

# РЕШЕНИЕ

№ 1768

гр. Пловдив, 21.04.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, XV ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в  
публично заседание на двадесет и първи март през две хиляди двадесет и  
трета година в следния състав:

Председател: Христо Г. Иванов

при участието на секретаря Елица Ч. Колибаровска  
като разгледа докладваното от Христо Г. Иванов Гражданско дело №  
20225330116497 по описа за 2022 година

Производството по делото е образувано по искова молба, подадена от В.  
В. К., ЕГН \*\*\*\*\* срещу СУ „Свети Паисий Хилендарски“ – Пловдив, с  
код по БУЛСТАТ 000453140, за отмяна на наложеното й със Заповед №  
\*\*\*\*\* г. на \*\*\*\*\* на СУ „Свети Паисий Хилендарски“ – Пловдив  
дисциплинарно наказание „\*\*\*\*\*“.

Ищцата твърди, че работи на длъжност „\*\*\*\*\*“ в ответното  
училище. На \*\*\*\*\* г. й била връчена Заповед № \*\*\*\*\* г. на \*\*\*\*\* на  
училището, с която й било наложено наказание „\*\*\*\*\*“. Твърди  
заповедта да е незаконосъобразна. Посочва, че основно задължение на  
работодателя съгласно чл. 193, ал. 1 КТ при ангажиране на дисциплинарната  
отговорност на работника е да изслуша работника или служителя или да  
приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените  
доказателства. В заповедта не били посочени доказателства, които да  
установяват твърдените нарушения на трудовата дисциплина от страна на  
ищцата, като не било посочено и какви конкретно нарушения са били  
извършени. Ищцата сочи, че в писмените обяснения изрично е поискала да  
бъдат свалени записите от камерите в часа по \*\*\*\*\* в \*\* „\*\*\*“ клас от

класната стая и от коридора и да се запазят. От заповедта не ставало ясно дали същите изобщо са били свалени, прегледани и съответно запазени. В издадената заповед не били обсъждани каквито й да било доказателства, в т.ч. записите от камерите. Поддържа, че на \*\*\*\*\* г. не е намалявала продължителността на седмия учебен час по \*\*\*\*\* в \*\* „\*\*“ клас и не е освобождавала ученици от часа петнадесет минути преди биенето на звънеца. Посочва, че на същата дата в \*\* „\*\*“ клас не е проявила незачитане на личното достойнство на една от ученичките, както и, че не е използвала недопустими форми за въздействие при настояване да й отнеме изпитната работа, вкл. не е упражнявала физическо насилие – одраскване на ръката на ученичката. В тази връзка твърди, че не е извършила описаните в заповедта за дисциплинарно наказание действия. По изложените съображения моли наложеното й със Заповед № \*\*\*\*\* г. на \*\*\*\*\* на СУ „Свети Паисий Хилендарски“ – Пловдив дисциплинарно наказание „\*\*\*\*\*“ да бъде отменено. Претендира разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е постъпил отговор на исковата молба от ответната страна, в който се изразява становище за неоснователност на предявения иск. Твърди се, че заповедта е законосъобразна, основателна и обоснована, както и, че ищцата е извършила дисциплинарни нарушения, които били подробно описани в издадената заповед, предвид което същата била мотивирана, а дисциплинарното наказание било законосъобразно наложено. Посочва се, че на \*\*\*\*\* г. ищцата без основание и самоволно освободила учениците 15 минути преди биенето на звънеца за края на часа, което било в нарушение на чл. 48, ал. 5, т. 2 от Правилника за дейността на училището за учебната 2021/2022 г., а също и било неизпълнение на задължението да се спазва точно графика за провеждане на учебните занятия. На второ място, на същата дата – \*\*\*\*\* г, в \*\* „\*\*“ клас, при съмнение за преписване на писмено изпитване по \*\*\*\*\* от страна на една от ученичките, ищцата проявила незачитане на личното достойнство на момичето, като при опит да й отнеме изпитната работа проявила афектирано поведение, включително и физическо насилие – одраскване на ръката на ученичката. Сочи се, че по този начин ищцата нарушила чл. 8 от Етичния кодекс за училищната общност за учебната 2021/2022 г., както и не изпълнила задълженията си да зачита правата и достойнството на учениците, съгласно чл. 219, ал. 2, т. 2 ЗПУО, да създава училищна култура, ориентирана към

толерантност, сътрудничество и взаимопомощ, съгласно чл. 5, ал. 1, т. 14 от Наредба № 15 за професионално развитие на учителите, директорите и др. педагогически специалисти, да създава безопасна и здравословна среда, която стимулира социалното, емоционалното и физическото развитие на детето, съгласно чл. 14, т. 3 и т. 7 от Етичния кодекс в училищната общност за учебната 2021/2022 г. Предвид изложеното се твърди, че ищцата е нарушила трудовата дисциплина, като не е изпълнила възложената ѝ работа, както и не е спазила техническите и технологичните правила, съставляващо нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 3 КТ, поради което законосъобразно ѝ било наложено дисциплинарно наказание „\*\*\*\*\*“.

**Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, счита за установено следното от фактическа и правна страна:**

По делото безспорно е установено, че ищцата през процесния период е работила по трудово правоотношение с СУ „Свети Паисий Хилендарски“ – Пловдив на посочената в исковата молба длъжност, и че с оспорената заповед е наложено дисциплинарно наказание „\*\*\*\*\*“.

Във всички случаи на налагане на дисциплинарно уволнение работодателят следва да съобрази определени критерии, посочени императивно в закона (чл. 189 ал. 1 от КТ). Това са тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. Работодателят трябва да оцени значимостта на неизпълнението на съответното трудово задължение в контекста на трудовите функции и отговорности на работника и служителя, да вземе предвид размера и вида на неизпълнението, както и вредоносните последици, настъпили от него. На следващо място, трябва да бъде отчетена конкретната обстановка, при която е извършено нарушението – време и място на извършване, наличието или липсата на присъствие на други работници и служители, психическото и емоционално състояние на работника или служителя. Не на последно място, трябва да се вземе предвид и поведението на работника или служителя – неговото отношение към неправомерността на действията му и последиците от тях, вътрешните му мотиви за извършване на нарушението.

Работодателят в своята заповед не е посочил ясно и кои точно трудови задължения не е изпълнил ищецът. Нарушенията на трудовата дисциплина, с

техните обективни и субективни признаци, очертават рамката на спора. Само при конкретното им описание в заповедта за дисциплинарно наказание съдът може да извърши проверка за това спазени ли са повелителните изисквания на закона, свързани с процедурата по наказване (изслушване или приемане на обяснения и преклузивни срокове), както и тази по същество - налице ли е виновно неизпълнение на трудовите задължения за всеки отделен случай и правилни ли са приложени критериите за определяне на наказанието. Нормата на чл. 195, ал. 1 от КТ е императивна и неизпълнението ѝ при издаване на заповед за дисциплинарно наказание не се санира с въвеждане на липсващите фактически основания в процеса и представяне на доказателства за установяването им. Последователна е практиката на Върховния касационен съд по тълкуването и прилагането на чл. 195, ал. 1 от КТ, основаваща се на съображението за очертаване на фактическите основания за дисциплинарно наказание чрез мотивиране на заповедите за налагането му, съобразно изискуемите елементи. При немотивиране на дисциплинарно наказание чрез непосочване времето на нарушението, се допуска издаване на заповед в противоречие с чл. 194, ал. 1 от КТ, тъй като началният момент на срока остава неизвестен. Немотивирането на акта за налагане на наказание по чл. 188, т. 1 от КТ от работодателя рефлектира и върху изпълнението на разпоредбата на чл. 193, ал. 1 от КТ - за снемане обяснения преди налагане на дисциплинарно наказание.

В проведеното производство за налагане на дисциплинарно наказание, само формално е съобразена разпоредбата на чл. 193, ал. 1 от КТ в частта ѝ, която изисква работодателят да приеме писмените обяснения на работника. Те не са обсъдени по никакъв начин от страна на работодателя и не е посочено защо не са кредитирани. Не е съобразил изложеното в обясненията на ищцата. Нещо повече - **от приложената „покана-искане“ до ищцата и най-вече начинът по който са задени въпросите, инкорпорирани в самата покана за даване на обяснения по чл. 193 КТ става категорично ясно, че \*\*\*\*\* не се съмнява във виновното поведение на ищцата, и то a priori. Самата граматическа, лексикална и семантична структура на зададените въпроси/ в т.нар. „покана“/ разкриват категорично, че обстоятелствата, касаещи твърдените дисциплинарни нарушения, са приети предварително за неоспорими факти и В. В. К. трябва да отговори защо ги е причинила. Следователно, преди изслушване на обясненията**

на лицето \*\*\*\*\* с висока степен на вероятност е взел решение на същото да се наложи дисциплинарно наказание, което мотивира съда да приеме, че изискването на обяснения само формално осъществява процедурата, визирана в разпоредбата на чл.193 от ГПК, а не се касае за изслушване на ищеца и събиране и оценка на посочените доказателства преди налагане на наказанието. Освен това, от събраната доказателствена съвкупност/ включително свидетелски показания, оглед на видеозапис/ по никакъв начин не се установяват твърдените нарушения на трудовата дисциплина, още по-малко в условията на пълно и главно доказване.

Поради всичко гореизложено недоказан остава от страна на ответника - работодател основен компонент, обуславящ правото му да търси отговорност от служителя за нарушение на трудовата дисциплина, а именно: виновно поведение от негова страна. Задължение на работодателя, преди да наложи дисциплинарно наказание на служителя, в самия процес по налагането му е не просто да установява извършване на деянието, което впоследствие да определи като нарушение на трудовата дисциплина, но и да установи всички факти и обстоятелства довели до него, и само когато установи, че деянието е виновно извършено, да наложи и наказание за него.

Ето защо, съдът намира, че заповедта е незаконосъобразна и следва да бъде отменена, без да се разглежда спора по същество.

На основание чл.78, ал.1 от ГПК и при този изход на делото ответникът следва да заплати в полза на съда държавна такса в размер на 80лв. Следва да бъде определено и възнаграждение за процесуално представителство от един адвокат в размер на 1000 лева по чл. 38 ЗАдв. съобразно чл. 7ал.1т.4 от Наредба за минималните размери на адвокатските възнаграждения, които следва да се присъдят на адв. П. Ю..

## **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** Заповед № \*\*\*\*\* г. на \*\*\*\*\* на СУ „Свети Паисий Хилендарски“ – Пловдив, с която на В. В. К., ЕГН \*\*\*\*\* за дисциплинарно нарушение по чл.187, т.3 от КТ е наложено дисциплинарно наказание „\*\*\*\*\*“, като **НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНА**.

**ОСЪЖДА** СУ „Свети Паисий Хилендарски“, с код по БУЛСТАТ 000453140 **ДА ЗАПЛАТИ** в полза на бюджета на съдебната власт, по сметка на Районен съд гр. Пловдив сума в размер на **80 лв.**

**ОСЪЖДА** СУ „Свети Паисий Хилендарски“ – Пловдив, с код по БУЛСТАТ 000453140 **ДА ЗАПЛАТИ** на адв. П. Ю. В. сума в размер на 1000 лева, представляваща разноси в производството. представляваща адвокатско възнаграждение за осъществено на В. К., ЕГН \*\*\*\*\*,  
бесплатно представителство в настоящото производство за един адвокат, определено от съда по реда на чл. 38 ал. 2 от Закона за адвокатурата.

Решението може да бъде обжалвано в двуседмичен срок от връчването му, пред Пловдивския окръжен съд с въззивна жалба от страните.

На основание чл.7 от ГПК решението да се връчи на страните.

**Съдия при Районен съд – Пловдив:** \_\_\_\_\_