотношение с работник или служител била предвидена от закона възможност, но не и задължение.

Неправилно районният съд бил приел, че като е учила информатика, от

ищцата не е необходимо да бъде изискано представянето на сертификати за умения с работа с операционна система „Windows“, „Microsoft office“ – пакет, в т.ч. „Excel“, работа с електронна поща и др., защото обучението по информатика се състояло преди повече от 20 години, а посочените продукти били нови и необходими за работата на главната сестра.

Въвеждането на изискването за 5 години професионален опит на ръководна длъжност не било самоцел, тъй като съгласно §1, т.3 от ДР на КТ длъжността „главна медицинска сестра“ е ръководна длъжност и именно затова било необходимо да притежава посочения професионален опит на ръководна позиция. Не било установено и притежаването на допълнителната професионална квалификация „Управление на материални ресурси“, която не се припокривала с притежаваните от ищцата квалификации „Управление здравни грижи“, „Ръководител здравни грижи“. Не било злоупотреба с право и въвеждането на изискване за допълнителна квалификация „Психофармакотерапия“, тъй като главната медицинска сестра трябвало да познава лекарствата, за да може да изпълнява рецепти.

Не било доказано от ищцата оставането ѝ без работа в продължение на 6 месеца след уволнението, освен за периода 09-14.12.2022 г., когато се е регистрирала в Бюрото по труда като безработна и активно търсеща работа.

Направено е и възражение за прекомерност на адвокатския хонорар за първа инстанция, заплатен от ищцата.

Искането е решението на районния съд да бъде отменено, вместо което да бъде постановено ново, с което предявените искове да бъдат отхвърлени като неоснователни с присъждане на разносните за две инстанции.

В частната жалба се твърди, че делото не се отличава с висока фактическа и правна сложност, поради което неправилно районният съд не е уважил възражението за прекомерност на адвокатското възнаграждение. Освен това в Наредба № 1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения бил определен минимален размер за искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2, но само ако бъдат предявени самостоятелно. Когато обаче се касаело за трудови дела с определен материален интерес, определянето на възнаграждението се изчислявало по реда на чл.7, ал.2 на Наредбата. Освен това искът за възстановяване на работа бил акцесорен и зависел изцяло от изхода на иска по т.1 на чл.344, ал.1 от КТ, поради което ВКС приемал в своята практика, че когато исковете са предявени при условията на обективно съединяване, възнаграждението е едно и то е в размер на минималната за страната работна заплата. Искането е обжалваното определение да бъде отменено, вместо което възнаграждението да процесуалния пълномощник на ищцата да бъде определено в минимален

размер съгласно чл.7, ал.1, т.1 от Наредба № 1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК са постъпили писмени отговори от Й. М. Г. чрез нейния процесуален пълномощник с изложени доводи в подкрепа на изводите на районния съд и искане обжалваните съдебни актове да бъдат потвърдени.

Окръжният съд след като се запозна с твърденията, изложени във въззивните жалби и писмените отговори, като обсъди и анализира събраните по делото доказателства, като взе предвид становищата, изразени в съдебно заседание и при спазване разпоредбата на чл.235 от ГПК, прие за установено следното:

В исковата си молба против Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, ищцата Й. М. Г. е твърдяла, че е работила в ответната болница по силата на трудов договор от 11.09.2002 г., допълнително споразумение № 76 от 19.02.2020 г. и допълнително споразумение № 05 от 01.09.2022 г., като заемала длъжността „Главна медицинска сестра“.

Със Заповед № 15 от 07.12.2022 г. на Директора на Д.П.Б. - П., трудовото правоотношение между страните било прекратено на основание чл.328, ал.1, т.6 и т.11 от КТ.

Ищцата е твърдяла, че действията на Директора на Д.П.Б. - П. били недобросъвестни, тъй като трудовото правоотношение било прекратено без на ищцата да бъде връчено предизвестие, а изменението на изискванията за заемане на длъжността били направени единствено с цел да бъде уволнена, което представлявало злоупотреба с право. Твърдяла е, че е заела длъжността „главна медицинска сестра“ след конкурс и към този момент е отговаряла на всички изисквания съгласно заповедта за обявяване на конкурса и длъжностната характеристика.

С допълнително споразумение № 05 от 01.09.2022 г. към трудовия договор, считано от 01.05.2022 г. трудовото правоотношение било променено и на ищцата било възложено да изпълнява длъжността „Главна медицинска сестра“ с основно месечно трудово възнаграждение от 1700.00 лв., с допълнително възнаграждение за трудов стаж от 1% за всяка година или общо 340 лв. за 20 години трудов стаж, допълнително възнаграждение за заявяване, приемане, съхраняване и изписване на медикаменти и медицински консумативи в размер на 200 лв. и за работа като медицинска сестра в екипна програма за лечение на агонисти и агонисти-антагонисти на лица, зависими от опиоиди – 600 лв. или brutното ѝ трудово възнаграждение било в размер на 2840 лв. Към този момент ищцата имала стаж общо 20 г. и 2 месеца. Това последно допълнително споразумение не било взето предвид от работодателя,

а трудовото правоотношение било прекратено на база предпоследното допълнително споразумение.

Ищцата сочи, че притежава нужните образование и квалификация за заемане на длъжността, в уверение на което представя множество удостоверения за преминати курсове и сертификати. Твърди, че новият директор постъпил на 21.10.2022 г., като считано от този момент ищцата го е подпомагала и въвеждала в специфичните проблеми на болницата. Ищцата сочи, че последователно е надграждала своето образование от 2002 г. до настоящия момент, владеела английски говоримо и писмено на ниво B1 и имала удостоверение за преминато обучение и издържан изпит. Процесната заповед ѝ била връчена на 07.12.2022 г. от новата главна счетоводителка, в отсъствието на директора К. и не ищцата не била дадена възможност да направи каквото и да било възражение. Заедно със заповедта ѝ била връчена и новата длъжностна характеристика, утвърдена на 01.12.2022 г. от Директора, но в бързината не записала дата на получаване.

От тази характеристика не ставало ясно кое налага да се въведе изискване за следдипломна квалификация „Управление на материалните ресурси“, тъй като в посочените длъжностни задължения нямало посочени „материални ресурси“, видно от т.5 на новата ДХ, освен това ищцата твърди, че притежава по-висока образователна степен от следдипломна квалификация в областта на управление на различни здравни системи, вкл. и на материалните ресурси. В този смисъл заявява, че притежава магистърска степен „Управление на здравните грижи“, което включвало и управление на подобна система.

Възразява и срещу въвеждането на изискването да притежава следдипломна квалификация на тема „Психофармакотерапия“, тъй като от една страна това не било необходимо за изпълняване на длъжността „главна медицинска сестра“, а от друга страна изобщо нямало такава следдипломна квалификация за медицински сестри в Наредба № 1 от 22.01.2015 г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването.

Възразява срещу въведеното самоцелно изискване за минимален професионален трудов стаж на ръководна позиция от 5 години. За своя професионален опит ищцата е посочила, че от 2002 г. работи като медицинска сестра, а от 2007 г. до заемането на длъжността „главна медицинска сестра“ – като старша сестра и има нужния управленски опит. Твърди, че въвеждането на това изискване е дискриминационно и не отговаря на чл.70, ал.1 от ЗЛЗ.

Въвежда възражения за злоупотреба с право като сочи, че трудовото правоотношение е било прекратено само три месеца преди изтичане срока на

договора за тази длъжност, без да има заповед за предаване на материалната отговорност и книжа или връчено предизвестие. Цитира съдебна практика.

Твърдяла е, че законната презумпция на чл.8, ал.1 от КТ била оборена, налице била злоупотреба с право и уволнението като незаконосъобразно следвало да се отмени. Счита, че не е налице основанието за прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата по смисъла на чл.328,ал.1,т.6 от КТ, както и основанието по чл.328, ал.1,т.11 от КТ.

Искането е съдът да признае уволнението за незаконно, да бъде отменено същото, да бъде възстановена ищцата на заеманата до уволнението длъжност „главна медицинска сестра“ в Д.П.Б. - П., както и да бъде осъден ответникът да ѝ заплати обезщетение за времето, през което е останала без работа в размер на 6 месечни трудови възнаграждения, равняващи се на 17 040.00 лв., ведно със законна лихва от 07.12.2022 г. до окончателното изплащане на сумите. Алтернативно се моли съдът да осъди ответната страна да заплати обезщетение за разликата в заплатите. Претендират се разноски.

В срока по чл.131 от ГПК ответникът е депозирал писмен отговор, в който оспорва исковете като неоснователни. Счита се, че срещу ищеца е било проведено законосъобразно дисциплинарно производство, завършило с издаване на обжалваната заповед. Изложени са подробни съображения в тази насока, като се твърди, че извършеното прекратяване на трудовото правоотношение е правилно и законосъобразно.

Оспорват се изложените в исковата молба твърдения за наличието на недобросъвестност в действията на работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение. Сочи се, че промяната на изискванията за заемане на дадена длъжност е право на всеки работодател и се основава на неговата преценка с оглед на конкретните нужди за осъществяване на дейността му и с цел оптимизиране на дейността на лечебното заведение. Според ответника трудовото правоотношение можело винаги да бъде прекратено на някое от основанията в КТ, когато са налице материалноправните основания за това. Оспорено е твърдението, че не е била предоставена за запознаване на работника утвърдената длъжностна характеристика, както и че не било връчено предизвестие за прекратяване.

Сочи се, че трудовото правоотношение е било прекратено на две основания - чл.328, ал.1, т.6 и т.11 от КТ, като в заповедта били изложени подробни мотиви за всяко от основанията поотделно. Тъй като ищцата не отговаряла на изискванията за професионален опит от 5 години трудов стаж на ръководна позиция, трудовото правоотношение било прекратено. Липсвали и документи, които да удостоверяват твърдяната от ищцата компютърна грамотност и умения за работа с операционните системи.

Ищцата Г. не притежавала и допълнителна професионална квалификация в областта на психиатрията и здравните грижи, а именно „Управление на материални ресурси“ и „Психофармакотерапия“.

Сочи се, че издадената уволнителна заповед била редовна както от формална страна, така и по същество, като са оспорени твърденията от ищцата недобросъвестно упражняване на права и злоупотреба с право.

Искането е съдът да отхвърли предявените иски като неоснователни. Претендират се разноски.

Безспорно е по делото, че между ищцата Й. М. Г., ЕГН ***** и Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, е съществувало трудово правоотношение, като ищцата е заемала длъжността „Главна медицинска сестра“ в ответната болница въз основа на Трудов договор от 11.09.2002 г., допълнително споразумение към него № 76 от 19.02.2020 г. и допълнително споразумение №5 от 01.09.2022 г., считано от 01.05.2022 г. Това трудово правоотношение е било прекратено със Заповед № 15/07.12.2022 г. на основание чл.328, ал.1, т.6 и т.11 от КТ - когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или квалификация за изпълняваната работа, както и при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях.

От представените с исковата молба и в хода на производството доказателства се установява, че ищцата има завършено висше образование с образователно-квалификационна степен „специалист“ по специалността "медицинска сестра“ със същата професионална квалификация, както и специалност „Управление на здравните грижи“, проф. квалификация „Ръководител на здравни грижи“. Ищцата е придобила и образователно-квалификационна степен „магистър“, специалност „управление на здравните грижи“, професионална квалификация „ръководител на здравни грижи и преподавател по практика“. Разполага със сертификат за ниво на владение на чужд език /английски език/ В1 от 03.02.2013 г. и представя удостоверения за преминати различни образователни курсове и сертификати.

Общият трудов стаж на ищцата към датата на назначаването ѝ на длъжността „главна медицинска сестра“ в Д.П.Б. - П. е 17 години, 8 месеца и 25 дни, като при прекратяване на трудовото ѝ правоотношение този стаж е бил 20 години и 2 месеца. Ответникът не е оспорил твърдението на ищцата, че от 2007 г. до назначаването ѝ за „главна медицинска сестра“ ищцата е работила като „старша медицинска сестра“ в отделение на същата болница.

Г. е преминала и курсове на обучения на различни теми, като последователно е полагала усилия за надграждане на придобитото образование и повишаване на квалификацията и уменията си. Липсват данни

на ищцата да са били налагани дисциплинарни наказания или да са й правени забележки за неточно или некачествено изпълнение на трудовите ѝ задължения, вкл. и след извършена през 2021 г. в ДПБ - П. проверка от МЗ.

Установява се от писмените доказателства по делото, че на 01.12.2022 г. е утвърдена нова длъжностна характеристика за длъжността „главна медицинска сестра“, като са въведени следните изисквания за заемане на длъжността: висше образование с образователно-квалификационна степен „Магистър“ по специалност „Управление на здравните грижи“, следдипломни квалификации по теми „Управление на материалните ресурси“ и „Психофармакотерапия“; минимум 5 /пет/ години професионален трудов стаж на ръководна позиция - главна медицинска сестра в лечебни заведения за Б. помощ и минимум 10 години общ трудов стаж. Като специални умения са въведени изисквания за владеење на английски език – говоримо и писмено поне ниво B1 и повече, компютърна грамотност и умения за работа със специфичен програмен продукт за болниците, работа с операционна система „Windows“, „Microsoft office“ – пакет, в т.ч. „Excel“, електронна поща, браузер и интернет, обслужване на периферна техника и др.

На 07.12.2022 г. на ищцата била връчена Заповед № 15/07.12.2022 г. за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 и т. 11 от КТ, тъй като не отговаря на квалификационното изискване за професионален опит от 5 години на ръководна позиция - главна медицинска сестра в лечебни заведения за Б. помощ и не отговаря на изискванията за ниво на владеење на английски език B1 и на изискванията за компютърна грамотност и умения за работа с различни програмни продукти. Отделно от това е посочено, че Г. не разполага с допълнителна професионална квалификация в областта на психиатрията и здравните грижи, а именно „Управление на материалните ресурси“ и „Психофармакотерапия“.

За изясняване на спора от фактическа страна пред районния съд е допусната и приета икономическа експертиза, от заключението на която се установява, че брутното трудово възнаграждение на ищцата за определяне размера на обезщетението по чл.225 КТ е в размер на 2840.00 лв. Размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ за периода от датата на прекратяване на трудовото правоотношение /07.12.2022 г./ до 07.06.2023 г. за шест месеца е в размер на 17 040.00 лв. Експертното заключение не е оспорено от страните и прието от съда.

По делото са разпитани и свидетели, чиито показания съдът цени като последователни и непротиворечиви.

От показанията на свидетеля Дора А. се установява, че от 2000 г. до 20.10.2022 г. е била директор на Д.П.Б. - П.. През 2002 г. д-р А. е назначила

ищцата на работа като медицинска сестра, а след проведен конкурс през 2020 г. ищцата е заела длъжността „главна медицинска сестра“. Според свидетелката ищцата е отговаряла на всички изисквания за заемане на съответната длъжност, изпълнявала съвестно и качествено служебните си задължения и не била наказвана. Притежавала и необходимите образование и квалификация за заемане на длъжността, като полагала усилия да научава нови неща и да надгражда знанията и уменията си. По времето, когато д-р А. е била директор, Г. управлявала материалните ресурси на болницата. Ищцата също така се справяла чудесно с използваните в болничното заведение компютърни програми, дори помагала на колегите си в това отношение. Свидетелката установява, че длъжностните характеристики на всички служители в Д.П.Б. - П. се изготвяли от директора. Единствено длъжностната характеристика на директора се изготвяла от Министерство на здравеопазването. След извършена проверка от Министерство на здравеопазването били актуализирани всички длъжностни характеристики в Д.П.Б. - П.. Свидетелката установява, че докато е била директор на ДПБ – П., ищцата е управлявала материалните ресурси на болницата, в които било включено цялото оборудване на кабинетите и не се е налагало да има допълнителна квалификация, за да се справи с това задължение. Д-р А. заявява, че тя самата няма квалификация „Психофармакотерапия“. Главната сестра всеки месец изготвяла отчета за метадоновата програма, старшите сестри също изготвяли отчети.

Свидетелката М.В. А., установява, че е работела като главен счетоводител в Д.П.Б. - П. през периода 2020 г. до 01.12.2022 г., когато била освободена. Ищцата Г. също била освободена около седмица след нея, тъй като работодателят имал нови изисквания. Според свидетелката Г. разполагала с необходимите знания и умения за заемане на съответната длъжност, не отсъствала без причина от работа, с готовност се включвала във всички задачи и инициативи, които ѝ били възложени от ръководството на болницата. Г. се справяла отлично с компютрите, като дори разяснявала на служителите на болницата как да работят с тях. Подпомагала и новия директор при запознаване с работата, дори изготвила лекарския график за м.11.2022 г. Новият директор ползвал ищцата да обучава персонала за работа с програмата, дори някои лекари мислели, че Г. поддържа компютрите.

От показанията на свидетелката Й.Г.П. се установява, че е работила като лекар в Д.П.Б. - П. до 21.03.2023 г., когато напуснала по здравословни причини. В показанията си, св. Пандова установява, че Г. се справяла отлично със служебните си задължения, била „работохолик“. Докато свидетелката работила с ищцата, при извършваните проверки от Министерство на здравеопазването не били отправяни забележки към нейната работа, не били

установени и липси. Ищцата я научила да работи с програмата. Свидетелката установява, че нямало изискване служителите да имат специалност „Психофармакотерапия“, даже тя самата нямала такава специалност.

От показанията на свидетелката Г.К. се установява, че работи в болницата като психиатър, считано от 01.11.2022 г. Установява, че след идването на новото ръководство на болницата нямало масово напускане на служители, тъй като новият директор се отнасял изключително толерантно спрямо всички. Свидетелката няма пряка представа за работата на ищцата и е имала с нея спорадични контакти. Заявява, че тя самата няма специалност „Психофармакотерапия“, както и че знае, че обучават студентите по тази специалност, но не е задължително да я имаш, за да практикуваш психиатрия.

Въз основа на така приетото за установено от фактическа страна съдът намира обжалваните съдебни актове за валидни и допустими, тъй като не страдат от пороци, обосноваващи тяхната нищожност или недопустимост.

Разгледани по същество, и двете жалби са неоснователни по следните съображения:

По въззивната жалба

Съгласно разясненията, дадени в Тълкувателно решение № 4/01.02.2021 г., постановено тълк. Дело № 4/2017 г. на ОСГК на ВКС, „когато при сключване на трудов договор с работодател, който се е съгласил, че притежаваните от работника или служителя образование или професионална квалификация са достатъчни за изпълняваната работа, но бъде установено, че изискванията за заемане на съответната длъжност са нормативно установени, което прави невъзможно запазването на трудовото правоотношение, работодателят може да поиска трудовият договор да бъде обявен за недействителен с иск по чл. 74 КТ. Докато не бъде обявена недействителността на трудовия договор с влязло в сила решение на съда съгласно чл. 74, ал. 2 КТ ще е налице действително правоотношение, което може да бъде прекратено от работодателя на всяко едно от изчерпателно изброените основания за прекратяването му. В този случай, не се изключва възможността за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ, тъй като при сключване на трудовия договор, за страните са възникнали всички права и задължения, вкл. правото на работодателя да прекрати трудовия договор с едностранно предизвестие. Поради това, основанийето за прекратяване по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ е приложимо и когато трудовият договор е сключен в нарушение на нормативно установените изисквания за заемане на съответната длъжност, тъй като до момента на обявяване на недействителността от съда (който трябва да прецени дали работникът или служителят е действал добросъвестно при сключването,

съгласно [чл. 75, ал. 1 КТ](#)) ще е налице валидно трудово правоотношение, което няма пречка да бъде прекратено при наличие на предвидените в закона хипотези“. В т.2 на същото ТР пък се приема, че основание за прекратяване на трудовия договор на основание [чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ](#) е промяната на всички изисквания за заемане на длъжността, извън тези за образование и професионална квалификация.

В свое решение № 71 от 24.07.2013 г. по гр. д. № 284/2012 г., IV г. о., ВКС приема, че работодателят има право да променя със щатното разписание и с длъжностните характеристики изискванията за образование и квалификация за определена длъжност, когато същите не са определени в нормативен акт, а дори и когато са нормативно разписани, щом новите изисквания не влизат в противоречие с тях.

Волята на работодателя в този случай е подчинена на негова суверенна преценка - съдът не е компетентен да се произнася каква квалификация налага нуждата на работата за дадена длъжност и дали има обективна производствена необходимост от въведената промяна.

В множество съдебни актове, постановени по реда на [чл. 290 ГПК](#), ВКС приема, че съдебният контрол в хипотезата на уволнение по [чл. 328, т. 6 КТ](#) включва и преценката дали трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите.

Приема се, че злоупотреба с права от страна на работодателя в хипотезата на [чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ](#) е налице, когато се установи, че единственото му желание чрез законово допустими средства е постигне на една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник. При това едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права; важно в случая е дали е оборена добросъвестността на работодателя - по пътя на пълно главно доказване да е установено, че правната възможност по [чл. 328, т. 6 КТ](#), /допустимо, възможно само по себе си правно действие/, е използвана целенасочено. Затова за да обоснове нарушение по [чл. 8, ал. 1 КТ](#), съдът следва да прецени не доколко работодателят има обективен интерес от промяна в изискванията за заемане на определена длъжност, а фактите и обстоятелствата, които обосновават твърдението за злоупотреба с право.

В настоящия случай ищцата твърди, че въвеждането на допълнителни изисквания както за образование и квалификация, така и за минимален управленски стаж от 5 години, е извършено единствено и само с цел тя да бъде уволнена. Преценявайки и анализирайки фактите и обстоятелствата, които обосновават твърдението за злоупотреба с право, настоящият съдебен състав намира това твърдение за доказано.

Както беше установено по-горе, с утвърдената на 01.12.2022 г. нова длъжностна характеристика за заемане на длъжността „главна медицинска сестра“ в ДПБ – П., директорът е въвел допълнителни изисквания, а именно: висше образование с образователно-квалификационна степен „Магистър“ по специалност „Управление на здравните грижи“, следдипломни квалификации по теми „Управление на материалните ресурси“ и „Психофармакотерапия“; минимум 5 /пет/ години професионален трудов стаж на ръководна позиция - главна медицинска сестра в лечебни заведения за Б. помощ и минимум 10 години общ трудов стаж. Като специални умения са въведени изисквания за владеене на английски език – говоримо и писмено поне ниво B1 и повече, компютърна грамотност и умения за работа със специфичен програмен продукт за болниците, работа с операционна система „Windows“, „Microsoft office“ – пакет, в т.ч. „Excel“, електронна поща, браузер и интернет, обслужване на периферна техника и др.

Без съмнение ищцата отговаря на изискването да има висше образование с образователно-квалификационна степен „Магистър“ по специалност „Управление на здравните грижи“ и няма следдипломни квалификации по теми „Управление на материалните ресурси“ и „Психофармакотерапия“.

По отношение на изискването за наличие на следдипломна квалификация по тема „Психофармакотерапия“ от събраните гласни доказателства се установи, че всички разпитани лекари със специалност „психиатрия“, работели и работещи в ответната специализирана болница, нямат специалност и/или следдипломна квалификация по „Психофармакотерапия“. По делото са представени данни за специализациите на новоназначената главна сестра Лилка Мурджева, но сред представените сертификати, установяващи следдипломните ѝ квалификации, няма такъв за специалност „Психофармакотерапия“. Съгласно член единствен, ал.1 от НАРЕДБА № 24 от 7.07.2004 г. за утвърждаване на медицински стандарт "Психиатрия", с тази наредба се утвърждава медицински стандарт "Психиатрия" съгласно приложението. Според ал.2 дейностите по психиатрия се осъществяват при спазване на стандарта по ал. 1. При преглед на целия стандарт не се констатира нормативно задължение за специалистите, упражняващи изготвения стандарт, да притежават задължителна квалификация „Психофармакотерапия“. В приложението за специалностите, които могат да бъдат придобити от медицински лица според НАРЕДБА № 1 от 22.01.2015 г. за придобиване на специалност в системата на здравеопазването, липсва специалност „Психофармакотерапия“, поради което въззивният съд приема, че такава специалност обективно не може да бъде придобита по реда на тази наредба.

Що се отнася до изискването за следдипломна квалификация по

„Управление на материалните ресурси“, от представените писмени доказателства се установява, че ищцата притежава образователна степен „магистър“ по специалност „Управление на здравните грижи“, като в курса на обучение е изучавала „Макроикономика на здравната организация“, „Финансов мениджмънт“ и други предмети, свързани с управлението на здравните грижи, които несъмнено включват и управление на материалните ресурси в тази сфера. Прегледът на представените сертификати за следдипломна квалификация на новоназначената главна сестра Лилка Мурджева сочи, че тя също не притежава такава специализация.

Пак от приложението към дипломата за магистърска степен на ищцата се установява, че в курса на обучение тя е изучавала и положила изпит по „Информационни технологии в управлението“, но не е представила сертификат за работа с операционна система „Windows“, „Microsoft office“ – пакет, в т.ч. „Excel“, електронна поща, браузер и интернет, обслужване на периферна техника и др. Възражението на въззивния жалбоподател в случая е, че това образование е придобито от ищцата преди повече от 10 години и не включва познания за работа с последните продукти на „Microsoft“. Видно от сертификатите, притежавани от новоназначената главна сестра Мурджева, на лист 166 от първоинстанционното дело е представен такъв сертификат за завършен курс по компютърна грамотност от 50 учебни часа през м. май 2010 г., в който не е уточнено за работа с какви програмни продукти е издаден този сертификат. Очевидно е, че каквато и да е компютърната грамотност на новоназначената главна медицинска сестра, тя също е придобита преди повече от 10 години и липсва сертификат на нейно име, удостоверяващ уменията ѝ да работи с операционна система „Windows“, „Microsoft office“ – пакет, в т.ч. „Excel“, електронна поща, браузер и интернет, обслужване на периферна техника и др. съгласно изискването на утвърдената от Директора д-р К. длъжностна характеристика на 01.12.2022 г.

Що се отнася до изискването наличие на за минимум 5 /пет/ години професионален трудов стаж на ръководна позиция - главна медицинска сестра в лечебни заведения за Б. помощ, въззивният съд приема, че това изискване е дискриминационно по отношение на работещите в Д.П.Б. – П. медицински сестри, за които автоматично се изключва възможността да се кандидатира за овакантената длъжност „главна медицинска сестра“ /дори и да отговарят на всички други критерии по длъжностна характеристика/, защото тази длъжност е единствена в здравното заведение и е била заемана само от лицето, което я е освободило към датата на откриване на конкурса за заемането на длъжността през 2020 г. Следователно за назначаването на тази длъжност могат да кандидатстват само заемалите същата длъжност **в други здравни заведения** и в най-добрия случай – медицински сестри, работещи в

Д.П.Б. – П. на друга длъжност, но заемали преди това длъжността „главна медицинска сестра“ в други лечебни заведения. По делото липсва информация дали има и колко такива медицински сестри работят в ответната болница, но дори и да има такива, очевидният извод е, че за овакantenото място не могат да кандидатстват почти всички медицински сестри, работещи в Д.П.Б. – П. към 01.12.2022 г. и до сега, а могат да кандидатстват само такива, работещи в други болници, вкл. и не специализирани в областта на психиатрията, което дава основание на въззивния съд да приеме, че такова изискване за заемане на длъжността е дискриминационно, а съгласно чл.8, ал.3 от КТ при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.

В допълнение следва да се посочи, че съгласно чл. 68, ал.1 от Закона за лечебните заведения, **управлението на структурите**, осъществяващи медицинските дейности в лечебните заведения за Б. помощ, **се извършва от** началник на клиника, отделение, медико-диагностична и медико-техническа лаборатория, **старша медицинска сестра** (акушерка, лаборант, рехабилитатор). Безспорно е по делото, че ищцата е работила като старша медицинска сестра от 2007 г. до заемането на длъжността главна медицинска сестра през 2020 г., което означава, че тя има 13 години управленски опит и е повече от очевидно, че изискването за 5 годишен управленски опит единствено като главна медицинска сестра е направено само и единствено с цел ищцата да бъде уволнена.

Цялостният анализ на фактите по делото сочи на тенденциозност и злоупотреба с права от страна на Директора на ДПБ – П., който в рамките на своите правомощия и използвайки правната възможност по [чл. 328, т. 6 и т.11 от КТ](#), /допустимо, възможно само по себе си правно действие/, е използвал тази възможност целенасочено и единствено с цел да прекрати трудовото правоотношение с ищцата.

Неоснователно е твърдението, че искът с правно основание чл.344, ал.1, т.3 във връзка с чл.225, ал.1 от КТ е останал недоказан. Установява се от представеното копие на трудовата книжка на Г., че от момента на уволнението до настоящия момент тя е останала без работа, а от представеното копие на регистрационна карта, издадена ѝ от „Агенция по заетостта – Дирекция Бюро по труда“ е видно, че за последно тя се подписала като активно търсеща работа на 01.12.2023 г., а първият подпис в

регистрационната карта е от 09.12.2022 г.

Като е достигнал до подобни изводи, районният съд е постановил правилно решение, което следва да бъде потвърдено. На основание чл.272 от ГПК въззивният съд препраща към мотивите на обжалваното решение и се присъединява към тях.

С оглед изхода на спора в полза на Й. Г. следва да бъдат присъдени деловодни разноски за тази инстанция в размер на 2300 лв.

По частната жалба

-

Частната жалба също е неоснователна. Делото е обемно, изисква внимателен анализ на многобройните писмени доказателства, представени по него, което го прави сложно от фактическа страна. Освен това въззивният съд се присъединява изцяло към доводите, изложени от районния съд в мотивите на определение № 2743/25.10.2023 г., поради което не ги пресъздава в настоящото решение. По тези съображения обжалваното определение също следва да бъде потвърдено.

Като взе предвид гореизложеното, Пазарджишкият окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 757/30.06.2023 г. и определение № 2743/25.10.2023 г. постановени по гр.д. № 20235220100032 по описа на Пазарджишкия районен съд.

ОСЪЖДА Д.П.Б. - П., ЕИК 000349062, седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Б.“ № 28, представлявана от директора д-р В.К., **да заплати на Й. М. Г., ЕГН ***** от гр. П., ул. „Б.“ № 43, ет.5, ап.13, обл.П., деловодни разноски за тази инстанция в размер на 2300 /две хиляди и триста/ лева.**

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВКС **в едномесечен срок, считано от 28.12.2023 г.**

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____

