

РЕШЕНИЕ

№ 96

гр. Русе, 23.03.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – РУСЕ, ВТОРИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и пети февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Аглика Гавраилова

Членове: Антоанета Атанасова
Михаил Драгнев

при участието на секретаря Маня Пейнова
като разгледа докладваното от Антоанета Атанасова Въззивно гражданско дело № 20224500500066 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 258 ГПК.

Образувано е по въззивна жалба от адв. Ф.М. АК Русе в качеството му на особен представител на ОУ „И.В.“ Русе против решение № 260633/19.11.2021 г., постановено по гр. д. № 4243/2020 г. по описа на Русенския районен съд, с което е уважен предявеният от Т. КР. Й. иск срещу ОУ „И.В.“ Русе за отмяна на Заповед №РД-15-1/10.08.2020г., издадена от Началника на Р. Русе, с която за нарушения на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 3 и т. 10 КТ ѝ е наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 2 КТ. Излага подробни съображения за неправилност и необоснованост на обжалваното решение като постановено при неправилна и непълна преценка на доказателствата. Иска отмяната му и отхвърляне на предявения срещу него иск. Претендира разноски пред двете инстанции.

Въззиваемата страна Т. КР. Й. оспорва основателността на жалбата по съображенията, изложени в отговора по чл. 263 ГПК. Иска решението да бъде потвърдено като правилно и да ѝ се присъдят направените разноски за производството.

Постъпил е отговор на въззивната жалба от третото лице Регионално управление на образованието Русе, с който се взема становище за нейната основателност.

Постъпила е и въззивна жалба от Регионално управление на образованието Русе, представлявано от Н. Р.Г. чрез адв. П.И. АК Русе – трето лице помагач на ответника

против Решение № 260633/19.11.2021 г., постановено по гр. д. № 4243/2020 г. по описа на Русенския районен съд. Намира, че решението е постановено при нарушения на процесуалните правила и при неточно приложение на материалния закон. Заявява, че е налице вътрешна противоречивост в мотивите на съда и решението е явно необосновано. Излага подробни съображения за това. Претендира отмяна на обжалваното решение и постановяване на ново, с което искът за отмяна на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание да бъде отхвърлен като неоснователен.

По реда и в срока по чл. 263 ГПК не е постъпил писмен отговор от въззиваемата страна Т. КР. Й..

След преценка на доводите на страните, доказателствата по делото и съобразно правомощията си, визирани в чл. 269 ГПК, въззивният съд приема следното:

Въззивните жалби са подадени от процесуално легитимирани лица, в законоустановения срок и срещу подлежащ на съдебен контрол акт, поради което са допустими.

Разгледани по същество са основателни.

Първоинстанционното производство е образувано по предявен от Т.К. Й. против ОУ „И.В.“ Русе иск с правно основание чл. 357 КТ, вр. чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ за отмяна на Заповед № РД-15-1/10.08.2020 г. на Н. на Р. Русе, с която на ищцата е наложено дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение" на основание чл. 188, т. 2 КТ и чл. 189 КТ, вр. с чл. 187, т. 3 и т. 10 КТ. Изложени са твърдения за незаконосъобразност на издадената заповед. Ищцата твърди, че не е допуснала вменените ѝ нарушения на трудовата дисциплина. Позовава се на тенденциозност в действията на Н. на Р., както и че същият не е спазил предвидената в КТ процедура по реализиране на дисциплинарната ѝ отговорност. Заявява, че така индивидуализираните в заповедта деяния не покриват фактическия състав на посочените правни основания, за което излага подробни съображения. Отделно от това твърди, че посочените в заповедта нарушения не са засегнали учебния процес, нито са нанесли вреди на училището. В тази връзка въвежда и възражение за несъответствие между наложеното наказание и извършените нарушения. Претендира отмяна на оспорената заповед като незаконосъобразна.

По реда и в срока по чл. 131 ГПК ответното училище чрез назначения му особен представител е взело становище за неоснователност на иска. Изложени са съображения, че процедурата по налагане на дисциплинарното наказание е законосъобразно проведена, описаните нарушения са безспорно установени. С тях според ответника са нарушени изрично посочени норм. актове и документи. Тези деяния покриват фактическите състави на чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10 КТ и не са налице твърдените в исковата молба пороци при определяне на вида на наказанието.

Претендира отхвърляне на иска като неоснователен.

По реда и в срока по чл. 131 ГПК третото лице помагач Р. Русе е взело становище за неоснователност на иска по подробно изложени съображения. Възражава срещу твърденията на ищцата, че при издаване на процесната заповед не са спазени правилата на КТ за нейното мотивиране, съобразяване на тежестта на нарушението и наказанието. Възражава и срещу доводите ѝ, че установените деяния – действия и бездействия не представляват нарушения на трудовата дисциплина, както и че не е спазен принципът на съразмерност между нарушението и наказанието. Оспорва изложените в исковата молба оплаквания за незаконосъобразност на процесната заповед. Претендира отхвърляне на предявения иск.

Страните не спорят, че към датата на налагане на процесното дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ между тях е съществувало трудово правоотношение, като ищцата е заемала длъжността „д.“ на ответното училище. Същото има качеството на работодател на ищцата, а третото лице Р. Русе се явява горестоящ орган по смисъла на нормата на чл. 61, ал. 2 КТ.

Предмет на настоящото производство е Заповед № РД-15-1/10.08.2020 г. на Н. на Р. Русе, с която ищцата е дисциплинарно наказана с "предупреждение за уволнение" на основание чл. 188, т. 2 КТ и чл. 189 КТ, вр. с чл. 187, т. 3 и т. 10 КТ. От нея се установява, че е издадена във връзка с Констативен протокол № КМД-03-112/09.04.2020 г. относно извършена проверка в ОУ "И.В." Русе по заповед на Н. на Р.-Русе № РД-10-41 от 09.03.2020 г. на фактите и обстоятелствата, изнесени в сигнал с вх. № РД-25-6 от 09.03.2020 г., както и във връзка с доклад вх. № КМД-24-76/21.04.2020 г. от страши експерт в Р. Русе. Констативният протокол и докладът съдържат описание на конкретни нарушения, като подробно са изложени обосноваващите ги обстоятелства. Те са инкорпорирани в съдържанието на оспорената заповед.

За нарушенията в атакуваната заповед, за които ищцата е била дисциплинарно наказана, се установява следното от фактическа страна:

Относно нарушенията по т. 1.1 и т. 1.2 – препятстване оказването на съдействие на контролен орган при извършване на проверка

На 10.03.2020 г. в 8:30 ч комисия, назначена от Н. на Р. със заповед от 09.03.2020 г., по повод постъпил на 09.03.2020 г. сигнал, посетила ответното училище и констатира, че зам. д.ът К.Ч., определен да изпълнява длъжността „д.“, тъй като на процесната дата ищцата ползвала платен годишен отпуск, се явил на работа в 8:52 часа. Констатираното в доклада и посочено като нарушение по т. 1.1 закъснение за работа на зам. д.а Ч. се установява безспорно от събраните доказателства и по това обстоятелство между страните не съществува спор. Като причина за закъснението си същият, разпитан по делото в качеството си на свидетел, сочи необходимостта от предприемане

на неотложни действия по повод провиснал клон над оградата на училището, за което своевременно сигнализирайл О. предния ден. В този смисъл са и депозираните от него обяснения в приложената по делото докладна записка до д.а по повод осъщественото заместване.

Не се спори между страните, че на 10.03.2020 г. училищните документи, необходими за проверката, не са били предоставени на комисията. Били съхранявани в кабинета на д.а, до който заместващият – св. Ч. не е имал достъп. Ключ, според неговите показания, имала само чистачката, но тя се била разболяла и поради това не могъл да отключи. Свидетелства, че и друг път бил замествал д.ката и тя винаги му предоставяла цялата необходима документация. Този случай, според свидетеля, бил инцидентен.

Относно нарушението по т. 1. 3, свързано с издаваните от ищцата заповеди, подаването, обработката и документирането на молби и заповеди за отпуск

Невъзможността на проверяващите да осъществят възложената им със заповедта на Н. Р. проверка, наложило тя да продължи на по-следващия ден, на 12.03.2020 г. вече в присъствието на ищцата, след завръщането ѝ от платен годишен отпуск. Проверени били Книгата за регистриране заповедите на д.а, Дневник за входяща кореспонденция, приключен на 05.03.2020 г. и Дневник за входяща кореспонденция, започнат на 05.03.2020 г., ведно с класъорите към тях. Било установено, че със Заповед № 913/05.03.2020 г., издадена от ищцата, са определени неучебните дни и преустановяването на учебните занятия за периода 05.03.2020 г. – 11.03.2020 г. и реда и условията за ползване на платен отпуск от педагогическите специалисти по време на обявената грипна епидемия. От констативния доклад, от приложените към обясненията на ищцата по реда на чл. 193 КТ писмени документи, както и от свидетелските показания, се установява, че на педагогическите специалисти в ответното училище е изпратено електронно съобщение, с което са уведомени, че по препоръка на Националния оперативен щаб дните от 06.03.2020 г. до 11.03.2020 г. се обявяват за неучебни и следва да се явят в училището на 06.03.2020 г. до 15:30 ч и да попълнят заявление за платен отпуск, към което е била прикачена само Заповед № РД-09-582/05.02.2020 г. на министъра на образованието и науката. С издадената от д.а обаче Заповед № 913/05.03.2020 г. адресатите не са били запознати нито лично, нито по ел. поща, по което обстоятелство не се и спори. По повод на това е извършена проверка на Книгата за регистриране заповедите на д.а, Дневник за входяща кореспонденция, приключен на 05.03.2020 г. и Дневник за входяща кореспонденция, започнат на 05.03.2020 г., ведно с класъорите към тях. От тях било констатирано, че били изготвени две заповеди с един и същи номер 913/05.03.2020 г., но с различно съдържание като едната от тях не е била вписана в Книгата. Едната касае обявените неучебни дни, а с другата се разрешава платен годишен отпуск на Елена Дончева-

Петкова. Втората заповед не е вписана в Книгата за регистриране на заповедите. Установено било също така, че 4 заявления за ползване на платен годишен отпуск са регистрирани в дневника за входяща кореспонденция на училището, без да са подписани от съответния педагогически специалист и без резолюция на д.а на училището за разрешаване ползването на отпуск или за отказ, 13 заявления за ползване на отпуск за периода 10-11.03.2020 г. са подписани от съответния педагогически специалист, но липсва резолюция на д.а на училището за разрешаване ползването на отпуск в този период, в три от заявленията за ползване на платен годишен отпуск датата на регистрирането им в дневника за входяща кореспонденция не отговаря на датата на подаване на заявлението. На комисията са представени 80 бр. заповеди за ползване на отпуск, като в нито една от тези заповеди няма данни за връчването ѝ на служители на училището. 11 бр. заповеди не са подписани от д.а на училището, т. е. липсва волеизявление на работодателя относно ползването на отпуск от педагогическите специалисти, а във всичките 80 бр. заповеди липсва текст, който да разпорежда заповедта да се връчи на педагогическия специалист. Нито една от тези 80 заповеди не е регистрирана в Книгата за регистриране на заповедите. Констатациите на проверяващите се потвърждават и от приложените към преписката на Р. писмени доказателства, а така също и от показанията на св. Янка Божанова – ЗАС в ответното училище. Същата разяснява, че в процесния период ситуацията била много напрегната. Всеки служител е следвало да подаде по 2 заявления за двата периода, съответно е следвало да му се издадат по 3 заповеди, предвид вида на ползвания отпуск, което довело до огромен обем от работа и тя не била в състояние да ги изготви своевременно. Всички заявления имали посочено основание за ползване на отпуск – едните КТД, другите по чл. 155 и чл. 156а КТ. От показанията на св. Петрова и св. Богданова се установява, че им било разпоредено да подадат готови заявления за отпуск, но след това не са получили заповеди, нито са били уведомени, че такъв им е бил разрешен. Това и ги е мотивирало да подадат сигнал до Р., тъй като се почувствали застрашени от уволнение. Наложило се в почивните дни да търсят служителката, която обработва молбите им за отпуск - св. Божанова, за да се информират имат или не разрешен отпуск. Свидетелстват, че пак по същата причина, поради неуведомяването им дали са в отпуск или не, притеснени от други предходни случаи на търсене на дисциплинарна отговорност от д.ката, се явявали в следващите дни на работа, съставяйки и входяйки в училището присъствени списъци. От писмените доказателства се установява още, че независимо от това, че са били на работа в тези дни, във фишовете им за заплата е отразено, че са били в отпуск. Изнесеното от тях се потвърждава и приложените по делото присъствени списъци, видно от които на 10.03.2020 г. и на 11.03.2020 г. в училището от 8 до 15 ч са присъствали 6-ма педагогически специалисти, както и от изготвената от св. Ч. докладна записка до д.а. От събраните гласни доказателства се установява, че заместващият ищцата св. Ч. ги уверил, че отпуските им са разрешени,

но поради липсата на ключ от стаята на д.ката не могъл да им предостави заповедите за това.

Относно нарушението по т. 2 – невъвеждане в указан срок в електронната платформа на подадените заявления на 5 ученици, явяващи се на изпит от НВО по чужд език и несъответно на действителното деклариране на коректността на въведената информация за учениците от VII клас

Установява се, че за него Началникът на Р. е бил сезиран с доклад от 21.04.2020 г. за извършена проверка от М.Б. – старши експерт по природни науки и екология в Р.-Русе и председател на комисията по информационно осигуряване и класиране на ученици в VIII клас в неспециализираните училища на места по държавен план-прием за учебната 2020/2021 година – т. 4 и Приложение № 2 към него. От доклада се установява, че извършвайки проверка на 13.04.2020 г. на данните на учениците, комисията е установила, че заявленията на петима ученици от ОУ "И.В." – Русе за явяване на изпит от НВО по чужд език – английски език не са въведени в електронната платформа admin.priem.mon.bg. Била въведена само информация за НВО по български език и литература и по математика В същото време д.ката на ответното училище с писмо от 10.04.2020 г. потвърдила коректността на информацията за учениците в платформата и броя на учениците. Т. е. налице било несъответствие между това, което е потвърдено и наличните данни в платформата относно петимата ученици, желаещи да се явят на НВО по англ. език.

В дадените от нея писмени обяснения по реда на чл. 193 КТ ищцата обяснила, че при въвеждане на данните в ел. платформа с администратора на училището не открили опция за въвеждане на НВО на англ. език. Консултирала се с колеги от други училища, с представители на Р., но никой от тях не бил наясно как да се въведат данните. На 9.04.2020 г. подала заявленията на петимата ученици чрез сканирано писмо до Р. като прикачени файлове към него. Дадените от ищцата писмени обяснения се подкрепят от показанията на св. Ч. и св. Росица Димитрова. В противовес са показанията на св. Б.П. – служител на Р., която заявява, че не е била търсена за помощ от ищцата по повод проблем с въвеждането на желаещите да се явят на НВО по англ. език ученици. За такъв узнала едва, когато получили писмото ѝ, че информацията е коректно въведена в платформата, а в същото време се оказало, че има невъведени заявления за явяване на изпит по чужд език, които д.ката приложила с писмо предния ден, т. е. налице било несъответствие между декларираното от д.ката и подадените заявления. Дава още показания, че ученици от още 6 русенски училища са били заявили желание да се явят на НВО по чужд език и техните заявления били въведени. Свидетелства, че в крайна сметка заявленията на 5-те деца от училище „И.В.“ били въведени, но това се случило след поискано разрешение от министерството за служебно въвеждане на липсващите данни от страна на Р.. Това се случило след изтичане на срока. По делото е приложено

и писмо от МОН, че за периода 06-08.2020 г., през който става въвеждането на заявленията за явяване на изпит по чужд език, в министерството не са постъпвали сигнали за проблеми с въвеждането на данни в платформата за НВО по англ. език. От гласните доказателства безспорно се установява, че през учебната 2019/2020 г. не е било проведено НВО по англ. език поради обявената пандемия.

При така установеното от фактическа страна, съдът прави следните правни изводи:

Исковата претенция намира правното си основание в разпоредбата на чл. 357 вр. чл. 188, т. 2 КТ.

Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ, дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Това изискване към съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание е съществено и неспазването му има за последица признаване на наложеното наказание за незаконно само на формално основание. Това е така, тъй като при преценка на неговата законосъобразност, съдът проверява съществуват ли посочените от работодателя факти. В този смисъл, непосочването на конкретни обстоятелства прави невъзможен съдебния контрол, като затруднява и работника с оглед организиране на защитата му. Съдът не може да извършва проверка извън данните в заповедта. Работникът трябва да знае конкретните факти, на които се основава наказанието. Следователно нарушаването на императивната разпоредба на чл. 195, ал. 1 КТ води до невъзможност да се установят конкретните нарушения, съответно да се определи предмета на съдебния контрол, поради което съдът следи и служебно за спазването ѝ.

В настоящия случай съдът намира, че в процесната заповед са спазени всички тези законови изисквания. Нарушенията са конкретизирани с посочване на извършителя, времето, мястото и фактическите обстоятелства, посочен е видът на наложеното наказание, както и законовите основания, т. е. налице са всички факти, с които се обосновава дисциплинарното наказание. Изложените мотиви съдържат достатъчно данни, които да дадат възможност на наказания служител да осъществи ефективна защита, както и възможност за съда да осъществи възложения му от закона правораздавателен контрол.

Несъмнено установено по делото е също така, че преди издаване на процесната заповед от ищцата са били поискани писмени обяснения в 7-дневен срок именно във връзка с извършените дисциплинарни нарушения - предмет на въззивното производство. Ищцата е депозирала писмени такива, което от своя страна означава, че е разбрала какви точно нарушения ѝ се вменяват. Настоящият състав намира, че изискването на чл. 193 КТ е удовлетворено и на ищцата е била предоставена реална възможност да упражни правото си на защита.

В контекста на изложеното, съдът приема и че са спазени сроковете по чл. 194 КТ за налагане на дисциплинарното наказание, като е съобразен и продължителният период, през който ищцата е била в отпуск поради временна неработоспособност.

Следователно предметът на съдебен контрол е очертан, обезпечено е правото на защита на наказания служител и проверката по същество на спора – за осъществяване на нарушенията и съответствието им с наложеното наказание, което работодателят следва да установи чрез пълно доказване, може да бъде осъществена. Оспорването с исковата молба на заповедта на формално основание е изцяло неоснователно, въпреки липсата на конкретни доводи.

Наложеното на ищцата дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение" е основано на твърдения за извършени три дисциплинарни нарушения.

На първо място, следва да се изясни въпросът дали сочените обстоятелства съставляват дисциплинарно нарушение.

За да е налице нарушение на трудовата дисциплина, е необходимо да се установи, че служителят не е изпълнил задължение, произтичащо пряко от характера на трудовото му правоотношение или свързано непосредствено с трудовата му функция.

По аргумент от чл. 186 КТ нарушение на трудовата дисциплина е всяко неизпълнение на трудовите задължения на работника или служителя. Неизпълнението може да се изразява в действие или бездействие. Когато нарушението се изразява в бездействие във всички случаи това бездействие следва да кореспондира с конкретно задължение на работника, възложено му от работодателя. Такова е първото вменено й нарушение, по което от фактическа страна липсва спор. Доколкото в производството се доказва, че за закъснението на св. Ч. на 10.03.2020 г. са били налице извинителни причини, съдът приема констатациите на работодателя за допуснато нарушение от ищцата по т. 1.1 от заповедта - че в началото на работния ден не е имало лице, което да окаже съдействие на комисията при извършване на назначената проверка, за неоснователни. Безспорно е обаче, че назначената със заповед на Н. на Р. комисия на 10.03.2020 г. не е могла да изпълни вменените й от него задължения, а именно изясняване на фактите и обстоятелствата, изложени в сигнала, с който е бил сезиран на 9.03.2020 г., поради това, че на проверяващите не е бил осигурен достъп до училищните документи. Възраженията на ищцата за тенденциозност на предприетите от страна на Н. на Р. действия, за това, че не била предварително информирана за нея, са изцяло неоснователни. Установи се, че Заповедта на Н. на Р. е била издадена на основание чл. 254, ал. 2 ЗПУО, вр. чл. 3, ал. 3, чл. 17, ал. 2 и чл. 18, ал. 1 и ал. 2 от Правилника за устройството и функциите регионалните управления на образование, по повод сигнал с вх. № РД-5- 6/09.03.2020 г. Назначената проверка не е била планова по смисъла на чл. 17, ал. 1 от Правилника, за да е било необходимо ищцата предварително

да е била известена за нея. Тя е била провокирана от сигнал, с който Началникът на Р. е бил сезиран и предприета в изпълнение на неговите правомощия, а същевременно и задължения. Наложителността от извършването на такава спешна проверка се потвърждава и от изнесените в сигнала факти и обстоятелства за възможно засягане на трудови права на служители в повереното ѝ училище. Несъстоятелни са доводите на ищцата, че за изпълнение на преките си задължения за периода на нейното краткосрочно отсъствие, заместващият я зам. д. разполагал с необходимата училищна документация. Те се опровергават от показанията на св. Богданова и св. Петрова, че именно заключването на училищни документи в нейния кабинет е посочено от заместващия я св. Ч. като причина да не може да им представи писмено разрешение на д.а за ползване на отпуск, поради което се е наложило устно да уверява явилите се служители, че отпускът им е бил разрешен. Несъстоятелни са и доводите ѝ, че проверяващите целенасочено били изисквали документи, които се съхраняват в кабинета на д.а. От съвкупната преценка на доказателствения материал се налага извод, че проверяващите са изисквали именно документи, свързани с подадения до Р. сигнал – относно начина на разрешаване на отпуските, издаваните заповеди и пр. И на последно, но не по значимост, място училището е обществена институция, а проверяващите – представители на висшестоящ, контролен в случая орган, на които следва да се осигури достъп до изискваните от тях документи щом същите безспорно действат в изпълнение на вменени им законови права и задължения. Доводът, че до тези документи имала достъп само чистачката, която си била заминала, е най-малкото несериозен. При заместване на д.а, той би следвало да осигури пълен достъп на заместващия го до документацията на училището. Налага се безспорен извод, че чрез своето бездействие /непредоставяйки достъп до цялата необходима училищна документация на заместващия/, д.ката не е създала условия за нормалното организиране и осъществяване на цялостната дейност в образователната институция за времето, когато е в платен годишен отпуск. Безспорно е, че по този начин е пречатствала оказването на съдействие на контролен орган при извършване на проверка, което пък от своя страна е наложило да се ангажира допълнително времето и на проверяващите, и на служители от училището още един ден, за да се извърши в крайна сметка назначената проверка. Налице е нарушение на разпоредбите на чл. 258, ал. 1 ЗПУО и чл. 31, ал. 1, т. 2, т. 4 и т. 32 от Наредба № 15/22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, д.ите и другите специалисти, както и на Раздел III, т. 2, 34 и 36 от длъжностната ѝ характеристика, което от своя страна безспорно съставлява неизпълнение на нейни трудови задължения по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10 КТ.

Относно следващото нарушение, обективизирано в т. 1.3 от заповедта от съвкупния анализ на доказателствения материал, се налага извод, че е налице много лоша организация на документооборота в ответното училище – неподписани молби,

заведени в дневника, подписани молби, но без резолюция дали отпусъкът е разрешен, регистриране на молби на дата, предхождаща посочената в молбата, неуведомяване на учителите за издадена от д.а заповед, с която е разпоредено преустановяване на учебните занятия, дублиране на номера на заповеди, нерегистриране на заповедите за отпуск. Посочените в заповедта нарушения, изразяващи се в липса на ефективен контрол относно водената училищна документация, са доказани по несъмнен начин. Констатациите на проверяващите относно организацията по подаване, приемане на молбите за отпуск, реда за разрешаването му, се потвърждават от събраните писмени и гласни доказателства, в т. ч. и от тези на водените от ищцата свидетели. Безспорно е, че чрез тези свои действия и бездействия ищцата съществено е застрашила трудовите права на служителите в повереното ѝ училище, като е налице и накърняване на такива. Съгласно чл. 172 КТ платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж или на части, като това съгласно чл. 173, ал.1 КТ става с писмено разрешение на работодателя. Липсата на писмено разрешение за ползване на отпуск означава, че неявяването на работа на служителя би представлявало дисциплинарно нарушение по см. на чл. 190, ал.1, т.2 КТ. Няма законова възможност за ползване на платен годишен отпуск без писмено разрешение от работодателя. Сама по себе си писмената молба за ползване на платен годишен отпуск не замества разрешението на работодателя по чл. 173, ал.1 КТ, а трябва да са налице насрещни съпадащи се писмени волеизявления на страните по трудовото правоотношение, както по отношение основанията на платения отпуск, така и за времето, през което ще бъде ползван, като съгласието на работодателя се обективира в писмена заповед. Работникът/служителят може да започне ползването на отпуск след достигане до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т. е. само след като е узнал за това, докогато той е длъжен да продължава за изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение. В този смисъл е константната съдебна практика, на която и самата ищца се позовава. Поради това, съвсем обосновани се явяват притесненията на тези служители, които въпреки, че са подали молби за отпуск, не са могли да се уверят, че такъв им е бил писмено разрешен. Това от своя страна ги е мотивирало да се явяват на работа, което под угрозата от дисциплинарно уволнение, да удостоверяват надлежно с присъствени списъци. В крайна сметка се е стигнало до ситуация, в която са били ощетени и откъм размера на отпуска си, тъй като тези дни ищцата е отказала да им зачете като присъствени. Видно от присъствените списъци, това не са единствено „свидетелите на Р.“ – св. Петрова и св. Богданова, както твърди д.ката, а и други служители на ответното училище. Още повече, че както безспорно се установи, педагогическите специалисти не са били запознати с издадената от д.а заповед, с която освен че се преустановяват учебните занятия, за което са били информирани от заповедта на министъра, изрично им се указва, че за съответния период са в платен годишен отпуск.

Дейността на ищцата като д. на учебно заведение - ответното училище се регламентира от изисквания на законови и подзаконовни нормативни актове, като конкретно по силата на чл. 258, ал. 1 ЗПУО организира и контролира цялостната дейност на институцията в съответствие с правомощията, определени с държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, д.ите и другите педагогически специалисти. Предвидените в законови и подзаконовни нормативни актове задължения на д.а на училище да организира, контролира и отговаря за цялостната дейност на училището, са залегнали и в длъжностната характеристика на ищцата – раздел V – д.ът отговаря за правилното водене и съхраняване на училищната документация. Пак съобразно длъжностната ѝ характеристика, раздел III, т. 2 и т. 34 ищцата има задължението да ръководи и да отговаря за цялостната дейност на образователната институция и да контролира и отговаря за правилното водене, издаване и съхраняване на документите в нея. В изпълнение на така вменените ѝ задължения, същата е издала Вътрешни правила за информацията, документите, реда и организацията на документооборота, архивиране, като сама е допуснала тяхното неизпълнение.

Настоящият състав намира, че обективизираните в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание нарушения по т. 1.3 са допуснати от въззиваемата. Със своите действия/бездействия е нарушила чл. 258, ал. 1 ЗПУО, по чл. 31, ал. 1, т. 30 от Наредба № 15/22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти и т. 2 и т. 5 от Приложение № 2 към чл. 7, т. 2 от Наредба № 8/11.08.2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование, както е приел и районният съд. Неправилен като необоснован, е обаче изводът му, че тези нарушения не съответстват на посочената правна квалификация.

Разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 3 КТ предвижда, че нарушение на трудовата дисциплина е неизпълнението на възложената работа. Работата на ищцата е била възложена с длъжностната ѝ характеристика, видно от която, д.ът на общинско училище, каквато длъжност е заемал ищцата, като орган на управление на училището, е бил задължена да организира, контролира и отговаря за цялостната му дейност. По своето естество всяко от вменените ѝ нарушения е било в противовес с тези ѝ задължения по длъжностна характеристика.

При наличието на безспорни доказателства, че ищцата е осъществила нарушения на трудовата дисциплина, които могат да бъдат подведени под състава на чл. 187, ал. 1, т. 3 КТ, Окръжният съд счита, че не се налага обсъждане дали същите осъществяват и състав на нарушения по чл. 187, т. 10 от КТ, тъй като фактически и юридически формулираните в проверяваната Заповед № РД-15-1/10.08.2020 г. на Н. на Р. Русе са достатъчни за реализиране на дисциплинарната отговорност на ищцата.

Относно нарушенията, обективирани в т. 2 от оспорената заповед, съдът приема, че от страна на работодателя не се доказва, че ел. платформа е работела безотказно и невъвеждането на заявленията на учениците за явяване на НВО по чужд език в ел. платформа се дължи на неправомерно поведение на ищцата или на нейни служители, на които тя е следвало да окаже контрол. При твърдения от нейна страна, че е имало проблеми в нейната функционалност, т. е. невъзможност да се въведат данните за НВО по чужд език, което е твърдение на отрицателен факт, от страна на ответника и третото лице помагач не се установи в условията на пълно и главно доказване, че платформата през целия период е била технически изправна. Този извод не се променя от безспорно установеното, че други 6 училища са успели да въведат коректно своите данни. Настоящият състав намира, че от страна на ищцата, относно това обстоятелство, е проведено успешно обратно доказване чрез показанията на св. Ч. и св. Росица Димитрова.

Налице е обаче допуснато от нея нарушение, изразяващо се в подадената от нея декларация, че данните, качени на ел. платформа на учениците от VII клас, са коректно въведени. Декларираното от нея безспорно не съответства на действителното – в платформата не са били въведени заявленията на учениците за НВО по чужд език. Липсват данни ищцата да е уведомила писмено Р., че тези заявления поради технически проблем, не са въведени в платформата. Действително, съобразно изискванията и указанията тя е изпратила заявленията и на хартиен носител, без обаче никъде да сочи, че не са качени в платформата. Обратното, декларира коректността на информацията. По този начин интересите на тези ученици са били застрашени, но до настъпване на вредоносен резултат не се е стигнало по обективни причини – обявената пандемия и непровеждането на НОВ по англ. език. С тези свои действия ищцата е извършила нарушения на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 3 и 10 КТ – налице е неизпълнение на възложената работа, както и на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове - чл. 258, ал. 1 ЗПУО и по чл. 31, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 4 от Наредба № 15/22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, както и Раздел III, т. 1 и т. 2 от длъжностната ѝ характеристика.

На следващо място, спорът се концентрира върху съразмерността на наложеното от работодателя наказание с извършените от ищцата нарушения на трудовата дисциплина.

Съобразно трайната съдебна практика преценката на тежестта на нарушенията следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в т. ч. характера на извършваната дейност и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е

осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение (така Решение № 372 от 01.07.2010 г. по гр. д. № 1040/2009 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 516 от 28.06.2010 г. по гр. д. № 94/2009 г. III г. о. на ВКС, Решение № 227 от 29.06.2012 г. по гр. д. № 1417/2011 г., III г. о. на ВКС и др.).

По въпроса относно критериите при преценка тежестта на нарушението, с оглед приложението на чл. 189, ал. 1 от КТ е създадена задължителна съдебна практика, според която преценката на критерия - тежест на допуснатото нарушение следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение. За тежестта на нарушението от значение е характера на изпълняваната работа, характера на възложените трудови функции и доколко те сочат за оказано от работодателя по-високо доверие, респективно - доколко са свързани с по-висока степен на отговорност при изпълнение на работата, значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение, с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху работата на работодателя, обстоятелствата при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника или служителя към неизпълнението. В този смисъл и решение, постановено по гр. дело № 1417/2011 г. по описа на ВКС на РБългария.

От събраните по делото доказателства се установява, че е налице неизпълнение на трудовите задължения на д-а на ОУ „И.В.“ – Т.Й., които са й вменени, както с нормативната уредба, така и с длъжностната характеристика за съответната длъжност. Доводите на ищцата, че тежестта на наложеното й наказание не е съобразено с характера на нарушенията и липсата на вредоносен резултат, настоящият въззивен състав намира за неоснователни. В системата на дисциплинарите наказания, посочени в чл. 188 КТ, това е средното по тежест наказание, тъй като санкционните му последици са порицателни и предупредителни. Приетата от въззивния съд неоснователност на някои от констатациите на работодателя за допуснати дисциплинарни нарушения, не променя крайния извод, че такива са допуснати от ищцата. По делото е безспорно установено нарушаване на правата на контролните органи поради ограничен достъп до документацията в повереното й училище. Доказано е, че са били застрашени и нарушени трудови права на служители в него поради допуснати нарушения в процеса на разрешаване на платен годишен отпуск, както и са били застрашени правата на учениците за участието им в НВО по чужд език. Отчита се настъпилият вредоносен резултат от второто нарушение, както и ненастъпването на такъв от третото, но по обективни причини. Правилно, наказващият орган е отчел и периодът, в който са извършени нарушенията - обявена грипна епидемия. Очевидно ситуацията е била напрегната, експресна в какъвто смисъл са показанията на ищцовите свидетели, но неправилно районният съд е ценил това като

извинително за ищцата обстоятелство. Заеманата от нея длъжност е ръководна, с голяма обществена значимост. В контекста на цитираната по-горе съдебна практика, възложените ѝ трудови функции сочат на оказано от работодателя по-високо доверие, респ. са свързани и с по-висока степен на отговорност при изпълнение на работата. Всичко това предполага, че от ищцата като д. се очаква вземането на акуратни и адекватни решения, създаване на добра организация, съобразена именно с извънредността и динамиката на случващото се, създаване у родители, ученици и служители на спокойствие и сигурност, а не на напрежение, още по-малко на засягане или на опасност от засягане на трудови и образователни права. Ищцата, в качеството си д. и ръководител, е следвало да не допуска създалия се хаос и неясноти – или като се възползва от предвидените в законодателството способности за това, или като създаде организация, при която постъпилите заявления и заповеди за отпуск да бъдат своевременно изготвяни и писменото разрешение за ползване на отпуск да бъде узнато от служителите. Съдът отчита и липсата на самокритично отношение към извършеното или по-скоро negliжирането му – ищцата счита, че допуснатите нарушения не са значими, а обратното - „малозначителни“, „дребнави“. Отделно от това, в исквата молба същата е опитала да прехвърли отговорността за лошата организация в докуменооборота към зам. д.ите и ЗАС, но съгласно раздел IV, т. 2 от длъжностната ѝ характеристика, нейно е задължението да разпределя, координира и ръководи дейността им. Липсват и данни по отношение на тях да е търсена някаква дисциплинарна отговорност. По същите съображения, неоснователни се явяват и доводите, че самата тя е била в платен годишен отпуск. Същата е била длъжна да обезпечи нормалното организиране и осъществяване на цялостната дейност в училището за времето на нейното отсъствие. В обобщение, в своята цялост поведението на ищцата съставлява нарушение на трудовата дисциплина с тежест, обосноваваща налагане на наказание - "предупреждение за уволнение", като при определянето му работодателят е съобразил всички релевантни данни. Този извод не се променя от обстоятелството, че към момента на издаване на оспорената в настоящото производство заповед, наказанието, наложено със заповед № РД-15-1/31.07.2019 г. на Н. на Р. е било заличено на основание чл. 197, ал.1 КТ и позоваването му на нея е неправилно.

Като е приел обратното, първоинстанционният съд е постановил неправилен съдебен акт, който следва да бъде изцяло отменен и вместо него да бъде постановено ново решение по съществото на спора, с което предявеният иск да бъде отхвърлен.

С оглед изхода на спора, разноски не следва да бъдат присъждани. Искането на третото лице помагач да му бъде върната внесена от него държавна такса по подадената въззивна жалба, е неоснователно. Съгласно приетото в т. 10 от Тълкувателно решение № 6 от 6.11.2013 г. на ВКС по тълк. д. № 6/2012 г., ОСГТК

държавните учреждения дължат държавна такса при въззивно и касационно обжалване на решения по трудови дела.

Мотивиран така, Русенският окръжен съд

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение № 260633/19.11.2021 г., постановено по гр. д. № 4243/2020 г. по описа на Русенския районен съд и вместо него **ПОСТАНОВЯВА:**

ОТХВЪРЛЯ предявления от Т. КР. Й. от гр. Русе, ул. „Рудозем“ № 9 против ОУ „И.В.“, гр. Русе, ул. „Д-р Петър Берон“ № 20 иск на основание чл. 357, ал. 1 КТ за отмяна като незаконосъобразна на Заповед № РД-15-1/10.08.2020 г. на Н. на Р. Русе за налагане в качеството й на д. на ОУ „И.В.“ на дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение" като **неоснователен**.

Решението е постановено при участието на Р. Русе като трето лице помагач на ответника.

Решението е окончателно.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____