

РЕШЕНИЕ

№ 302

гр. Бл. , 13.07.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – Бл., ПЪРВИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на осемнадесети май, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател:	Катя Белъова
Членове:	Лилия Масева Анета Илинска

при участието на секретаря Здравка Я
като разгледа докладваното от Анета Илинска Въззивно гражданско дело № 20211200**00370 по описа за 2021 година

И за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по чл. 2**8 и сл. ГПК.

С Решение № 91747/26.02.2021 година, постановено по гр.д. № 122**/2020 година, РС – гр. Бл. е :

ПРИЗНАЛ ЗА НЕЗАКОННО УВОЛНЕНИЕТО на ИЛ. Н. Х., с ЕГН *****, с адрес гр. Бл., ул. „М.К.“ № **6, ет. 1, ап. 3, извършено със Заповед № 360-ЧР-Д/08.0**.2020г., издадена от кмета на Община Бл. Р.Т., с която на основание чл.188, т. 3 от КТ, чл.189, чл.193, ал.1, чл.194 и чл.19** от КТ, на ищцата ИЛ. Н. Х. е наложено дисциплинарно наказание „Уволнение” и е прекратено трудовото й правоотношение и ОТМЕНИЛ Заповед № 360-ЧР-Д/08.0**.2020г., издадена от кмета на Община Бл. Р.Т., на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ като незаконосъобразна.

ВЪЗСТАНОВИЛ на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ ИЛ. Н. Х. на заеманата преди уволнението длъжност – Директор на Детска ясла № ** „К.В.”” към бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня” при Община Бл..

ОСЪДИЛ Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня“ при Община Бл., представлявано от Кмета на Община Бл. ДА ЗАПЛАТИ на ИЛ.

Н. Х. сумата от 8 449, 20 лв. /осем хиляди четиристотин четиридесет и девет лева и двадесет стотинки/, представляваща обезщетение за оставане без работа за времето от шест месеца /от 22.0**.2020г. до 22.11.2020г./, вследствие на незаконното уволнение, ВЕДНО със законната лихва върху главницата, считано от датата на подаване на исковата молба /1**.07.2020г./ до окончателното изплащане на задължението, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ.

ОСЪДИЛ Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня“ при Община Бл., представлявано от Кмета на Община Бл. ДА ЗАПЛАТИ на ИЛ. Н. Х. сумата от 700, 00 лв. /седемстотин лева/, направени по делото разноски /заплатено адвокатско възнаграждение/, на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК.

ОСЪДИЛ Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня“ при Община Бл., представлявано от Кмета на Община Бл., с адрес: гр. Бл., пл. „Г.И.“ № 1 ДА ЗАПЛАТИ по сметка на Районен съд – гр. Бл., сумата от 497, 97 лв. /четиристотин деветдесет и седем лева и деветдесет и седем стотинки/, представляваща държавна такса върху уважените искове, както и сумата от **,00 /пет/ лева – в случай на служебно издаване на изпълнителен лист за принудително събиране на сумата.

Срещу това решение е постъпила въззивна жалба от Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня“ при Община Бл., представлявано от Кмета на Община Бл. - Р.Т., с адрес: гр. Бл., пл. „Г.И.“ № 1 .

Във въззивната жалба се обосновават доводи, че така постановеното решение е неправилно, незаконосъобразно и необосновано, поради нарушение на материалния закон.

Твърди се, че **неправилно Районен съд Бл. е приел, че в случая поисканите обяснения не са били съобразени с изискването на чл. 193, ал. 1 от КТ**, поради причината, че от представените по делото писмени обяснения, не ставало ясно за какви конкретни нарушения ищцата е следвало да даде обяснения. Сочи се, че в случая, преди налагане на дисциплинарното наказание с писмо-искане с изх. №40/10.03.2020 г. на Кмета на Община Бл., били поискани от ИЛ. Н. Х. да бъдат предоставени писмени обяснения, във връзка с конкретни дисциплинарни нарушения, описани в Докладна - записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020 г., депозирана в Община Бл. от медицинските сестри работещи в Детска ясла № ** „К.В.“ гр. Бл. - Н. Х., Д. Ч., Е. Л., Г. В., П. П., Е. Д. и помощник-готвача - И. И.. Твърди се, че на 13.03.2020 г. същата е депозирала в Община Бл. писмени обяснения с вх. № 67-00-226/13.03.2020 г., с които била изразила своята позиция по всички твърдения, изнесени в Докладна-записката за извършените от нея нарушения на трудовата дисциплина. Посочват, че в писмените си обяснения ищцата отричала за посочените от медицинските сестри и помощник-готвача в докладната записка нарушения на трудовата дисциплина. Сочи се, че заявявала, че всичко, което било посочено - били лъжи и безпочвени твърдения и че не

било истина, а не казва, че не ѝ е станало ясно за какви нарушения следва да даде обяснения и че не е извършила такива нарушения.

Твърди се, че **неправилно първоинстанционният съд е счел, че процесното наказание е наложено след изтичане на императивния срок предвиден в разпоредбата на чл. 194, ал. 1 от КТ, предложение първо, тъй като е приел, че най-късно на 09.01.2020 г. до знанието на субекта на дисциплинарната власт и до знанието на заместник-кмета отговарящ за дейността на БЗ ДДЯДК и до доктор Т. изпълняващ длъжността Главен експерт „Здравеопазване” са достигнали достатъчно конкретни, ясни и категорични данни, касаещи извършване на претендираните с процесната заповед нарушения. Навежда се, че в настоящия случай, за констатираните нарушения не били изтекли сроковете по чл. 194 от Кодекса на труда за налагане на дисциплинарното наказание** - не по-късно от два месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването на нарушението. Посочва се, че дисциплинарите нарушения са извършени в периода от месец юни 2019 г. до месец ноември 2019 г. **В случая, субектът на дисциплинарната власт е Кметът на Община Бл..** Той бил сезиран за извършените нарушения от страна на Директора И.Х., на 09.03.2020 г., с депозирането в Община Бл. на Докладната - записка с вх. №67-00-21**/09.03.2020 г. от медицинските сестри и помощник-готвача, работещи в Детска ясла № ** „К.В.” гр. Бл.. Сочи се, че по делото не са се събрали доказателства, които да установяват по безспорен начин, че Кметът на Община Бл. е бил уведомен за извършените нарушения от страна на ищцата още към 09.01.2020 г. Твърди се, че обстоятелството, че заместник-кмета, отговарящ за дейността на БЗ ДДЯДК и доктор Т., изпълняващ длъжността Главен експерт „Здравеопазване”, са узнали за извършените нарушения още на 09.01.2020 г. - не означавало, че сроковете за налагане на дисциплинарно наказание са започнали да текат от тази дата и е било без значение за случая, тъй като същите не били органи на дисциплинарна власт.

Твърди се, че **необоснован бил изводът на първоинстанционният съд, че заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е немотивирана** и от нея не ставало ясно колко според работодателя са броя на нарушенията едно или повече и съответно какви.

Необоснован бил и изводът, че в заповедта са изложени **обща формулировки и не ставало ясно какво работодателят счита за дисциплинарно нарушение и какво приема като дата на извършване на всяко от нарушенията.** Твърди се, че атакуваната заповед отговаря на изискванията на чл. 19**, ал. 1 от КТ, подробно и ясно мотивирана е и съдържа всички реквизити. Сочи се, че в същата подробно и ясно са описани допуснатите нарушения на трудовата дисциплина, времето и мястото на извършването им нарушителят и конкретната правна квалификация на извършените и посочени дисциплинарни нарушения на трудовата дисциплина, така че не е налице нарушение на императивната норма на чл. 19** ал. 1 от Кодекса на труда. Изтъква се, че в Заповедта са изложени

конкретни, ясни и категорични нарушения на трудовата дисциплина. Сочи се ,че в Заповедта точно и ясно са указани обективните белези на извършените нарушения, техният извършител и времето и мястото на извършването им. Посочват, че тежестта на извършените нарушения напълно съответстват на тежестта на наложеното дисциплинарно наказание.

Твърди се, че необосновано и неправилно първоинстанционният съд е приел, че в случая от страна на директорката няма допуснато нарушение на трудовата дисциплина, което да обосновава налагането на наказание. Излага се ,че от събраните по делото гласни доказателства се установило, че от страна на ищцата са налице множество извършени дисциплинарни нарушения при изпълнението на заеманата от нея длъжност Директор на Детска ясла № ** „К.В.“ , всяко от които е достатъчно тежко за налагане на най- тежкото дисциплинарно наказание „Уволнение”.

Твърди се, че **изцяло неправилен и немотивиран бил изводът на съда, че свидетелите Н. Х., Д. Ч., Б. Л., Г. В., П. Т., Ел. Д., Н. И., С. Сп. са заинтересовани**, тъй като между тях, директорката и педагожката Т. е бил налице конфликт, поради което на медицинските сестри и помощник-готвачката не може да се даде вяра, а в същото време съдът е кредитирал показанията на педагожката Т. и показанията на другият свидетел доведен от ищцата - К.. Посочва се ,че правилен е изводът на първоинстанционният съд, че Директорът на Детската ясла е длъжен да следи за спазването на задълженията на медицинските сестри, съответно да отправя забележки, но изцяло необоснован е изводът, че извършеното от страна на директорката не може да се приема за дисциплинарно нарушение, тъй като същата е отправяла забележки и не счита отправените от страна на Х. реплики към медицинските сестри за обидни. Позовава се жалбоподателя на чл. 13, ал. 2, т. 1 от Правилника за вътрешния трудов ред в БЗ „Дневни детски ясли и детски кухни“ – че работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя при изпълнение на работата по трудовото му правоотношение. Сочат, че многократно употребените думи, всяка от които е с обидно и злепоставящо адресата съдържание, казани пред малолетни деца и колеги е абсолютно недопустимо от страна на директорката, в разрез със задълженията ѝ като директор и представлявало тежко нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 10 от Кодекса на труда във връзка с чл. 13, ал. 2, т. 1 от Правилника за вътрешния трудов ред в Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня” - Бл., като е накърнила достойнството и личността на медицинските сестри. Според жалбоподателя, са доказани извършените нарушения на трудовата дисциплина от страна на И.Х. при изпълнението на заеманата от нея длъжност Директор на Детска ясла №** „К.В.“. Ищцата е злепоставяла медицинските сестри и е правила нееднократни изказвания в разрез с професионалната и колегиална етика.

Сочи се, че изцяло необосновано и неправилно първоинстанционният съд отново е кредитирал показанията на свидетелят Т. относно това, че не ищцата Х., а готвачката Н. П. е

проявила, както вербална, така и физическа агресия, а изобщо не е отчела показанията дадени от медицинската сестра Н. Х., с които се установило, че веднага след физическата саморазправа, Н. И., разстроена, разплакана и изплашена отишла при И. и детегледачката М., на които разказала какво се е случило и им показала нараняванията по дясната ръка причинени от директорката Х., за които има и представено по делото Медицинско свидетелство с №73/02.12.2019 г. издадено от д-р К. А. - специалист по съдебна медицина - гр. Бл..

Отправено е искане до съда, да бъде отменено обжалваното решение като неправилно и незаконосъобразно и да се отхвърлят прадявените от И.Х. искове.

В законоустановения срок писмен отговор по въззивната жалба не е постъпил от другата страна.

Съдът, след преценка на събраните доказателства, касаещи предмета на спора, по вътрешно убеждение и въз основа на закона, предметните предЕ. на въззивното производство, очертани с жалбата, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Жалбата е подадена в срока по чл. 2**9, ал. 1 от ГПК, от страна в първоинстанционното производство, чрез надлежен представител, насочена е срещу първоинстанционен съдебен акт, подлежащ на въззивна проверка, съдържа необходимите реквизити, не страда от пороци, като са извършени необходимите действия по администрирането ѝ, поради което съдът я намира за допустима.

Въззивният съд приема, че така постановеното решение на РС Бл., е валидно, допустимо и правилно. Впрочем, относно неговата валидност не се излагат оплаквания във въззивната жалба, а съдът служебно не констатира пороци, които могат да обусловят нищожност или недопустимост на решението.

Спор по установените факти няма между страните, а само по обоснованите изводи на първостепенния съд относно тях.

Разгледана по същество, въззивната жалба е неоснователна поради следното:

Районен съд - Бл. е бил сезиран с обективно съединени искови претенции по чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 от КТ, във връзка с чл. 22**, ал. 1 от КТ, предявени от ищеца (понастоящем въззиваем) И.Х. срещу ответника, а в настоящото производство въззивник - Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня“ при Община Бл., представлявано от Кмета на Община Бл..

В отговора на исковата молба, работодателят в качеството му на ответник по исковете, е поддържал становище за тяхната неоснователност.

Безспорно е установено по делото, че страните са били в трудовоправни отношения. Ищцата е заемала длъжността „директор“ в ответното детско заведение по трудово правоотношение, възникнало въз основа на сключен трудов договор от 30.03.2011г. на основание чл. 70, ал. 1 от КТ вр. с чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ между Община Бл., БЗ „ДДЯ и ДК“, представлявано от Кмета и ищцата И.Х..

Медицинските сестри Н. Х., Д. Ч.; Е. Л.; Г. В.; П. Т.; Е. Д., помощник-готвач Н. И. в същото детско заведение подали докладна записка вх. № 67-00-21**/09.03.2020г. до Кмета на Община Бл. и до зам. Кмета д-р П., с която сезирали Кмета за нестихващите и неразрешени до този момент проблеми между директора И. Х. и медицинските сестри в ДДЯ № ** „К.В.“ – Бл.. Представено е и медицинско свидетелство № 73/2019г., издадено от д-р К. А. на 02.12.2019г., в което е отразено, че по предварителни сведения на прегледаната Н. П. И. на 27.11.2019 год. около 7,30 - 8 часа е била удряна с юмруци от административния ѝ ръководител, на работното ѝ място.

Изискани били писмени обяснения от ИЛ. Н. Х. във връзка с нарушение на трудовата дисциплина от Кмета на Община Бл., на основание чл. 193 от КТ във връзка с докладна записка в три дневен срок за извършено дисциплинарно нарушение. Същото е връчено на ищцата на 10.03.2020г.

Ищцата е дала обяснения във връзка с отправеното искане вх. № 67-00-226/13.03.2020г.

По делото е приета като доказателство и молба от Люба Маринова Х. вх. № 94-283/12.06.2019г. до Директора на РЗИ-Бл., в която е отразила, че на 10.06.2019г. детето ѝ е предадено от медицинското лице Н. Х., без да е избърсано, при разговор с детегледачката на смяна Я Я, същата заявила, че поради лошите условия на труд и липса на топла вода в санитарното помещение не може да направи нищо друго и че това е норма. Във връзка с горното и предвид факта, че детските ясли са медицински заведения, под методическо ръководство на Министерство на Здравеопазването чрез регионалните здравни инспекции, както и от общините, е поискала да бъде извършена проверка и да бъде установено нарушен ли е чл. 23, ал. (3) от Наредба №26 от 18 ноември 2008г. за устройство на дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях издадена от министъра на здравеопазването, както и недопустимостта в XXI век в медицинско заведение да липсва топла вода за санитарни нужди.

Видно от приет по делото отговор от РЗИ Бл., изх. № 94-283-1/21.06.2019г., в същия е посочено, че служител при РЗИ-Бл. извършили насочена проверка на 13.06.2019г. на Детска ясла № **, находища се в гр. Бл., ул. „Скаптопара“ № 4. Установено е, че сградният фонд на детската ясла отговаря на изискванията на Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях. Всяка група разполага със санитарен възел, оборудван с

мивки за измиване на ръцете, вана с душ, индивидуални гърнета и място, където се извършва измиването и дезинфекцията на гърнетата, след ползване. В момента на проверката е установено, че бойлера обслужващ две от групите (втора и четвърта) е протекъл и няма топла вода. За констатираното нарушение е издадено Предписание № 171/13.06.2019 год. за отремонтиране на бойлера, със срок на изпълнение 17. 06.2019г. На 19.06.2019г. е извършена повторна проверка, във връзка с изпълнение на Предписание № 171/13.06.2019г., при която е установено:Предписанието е изпълнено, а именно монтиран е нов бойлер, чрез който е осигурена топла вода, съгласно изискванията на чл. 23, ал. 3, от Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях, обн. ДВ. Бр. 103/2008г., изм. ДВ. Бр. 36/2011г.

Със Заповед № № 146-ЧР/23.03.2019г. Кмета на Община Бл. е определ.л комисия, която в срок до 09.04.2020г. да извърши проверка във връзка с докладната записка от медицинските сестри и да представи становище. Видно от приетия по делото Протокол от работата на комисията на 07.04.2020г. се запознали с преписката, като изслушали оплакалите се медицински сестри. В протокола са отразени всички изявления на медицинските сестри. Изготвено е становище на комисията.

Със Заповед № 360-ЧР-Д/08.0**.2020г., издадена от кмета на Община Бл. Р.Т., на основание чл.190, ал.1, т.7 от КТ във връзка с чл.187, т.8 и т.10 от КТ, чл.8, ал.4, т.1 от Наредба № 26 от 18.11.2008 година за устройството и дейността на детските ясли, детските кухни и здравните изисквания, Становище на комисия, запознаване с писмени обяснения и на основание чл.188, т. 3 от КТ, чл.189, чл.193, ал.1, чл.194 и чл.19** от КТ, на ищцата ИЛ. Н. Х. е наложено дисциплинарно наказание „Уволнение”, а на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 и чл. 128а, ал. 3 от КТ й било прекратено трудовото правоотношение по Договор № 1**/30.03.2011г. В заповедта е приповторена докладната записка от медицинските сестри и обясненията на ищцата. Посочено е в нея, че обясненията не могат да бъдат приети, тъй като от становището на комисията, назначена със Заповед №14**-ЧР/23.03.2020 г. на Кмета на Община Бл. и от събраните писмени и гласни доказателства се потвърждават посочените в докладната записка на медицинските сестри и помощник-готвача нарушения на трудовата дисциплина от страна на директорката на детската ясла.

В заповедта е приповторено становището на комисията.

В оспорената заповед е отразено като дисциплинарни нарушения следното:

Относно посоченото по т. 1 в докладна записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020 г. за упражняван психически тормоз изразяващ се в обиди и поставяне на медицински диагнози.

Посочено е в заповедта за налагане на дисциплинарно нарушение, че с Протокол от 07.04.2020 г. на комисията назначена със Заповед №14**- ЧР/23.03.2020 г. на Кмета на Община Бл.

е установено от медицинските сестри следното:

Медицинската сестра П. Т. посочва, че на 13.06.2019 г. след 13:00 часа Директорката Х. е влязла в спалното помещение на II група и започнала да крещи на детегледачката С. Сп. и да й казва, че „не е добре”, че е „луда” и „да се лекува”. П. Т. не разбрала за какво става въпрос и защо така крещи директорката, но се притеснила да не се събудят децата и помолила г-жа Х. да не крещи, като и казала, че проблемите не се решават по този начин. Г-жа Х. се обърнала към нея и с повишен тон й казала, „да мълчи, защото и тя е със „соматично заболяване”. П. Т. й казала още, че не трябва така да обижда хората, при което г-жа Х. отвърнала „така съм преценила”.

За отправени обиди от страна на директорката, в труден момент свързан с адаптацията на дете посещаващо II група в яслата, се установява и от медицинската сестра Д. Ч.. Г-жа Х., без въобще да се запознае предварително как протича адаптацията на детето на 22.10.2019 г., е влязла в конфликт с медицинската сестра Д. Ч., след което я обидила с думите „не си добре” и „имаш проблем”. Всичко това се случило в спалнята в присъствието на децата и детегледачките.

Според заповедта съгласно чл. 13, ал. 2, т. 1 от Правилника за вътрешния трудов ред в БЗ „Дневни детски ясли и детски кухни“ - работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя при изпълнение на работата по трудовото му правоотношение.

Прието е, че многократно употребените думи, всяка от които е с обидно и злепоставящо адресата съдържание, казани пред малолетни деца и колеги е абсолютно недопустимо от страна на директорката, в разрез със задълженията й като директор и представлява тежко нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 10 от Кодекса на труда във връзка с чл. 13, ал. 2, т. 1 от Правилника за вътрешния трудов ред в Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня” - Бл., като е накръпила достойнството и личността на медицинските сестри.

Относно посоченото по т. 2 от докладна записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020 г. е посочено в заповедта, че от събраните гласни доказателства се установява за нерешен проблем с топлата вода през летния сезон за дълъг период преди отпуската на директорката 10.06.-11.06.2019 г. /който е посочила същата в писмените обяснения/, който е продължил и след отпуската й до констатиране на проблема от РЗИ.

С Протокол от 07.04.2020 г. на комисията назначена със Заповед №14**- ЧР/23.03.2020 г. на Кмета на Община Бл. е установено от медицинските сестри следното:

Топла вода в Детската ясла е имало само през отоплителния сезон, когато работи парното отопление. През останалото време на годината е нямало топла вода и децата са се мили със студена вода, което е провокирало сигнал на родител на дете от яслата. В резултат на сигнала е извършена проверка от РЗИ и едва след тази проверка е решен проблема с липсата на топла вода. Отражено е в заповедта, че всички медицински сестри потвърждават, че проблемът с топлата вода е от много години и е решен от директора не след завръщането й от отпуск, ползван на 10 и 11.06.2019 г., а след извършена проверка от РЗИ - Бл..

Посочено е, че съгласно чл. 23, ал. 1 от Наредба №26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания в помещенията в детските ясли се осигурява топла и студена вода, отговаряща на изискванията на Наредба № 9 от 2001 г. за качеството на водата, предназначена за питейно-битови цѐе..

В нарушение на чл. 8, ал. 4, т. 1 от Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания, като орган който ръководи, контролира и отговаря за цялостната дейност на детската ясла, през лятото на 2019 г. г-жа Х. е допуснала да няма топла вода в помещенията, което е затруднило почистването на децата.

Прието е, че с посоченото бездействие и виновно неизпълнение на служебните си задължения, служителят е извършил нарушение на трудовата дисциплина, по смисъла на чл. 187, т. 10 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 8, ал. 4, т. 1 и чл. 23, ал. 3 от Наредба №26 от 18 ноември

2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях, съгласно който в помещенията се осигурява топла и студена вода, отговаряща на изискванията на Наредба №9 от 2001 г. за качеството на водата, предназначена за питейно-битови цЕ. (ДВ, бр. 30 от 2001 г.).

Относно посоченото по т. 3 от докладна записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020г. от медицинските сестри е прието в заповедта за установено, че в ДДЯ №** липсва нормална и адекватна комуникация между директора и медицинските сестри, свързана с работния процес в ДДЯ №**.

С Протокол от 07.04.2020 г. на комисията назначена със Заповед №14**- ЧР/23.03.2020 г. на Кмета на Община Бл. е установено от медицинските сестри следното:

Г-жа Х. като ръководител на детското заведение никога не ги информира своевременно за подготовката и провеждането на предстоящите тържествата в Детската ясла. Медицинската сестра Ч. дава пример, че за тържеството по повод 1 юни 2019 г. не е уведомена, че се провежда подготовка на двора на детската ясла, а в същото време влизайки н стаята директорката я е държала отговорна защо не взема участие.

Медицинската сестра Д. Ч. посочва, че през месец октомври 2019 г. влизайки във втора група е заварила медицинската сестра Е. Д. сама в групата с 18 деца, без детегледач. Оказа се, че детегледачката от втора група е изпратена от директорката да замества перачката. В този момент в детската ясла има 2 свободни детегледачки, поради обединяването на групите, заради ремонт в Детска градина №8, както и педагог, който никога не влиза в група. Отражено е в заповедта, че по думите на Е. Д., директорката е влязла в групата и е попитала къде е детегледачката, но в следващия момент сама си е отговорила на въпроса, че я изпратила да замества перачката и не е предприела други действия. Медицинската сестра е останала сама, което затруднява работния процес и създава заплахата за живота и здравето на децата.

Сочи се още в заповедта, че медицинските сестри посочват, че г-жа Х. като ръководител на детското заведение не изготвя работния график преди началото на предстоящия месец, а всеки петък едва след 13:00 часа, след запитване от тяхна страна узнават какъв ще бъде графикът и смените им през следващата седмица. В много случаи и този график е неточен и медицинските сестри са викани да се явят на работа след започването на работния ден. Г-жа Ч. дава пример, че в момент, в който води детето си на училище, г-жа Х. ѝ се обажда да отиде на работа първа смяна, а в графика е записана втора смяна. Не само г-жа Ч., а и другите медицински сестри твърдят, че това не е инцидентно и промени в графика, поради допуснати в него грешки от страна на директорката се правят много често.

Също така присъстващите медицински сестри твърдят, че от началото на обявяване на извънредното положение в Република България, на 13 март 2020 г., не са уведомявани от директора на детската ясла за реда, начина на ползване и вида отпуск за периода на извънредното положение, и че през посочения период директорката не се е обадила нито веднъж на нито една от медицинските сестри.

Посочено е, че съгласно т. 1 от раздел V от длъжностната й характеристика за длъжността директор на „Дневна детска ясла“ е вменено задължението да организира, контролира и отговаря за цялостната дейност на детската ясла, както и на препоръките за подобряването ѝ. Съгласно т. 2 от раздел V от длъжностната й характеристика за длъжността директор на „Дневна детска ясла“ е вменено задължението да ръководи, организира и контролира дейността на медицинския и не медицинския персонал. Съгласно чл. 8, ал. 4, т. 1 от Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания директорът на детската ясла ръководи, контролира отговаря за цялостната дейност на детската ясла.

Прието е, че в нарушение на чл. 8, ал. 4, т. 1 от Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания и на т. 1 и т. 2 от раздел V от длъжностната й характеристика, г-жа Х. е допуснала липса на нормална и

адекватна комуникация между директора и медицинските сестри, което затруднява и пречи за осъществяване на нормален работен процес в ДДЯ №**.

С посоченото изпълнение на служебните си задължения, служителът е извършил нарушение на трудовата дисциплина, по смисъла на чл. 187, т. 10 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 8, ал. 4, т. 1 от Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания и т. 1 и т. 2 от раздел V от длъжностната ѝ характеристика.

Относно посоченото по т. 4 от докладна записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020г., е посочено, че отново с протокола е установено от медицинските сестри следното:

Директорката е уронила авторитета на медицинските сестри пред цЕ.я колектив, като по време на събрание в детската ясла, състояло се през месец юли 2019 година се е обърнала към медицинската сестра Н. Х. използвайки думите „Напусни и остави хората да работят”. Обръщението ѝ е по повод оплакването на родител за липсата на топла вода.

На събрание пред всички служитЕ. директорката заявява на медицинската сестра Е.ца Л., че е променена и настроена срещу перачката и педагожката в яслата. Същият коментар директорката е направила и пред родител на дете от детската ясла.

Г. В. твърди, че през месец януари 2020 г., по време на обявената грипна епидемия за училищата, директорката ѝ е заявила, че трябва да си подаде заявление за отпуск. След като В. ѝ е отказала, поради причина, че има други планове за ползване на отпуската си, на по-късен етап, директорката от своя страна ѝ е заявила публично следните думи: „Какво, бе? Ти си мислиш, че светът се върти около теб ли?“

Медицинските сестри дадоха и много други примери за нанесени обидни думи и квалификации от страна на директорката срещу всяка една от тях, по време на събрания или в процеса на работа. Те заявяват, че от всичко това се чувстват унижени, с нахвърнен авторитет пред цЕ.я колектив, а в много случаи и пред родитЕ.те.

Прието е в заповедта, че горното представлява тежко нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 10 от Кодекса на труда във връзка с чл. 13, ал. 2, т. 1 от Правилника за вътрешния трудов ред в Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня” - Бл., като е нахвърnila достойнството и личността на медицинските сестри.

Относно посоченото по т. ** от докладна записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020г. и от Протокол от 07.04.2020 г. на комисията назначена със Заповед №14**-ЧР/23.03.2020 г. на Кмета на Община Бл. е установено от медицинските сестри, че директорката забранява на медицинските сестри да общуват помежду си, което пречи за разрешаване на различни казуси, възникнали в процеса на работата, с което пречи на работния процес, тъй като същите не са в състояние да обменят опит и да съгласуват действията си.

Отразено е в заповедта, че медицинските сестри посочват, че нямат право да общуват помежду си и ако ги види в друга група им прави забележка с думите „Събрание ли правите?“ Освен по време на работа, нямат право да се срещат и общуват и през обедните почивки, включително и извън предЕ.те на детското заведение, за което им се прави забележка от страна на директорката.

В резултат на тези забрани и непрекъснато следене от страна на директорката, медицинските сестри заявяват, че са в непрекъснат стрес по време на работа, което от своя страна се влияе негативно на работния процес.

Посочено е в заповедта, че съгласно т. ** от раздел V. Основни задължения от длъжностната характеристика на директора е вменено задължение да контролира процеса на отглеждане и възпитание на децата. Този контрол се състои в създаване на нормални условия за

осъществяване на процеса за отглеждане и възпитание на децата, а не в забрани, спиране и създаване на затруднения на персонала, работещ с децата.

Съгласно т. 12.11. от раздел VII. Отговорности, свързани с организацията на работата, управление на човешките ресурси от длъжностната характеристика, директорът разпределя, координира и контролира дейността на педагога, медицинските сестри, домакина и обслужващия персонал.

Съгласно т. 1.3 от раздел XI от длъжностната характеристика за длъжността директор на „Дневна детска ясла“, директорът следва да организира, планира, подпомага и контролира работата на педагога, медицинските сестри и детегледачките. В случая не само, че не е налице подпомагане на медицинските сестри от страна на директора, а напротив от доказателствата се установява системно създаване на пречки, от страна на директора, същите да осъществяват своите ежедневни задължения.

Прието е, че с горните действия, директорът Х. е извършила тежко нарушение на трудовата дисциплина, по смисъла на чл. 187, т. 10 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 8, ал. 4, т. 1 от Наредба №26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания, т. 1 и т. 2 от раздел V, т. 12.11. от раздел VII и т. 1.3 от раздел XI от длъжностната ѝ характеристика.

Относно посоченото по т. 6 от докладна записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020г. и от Протокол от 07.04.2020 г. на комисията назначена със Заповед №14**-ЧР/23.03.2020 г. на Кмета на Община Бл. е отразено, че е установено от медицинските сестри, че педагогът на ДДЯ №** „К.В.“ Т. системно не изпълнява служебните си задължения, за което е информирана многократно директорката. Задълженията на педагогът са сведени само до изработване на месечен план, като същата не контактува с медицинските сестри и не им оказва методическа помощ, което е задължение в длъжностната ѝ характеристика. Г-жа Х. не е предприела и не предприема необходимите мерки и толерира този тип поведение, което води до напрежение между медицинските сестри и педагога и до невъзможност за нормално отглеждане, възпитание и обучение на децата в детската ясла.

Медицинските сестри посочват, че педагогът не работи в група и не познава децата в яслата, а единствено дава на медицинските сестри плановите за работа. Всичко това се случва със знанието на директорката. Не оказва съдействие при подготовката на медицинските сестри за провеждане на занимания с децата. Системно отсъства от работа, без да има информация за това в работния график.

Установило се според заповедта, от писмените и гласни доказателства, че в ДДЯ №**, липсва нормална комуникация между педагога на детската ясла и медицинските сестри, което е и в резултат на действията на директора. Всичко това пречи на процеса и качеството на отглеждане и възпитание на децата в поверената ѝ детска ясла.

Съгласно т. ** от раздел V. Основни задължения от длъжностната характеристика директора контролира процеса на отглеждане и възпитание на децата. Съгласно т. 1.1 от раздел VII. Отговорности, свързани с организацията на работата, управление на човешките ресурси от длъжностната ѝ характеристика, директорът отговаря за качеството на отглеждане и възпитание на децата.

Прието е, че с горните действия директорът на ДДЯ №** И.Х. е извършила тежко нарушение на трудовата дисциплина, по смисъла на чл. 187, т. 10 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 8, ал. 4, т. 1 от Наредба № 26 от 18 ноември 2008г. т. 1, т. 2 и т. ** от раздел V, т. 1.1 от раздел VII и т.12.11. от раздел VII от длъжностната ѝ характеристика.

Относно посоченото по т. 7 от докладна записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020г. и от Протокол от 07.04.2020 г. на комисията назначена със Заповед №14**-ЧР/23.03.2020 г. на Кмета на Община Бл. се сочи, че е установено, че директорката създава интриги, манипулира и настройва

детегледачките срещу медицинските сестри, използвайки различието в заплащането, което води до напрежение помежду им и до невъзможност за нормално протичане на работния процес.

Медицинската сестра Н. Х. твърди, че на събрание, в присъствието на детегледачките, медицинските сестри и останалия персонал директорката е заявила, че заплатите са определени от д-р Т., главен експерт „Здравеопазване“ в Община Бл., медицинските сестри Н. Х. и Е. Т., а реално това става с подписване на Колективен трудов договор.

Дават пример, че директорката е организирила тържество, в работно време, в края на 2019 г., на което само медицинските сестри не са поканени и не са присъствали, тъй като не са били уведомени от директорката.

Прието е, че с горните действия директорът на ДДЯ №** И.Х. е извършила тежко нарушение на трудовата дисциплина, по смисъла на чл. 187, т. 10 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 8, ал. 4, т. 1 от Наредба №26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания, т. 1, т. 2 и т. ** от раздел V и т. 1.1 от раздел VII от длъжностната ѝ характеристика.

Относно посоченото по т. 8 от докладна записка с вх. № 67-00-21**/09.03.2020г. и от Протокол от 07.04.2020 г. на комисията назначена със Заповед №14**-ЧР/23.03.2020 г. на Кмета на Община Бл. се установило според заповедта следното:

На 27.11.2019 г. между 7:30-8:00 часа на работното ѝ място в Детска ясла №** „К.В.“ - Бл. Н. П. е видяла, че ѝ липсва столничката /стелката/ на стола ѝ. Попитала И.Х. кой и е взел столничката и директорката казала, че е тя и че я е скрила в шкафа на кухнята, за да не се ползва. Н. е взела вещта си от шкафа на кухнята и я е сложила обратно на стола си, защото е с дискова херния и когато има 30 минути почивка я ползва, тъй като я боли кръста. След като видяла това, Х. започнала да креши на И., да казва, че нейните неща са боклуци, като хвърлила столничката ѝ на земята и започнала да я рита. Н. отвърнала, че нейните неща са боклуци, след което директорката Х. яростно се нахвърлила върху нея и започнала да я удря по ръката и гърба ѝ. В помещението била готвачката Мария, която като видяла какво се случва, избягала в тоалетната. След физическата саморазправа, Н. И. много се изплашила и разстроила. Изтичала до първа група, там били детегледачката М. и медицинската сестра Х., на които разказала всичко.

От представения от помощник-готвача Н. П. И. снимков материал и Медицинско свидетелство с №73/02.12.2019 г. издадено от д-р К. А. - специалист по съдебна медицина - гр. Бл. е установено, че по вътрешната повърхност в средната трета на дясната предмишница е установено кръвонасядане с жълтеникаво-зеленикав цвят и с размери 9/4 см. Според заключението на съдебния лекар, кръвонасядането е с давност 4-7 дни и отговаря да е получено по време и начин, както е съобщено в предварителните сведения от г-жа Н. П., че на 27.11.2019 г. около 7:30 - 8:00 часа е била удряна с юмруци от административния ѝ ръководител, на работното ѝ място. Според заключението на съдебния лекар на г-жа Н. И. ѝ е причинена болка и страдание.

Г-жа И. твърди, че работи в БЗ ДДЯДК от 17 години, че причина за преназначаването ѝ в ДЯ №** е неврологичното ѝ заболяване и че никога не е имала други подобни конфликти.

Горепосочените действия на директорката са недопустими с оглед длъжността, която заема. С гореописаните действия И.Х. е причинила болка, страдание и е накърнила човешкото достойнство на Н. И., което представляват тежко нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с чл. 13, ал. 2, т. 1 от Правилника за вътрешния трудов ред в Бюджетно звено --Дневни детски ясли и детска кухня” - Бл., съгласно който работодателят е длъжен да пази достойнството на работника и служителя при изпълнение на работата по трудовото правоотношение.

Прието е от субекта на дисциплинарна власт в заповедта, че посочените нарушения на трудовата дисциплина от страна на директорката са тежки, тъй като са довЕ. до проблеми в протичането на процеса на отглеждане и възпитание на децата в детската ясла. Директорката е

злепоставяла медицинските сестри и е правила нееднократни изказвания в разрез с професионалната и колегиална етика. Поведението ѝ представлява неизпълнение на възложената ѝ работа като директор на детското заведение и злоупотреба с доверието на работодателя, тъй като накърнява отношенията между работодател и работник.

С оглед на това е посочено, че е налице тежко нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 8 и т. 10 от КТ от страна на директорката на Детска ясла №** „К.В.“ И.Х., което обосновава налагането на дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 3, във връзка с чл. 190, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда.

Видно от заповедта, същата е връчена на ищцата при отказ на 22.0**.2020г., оформен с подписите на двама свидетЕ..

По делото е приет и Правилник за вътрешния трудов ред в БЗ „Дневни детски ясли и детска кухня“ Бл., от които е видно правата и задълженията на директора.

От удостоверение за доход за периода от 01.04.20020г. до 30.04.2020г., издадено от БЗ „Дневни детски ясли и детски кухни“ Бл., се установява, че полученото брутно трудово възнаграждение от ищцата за м. април 2020г. е в размер на 1408, 20 лв.

Събрани са гласни доказателства от първоинстанционния съд.

Този състав счита, че формираната от първоинстанционния съд фактическа обстановка, така както е изложена в мотивите на решението, е пълна, правилна и кореспондираща с доказателствения материал, и с оглед разпоредбата на чл. 272 от ГПК, препраща своята към нея, в т.ч. и на възприетото относно това, за какви обстоятелства са събрани гласните доказателства.

Първоинстанционният съд достигнал до краен извод за основателност на исковите претенции и недоказаност на уволнителното основание от страна на работодателя.

Въпреки, че счел, че така поисканите обяснения не са съобразени с изискването на чл. 193, ал. 1 от КТ, приел, че особеностите на процесното уволнение налагат обсъждането на уволнението на ищцата в контекста на изискванията на чл. 19**, ал.1 във вр. с чл. 194, ал.1 от КТ

Относно спазването на срока по чл. 194 от КТ, районният съд приел, че още в края на 2019 година и най — късно на 09.01.2020 година до знанието на субекта на дисциплинарната власт, представляван от кмета на общината и до знанието на заместник кмета, отговарящ за дейността на БЗ ДДЯДК били достигнали достатъчно конкретни, ясни и категорични данни, касаещи извършване на претендираните с процесната заповед нарушения. Именно от тази дата бил започнал да тече двумесечния срок, предвиден в разпоредбата на чл. 194, ал. 1 от КТ, предложение първо, който бил изтекъл на 09.03.2020 година. Процесното наказание било наложено обаче едва на 22.0**.2020

година. От това следвало, че дисциплинарно наказание е наложено след изтичане на императивния срок, предвиден в горепосочената разпоредба, поради което заповедта се явявала незаконосъобразна по отношение на описаните осем броя нарушения, извършени в периода от 01.06.2019 година до края на 2019 година.

След като направил този извод, районният съд дал отговор и на въпросите по същество относно това извършени ли са от ищцата дисциплинарни нарушения, описани със заповедта, като приел, че работодателят не е доказал законността на уволнението.

От правна страна въззивният съд излага следното:

Споделят се изводите на първата инстанция относно активната и пасивната процесуална легитимация по предявения иск.

Въззивният съд не споделя изводите на първата инстанция относно приложението на чл. 193 и чл. 194 КТ и в тази връзка наведените възражения с въззивната жалба са основателни.

С решение № 601**9 от 11.6.2021 год. , постановено по гр.д.№ 3927 по описа за 2020 год., Върховният касационен съд, Четвърто гражданско отделение, е възприел разбирането, че в искането на обяснения работодателят не е длъжен да посочи всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин. Искането и вземането на устни или писмени обяснения от работника не е подчинено на никакви формални изисквания, но е достатъчно работникът да е разполагал с възможност да даде обясненията си, след като се е ориентирал в обстоятелствата. В този смисъл са и решения № 722/2011г. по гр.д. № **18/2009г. IV г.о. ВКС, решение № 68/2014г. по гр.д. № 314**/2013г. IV г.о. ВКС и решение № 270/2013г. по гр.д. № 1328/2012г. IV г.о. ВКС и др.

Тази практика на ВКС се споделя и от настоящия въззивен състав.

Видно от писмените обяснения, които е дала ищцата /л.64 – 6** от първоинстанционното дело/, може да се направи извод, че тя е била в достатъчна степен запознат с обстоятелствата, които са и дали възможност да се ориентира в тях и да даде обяснения, ако желае - възможност, от която тя се е възползвала.

Горните доводи водят до извод, че при налагането на дисциплинарното наказание, е спазена процедурата по чл.193 КТ.

Съгласно трайно установената практика на ВКС (решение №

231/13.06.2011 г. по гр. дело № 8**8/2010 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 2**6/18.0**.2012 г. по гр. дело № 1036/2011 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 367/06.10.2011 г. по гр. дело № 108/2011 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 363/10.01.2012 г. по гр. дело № 3**4/2011 г. на III-то гр. отд. на ВКС, решение № 203/24.06.201** г. по гр. дело № 6889/2014 г. на IV-то гр. отд. на ВКС и пр.), "откриване на нарушението", по смисъла на чл. 194, ал. 1 от КТ, означава узнаване от субекта на дисциплинарната власт на нарушаването на трудовата дисциплина, установено в съществения му признаци – субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, всички останали съществени индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. Узнаването на тези обстоятелства от други лица, различни от субекта на дисциплинарната власт, е ирелевантно за началото на двумесечния срок по чл. 194, ал. 1 от КТ.

Въззивният съд приема, че това е станало с уведомяването на кмета на общината с изготвения на 07.04.2020 г. протокол от комисията по случая / л. 67 и сл. от първоинст. дело /. Оспорената заповед за уволнение е връчена на 22.0**.2020 г., поради което е спазен двумесечния срок.

Първоинстанционният съд е разгледал и доводите на страните по съществото на спора, поради което следва да се даде отговор от въззивния съд на направените възражения в тази връзка с въззивната жалба .

По възражението, че необоснован бил изводът на първоинстанционният съд, че заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е немотивирана и от нея не ставало ясно колко според работодателя са броя на нарушенията едно или повече и съответно какви:

Въззивният съд възприема заповедта като мотивирана. Същата съдържа всички необходими реквизити, като нарушенията са описани обстоятелствено.

По възражението, че необоснован бил изводът на първоинстанционния съд, че в заповедта са изложени общи формулировки и не ставало ясно какво работодателят счита за дисциплинарно нарушение и какво приема като дата на извършване на всяко от нарушенията.

Въззивният съд приема, че са описани допуснатите нарушения на трудовата дисциплина, времето и мястото на извършването им нарушителят и конкретната правна квалификация на извършените и посочени дисциплинарни нарушения на трудовата дисциплина,

По възражението, че необосновано и неправилно първоинстанционният съд е приел, че в случая от страна на директорката няма допуснато нарушение на трудовата дисциплина, което да обосновава налагането на наказание:

Въззивният съд намира за неоснователни, поддържаните пред

настоящата инстанция от страна на въззивника – ответник в първоинстанционното производство, доводи по това възражение.

Въззивният съд намира направените правни изводи от първоинстанционния съд за правилни и обосновани.

При преценката на законността на наложеното дисциплинарно наказание, предмет на изследване, винаги е конкретното дисциплинарно нарушение. Съгласно разпоредбата на чл. 19**, ал. 1 КТ, дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с работника/служителя поради допуснати нарушения на трудовата дисциплина чрез налагането на най - тежкото дисциплинарно наказание - дисциплинарно уволнение, е обвързано от спазването на строго формална дисциплинарна процедура.

При оспорване на уволнението, в тежест на работодателя е да установи, че същото е законосъобразно.

Въззивният съд достигна до идентични правни изводи, направени от първоинстанционния съд относно това, кое от изброените в уволнителната заповед представлява нарушение на трудовата дисциплина и извършено ли е като деяние от ищцата, и споделя напълно изложеното, че :

В случая са събрани по делото гласни доказателства от оплакалите се медицински служителки, както и от педагога Т., Лидия К. и Николина П..

Първостепенният съд е обосновал защо свидетелките Н. Х., Д. Ч., Е.ца Л., Г. В., П. Т., Ел. Д., Н. И., С. Спадолиева са заинтересовани и не може да се даде вяра на показанията им.

Установява се и чрез разпита на всички свидетЕ., че има конфликт между медицинските сестри и директорката, както и между тях и педагожката. Действително преценката на съда за достоверността на такива показания следва да бъде обоснована с оглед останалите събрани по делото доказателства и на изключване на възможността заинтересоваността на свидетеля да е повлияла на обективността на показанията му.

Решаващият съд следва да обсъди показанията и на двете групи свидетЕ., посочени от страните по спора, като извърши преценка на достоверността им и доколко с тях се установяват факти, от значение за спора. Съдът определя силата, с която страна по делото е доказала фактическите си твърдения, на които основава иска си или защитата срещу него / така в Решение № 700 от 28.10.2010 г. на ВКС по гр. д. № 91/2010 г., IV г. о., ГК/.

Това е сторено от първостепенния съд, като въззивният съд възприема

обсъдените показания на свидетелите с първоинстанционното решение, без да ги преповтаря в мотивите си, като препраща към мотивите на първоинстанционния акт в тази му част и намира, че действително влошените отношения с директора са повлияли върху тяхната обективност. Отчита се, че свидетелката Т. е заявила пред комисията, което безкритично е взето като установено и от работодателя, че на 13.06.2019 години директорката е отправила обиди към детегледачката Сп.. Установи се по делото обаче от Заповед № 12 от 10.04.2019 година, че трудовото правоотношение със С. Сп. е прекратено на 12.04.2019 година. От това следва, че към претендираната с процесната заповед дата — 13.06.2019 година е било обективно невъзможно ищцата да е осъществила посоченото нарушение понеже С. Сп. не е била на работа. Относно нарушението, отразено в заповедта /без дата/, касаещо топлата вода медицинските сестри са се оплакали и са изложили твърдения за липса на топла вода през летния сезон и бездействие на директорката, като проблема бил отстранен едва след проверка от РЗИ. Показанията им се опровергават именно от писмото на РЗИ Бл., от което се установява, че сградния фонд на детската ясла отговаря на изискванията на Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях. Всяка група разполага със санитарен възел, оборудван с мивки за измиване на ръцете, вана с душ, индивидуални гърнета и място, където се извършва измиването и дезинфекцията на гърнетата, след ползване. В момента на проверката е установено, че бойлера обслужващ две от групите (втора и четвърта) е протекъл и няма топла вода. За констатираното нарушение е издадено Предписание № 171/13.06.2019 год. за отремонтване на бойлера, със срок на изпълнение 17. 06.2019г. На 19.06.2019г. е извършена повторна проверка, във връзка с изпълнение на Предписание № 171/ 13.06.2019г., при която е установено:Предписанието е изпълнено, а именно монтиран е нов бойлер, чрез който е осигурена топла вода, съгласно изискванията на чл. 23, ал. 3, от Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях, обн. ДВ. Бр. 103/2008г., изм. ДВ. Бр. 36/2011г.

Медицинските сестри са излагали факти и твърдения, които безкритично са приети от субекта на дисциплинарна власт. Част от тях същите не поддържат в показанията си пред първостепенния съд, като например вече сочат, че не им е забранявано извън работно време и в обедните почивки да се събират, че не са следени от директорката, което обаче е казано пред тях пред субекта на дисциплинарна власт. Сочат, че директорката им е забранявала да се събират в една група, като без да ги пита защо са на едно място им е казвала „събрание ли правите“. Посоченото не може да се възприеме за дисциплинарно нарушение, доколкото задължение на директора е да следи за спазване на задълженията на медицинските сестри. Неуместно поднесена забележка не може да се възприеме като тежко нарушение на трудовата дисциплина. Установява се от показанията на свидетелите Т. и К., че медицинските сестри се събират по време на работа в едно помещение, оставяйки без надзор деца и оправдавайки се, че е във

връзка с работа.

По отношение на нарушението посочено в точка първа, предложение второ от процесната заповед — конфликт и отправени на 22.10.2019 години обиди към медицинската сестра Д. Ч., от показанията на свидетелите Т. и К. се установява, че по случая е имало оплакване от майка на дете при адаптацията му. Свидетелите сочат, че майката е уведомила директора и педагога за проявено грубо и несъобразено с адаптацията на детето й поведение от страна на медицинската сестра Д. Ч.; че в резултат на това оплакване директорът е направил забележка на медицинската сестра да поправи поведението си, като освен самата Ч., нито един от другите разпитани свидетел. /които и не са присъствали, когато се претендира, че са отправени обидни квалификации/ не сочат данни за обидно или злепоставящо поведение от страна на директора.

По отношение на визираното в заповедта под т. 2 нарушение, свързано с бездействие относно неразрешен проблем с топлата вода, се установява от писмото на РЗИ, че е имало проблем само с бойлери в две групи, който е отстранен.

По отношение на нарушението посочено в точка трета, предложение първо от процесната заповед — директорът никога не е уведомявал своевременно медицинските сестри за подготовката и провеждането на предстоящите тържества. От съдържанието на показанията на свидетелите се установява, че в детското заведение са провеждани ежегодни тържества — Коледно тържество, тържество по повод Баба Марта, и тържество по повод първи юни - Денят на детето, като всички, включително и медицинските сестри са знаЕ. кога се провеждат тържества.

По отношение на нарушението посочено в точка три, предложение второ от процесната заповед — оставане на медицинската сестра Е. Д. сама в групата. От показанията на медицинската сестра Е. Д. се установява, че през месец октомври 2019 година, наистина е имало такъв случай. Свидетелката сочи, че това е създавало проблем, но не уточни изрично в какво точно се е изразявал проблема. Свидетелката сочи още, че директорът е видял, че е сама и в следствие се е досетила, че е изпратила детегледачката в пералното помещение по заместване. Следва да се сподЕ. приетото от първоинстанционния съд, че не става ясно какво точно деяние с неговите обективни и субективни белези е извършил директора, за да бъде вменено като нарушение на трудовата дисциплина, каква е неговата тежест, какви негативни последици са настъпили, какви права са засегнати и т.н.

Относно нарушението във връзка с неизготвянето на графици всеки месец, както и неточностите в тях, се установява, че графици са изготвяни, но се е налагало промени в тях във връзка с болнични листове или отпуск.

Въззивният съд приема още, че не представлява дисциплинарно нарушение и посоченото, че по време на извънредното положение на

13.03.2020г. директорката не е уведомила медицинските сестри за реда и начина на ползване и вида на отпуската. Напротив, установи се от показанията на всички свидетели, че с оглед извънредната ситуация директорката е предупредила своевременно служителите лично, а други са разбрали от колеги. Чрез гласни доказателства се установява, че на 16.03.2020 година всички лица от персонала на детското заведение са се явили и са подали молби за отпуск, поради обявяване на извънредно положение на 13.03.2020 година. Всички присъстващи са подали молби за отпуск без възражение. По отношение на това нарушение работодателят претендира неизпълнение на задължения предвидени в чл.8, ал.4 т. 1 от Наредба № 26 и в т.2 от раздел V от длъжностната характеристика, като въззивният съд приема, че липсва такава.

По отношение на нарушението, посочено в точка четири, предложение първо от процесната заповед — отправени към медицинската сестра Н. Х. думи „Напусни и остави хората да работят.

От показанията на свидетеля Т., се установява, че репликата е казана по повод на отказа на медицинската сестра Н. Х., че няма да изпълнява задължения вменени ѝ с длъжностната характеристика, и че няма да изпълнява програмата изготвена от педагога. Свидетелката поясни още, че репликата е отправена в смисъл, че ако медицинската сестра не желае да изпълнява задълженията си да напусне работата и да си намери друга работа. Посоченото, не представлява според съда нарушение на трудова дисциплина, за което да бъде наложено дисциплинарно уволнение.

По отношение на нарушението посочено в точка четири, предложение трето от процесната заповед — случаят касаещ заявление за отпуск на медицинската сестра Г. В.. От събраните по делото гласни доказателства се установява, че през месец януари 2020 година по време на грипната епидемия, поради намаления брой на групите се е наложило голяма част от персонала да подаде заявление за отпуск. Всички разпитани по делото свидетели категорично и ясно сочат, че това е наложило промяна и в техните планове за отпуск, но обективните обстоятелства са налагали това. Предвид това всички са приели без възражения, като абсолютно нормално и основателно нареждането на директора. Единственият, който се е противопоставил е била медицинската сестра Г. В., като е мотивирала отказа си с това, че имала други планове. Отправената реплика не може да се квалифицира като дисциплинарно нарушение, което да доведе до налагане на най-тежкото наказание.

По отношение на нарушението по точка **, предложение второ, касаещо забрани за общуване извън пределите на детското заведение и непрекъснато следене същото не се установи по делото, като самите медицински сестри сочат, че не е имало такива. Същите сочат, че са им правени забележки, когато са били забелязани от директорката в една група, като те са възприемали, че това е забрана. Безспорно е, че медицинската

сестра следва да се намира на работното си място в съответната група. Действително е възможно да се наложи да се допита до колежка в друга група, но фактът, че директорът е направил забележка за това, не може да се квалифицира като дисциплинарно нарушение.

Според въззивния съд не се установява и посоченото в т. 7 от заповедта, че директорката създавала интриги във връзка със заплащането.

Това е субективно виждане на свидетелите, тъй като детегледачките били настроени и те предполагали, че е именно от директорката.

По отношение на нарушението посочено в точка седем, предложение второ от процесната заповед — организирано тържество, без да са поканени медицинските сестри, освен че същото не представлява дисциплинарно нарушение, се опровергава и от събраните гласни доказателства /виж свидетеля К. /.

По отношение на посоченото претендирано нарушение не се установи нито правна, нито фактическа съставомерност на деянието от обективна и субективна страна и разпоредби на цитираните актове, които да задължават директора да провежда коледни банкети и да кани цял персонал на детското заведение.

По отношение на нарушението, посочено в точка осем от процесната заповед — конфликт и физическа саморазправа с готвача Н. П.. От събраните по делото доказателства, се установява, че на случилото се не са присъствали други лица освен ищцата и готвачката Н. П.. Част от разпитаните по делото свидетели — медицински сестри сочат, че знаят за този случай, но техните впечатления не са формирани от преки наблюдения, като очевидци, а от това което е разказала евентуалната потърпевша. Свидетелят Т., която е присъствала веднага след случилото се обаче сочи, че не ищцата, а готвачката Н. П. е проявила, както вербална, така и физическа агресия. При липса на каквито и да е данни и доказателства, освен твърденията на евентуалната пострадала, не може да се направи не само извод, а още повече категоричен такъв за основателност на претендираното нарушение. Нещо повече, установи се че д-р Т. непосредствено след това е посетил детското заведение именно във връзка с този случай, като липсват данни да са предприети някакви действия от негова страна, което навежда на извода, че Н. П. не е споменала пред него тези си твърдения. Медицинското свидетелство е издадено 7 дни след случая, като съдът намира, че не може по безспорен начин да приеме установеното от него да е свързано именно с този случай, доколкото същото е съставено само по сведения на пострадалата.

По изложените съображения въззивният съд споделя направения краен извод от първата инстанция, че като цяло работодателят не доказва пълно и главно в процеса, извършено от ищеца такова по вид нарушение на трудовата дисциплина, за което да се наложи най-тежкото по вид наказание - уволнение.

По изложеното следва да се отмени като незаконосъобразна заповедта, с което на ищцата е наложено най – тежкото по вид дисциплинарно наказание – “дисциплинарно уволнение”.

Изводът на първостепенния съд, че работодателят е издал незаконосъобразна заповед за налагане на дисциплинарно наказание “уволнение” – е правилен.

Атакуваната пред първостепенния съд заповед за дисциплинарно уволнение е незаконосъобразна и неправилна и като такава правилно е била отменена.

С оглед на взаимообвързаността на предявените при условията на обективно съединяване искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ, искането за възстановяване на ищцата на работа в детското заведение на длъжността, която е заемала преди уволнението „директор” правилно е било уважено като основателно.

По отношение на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, във връзка с чл. 22**, ал. 1 от КТ съображенията на първостепенния съд са правилни и настоящата въззивна инстанция ги споделя изцяло, като съгласно чл. 272 от ГПК също препраща към мотивите на първоинстанционния съд в тази част. С въззивната жалба не са наведени доводи какъв следва да бъде действителния размер на претендираното обезщетение.

На основание чл. 78, ал. 1 от ГПК правилно са изчислени от районния съд и направените от ищеца разноски, които ответникът следва да му заплати, както и дължимата държавна такса, която ответникът следва да заплати по сметка на РС.

Видно от горното, въззивният съд достигна до фактически и крайни правни изводи, които са идентични с тези на първоинстанционния, поради което на основание чл. 271 ал. 1 от ГПК, постановеното от него решение, следва да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно, а въззивната жалба следва да бъде оставена без уважение.

С оглед изхода на процеса, отговорността за разноски лежи върху въззивника, който следва да понесе своите както са направени и да заплати на въззиваемата страна, сторените от нея за тази инстанция.

В проведеното пред въззивния съд открито съдебно заседание и писмените бележки е заявено искане от въззиваемата страна за присъждане на направените разноски в размер на 700 лв. за адвокат, като съдът ще присъди същите.

По изложените съображения, Окръжен съд Бл., на основание чл.271 от ГПК

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 91747/26.02.2021 година, постановено по гр.д. № 122**/2020 година по описа на РС – гр. Бл..

ОСЪЖДА Бюджетно звено „Дневни детски ясли и детска кухня“ при Община Бл., представлявано от Кмета на Община Бл., с адрес: гр. Бл., пл. „Г.И.“ № 1 **ДА ЗАПЛАТИ** на ИЛ. Н. Х., с ЕГН *****, с адрес гр. Бл., ул. „М.К.“ № **6, ет. 1, ап. 3 сумата от 700, 00 лв. /седемстотин лева/, представляващи направените от последната разноски по делото пред въззивната инстанция за адвокат.

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

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____