

РЕШЕНИЕ

№ 3704

гр. София, 13.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 75 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и пети октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: МАРИЯ ИВ. ИВАНОВА А.

при участието на секретаря СНЕЖАНКА К. КИРИЛОВА
като разгледа докладваното от МАРИЯ ИВ. ИВАНОВА А. Гражданско дело
№ 20221110132064 по описа за 2022 година

Предявени са искиове с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ, чл. 344, ал.1, т.2 от КТ.

Ищецът-Е. Д. А. излага, че по силата на Трудов договор №608/04.09.2017 год. е изпълнявала длъжността „учител в ДГ“ в детска градина №/////. Твърди, че със Заповед №534/06.06.2022 год. на директора на Детска градина „Н.“-Д.Т. й е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Излага, че в заповедта е посочено, че е извършила тежко нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в това, че на 01.04.2022 год. е подала жалба до Дирекция Образование, в която се съдържат неверни факти и обстоятелства, с което са нарушени чл. 37, т.1, т.3, т.4 и чл. 39 от Етичния кодекс на детската градина и чл. 190, ал.1, т.4, пр.1-во от КТ. Твърди, че не е извършила нарушение на трудовата дисциплина, тъй като е упражнила конституционното си право да подаде сигнал/жалба, че заповедта не е мотивирана, тъй като не е посочено, с кои свои действия го е злепоставила пред трети лица, както и с кои свои действия е нарушила етичния кодекс. Поддържа, че при определяне на дисциплинарното наказание работодателят не е взел предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя, с което е нарушил разпоредбата на чл.189, ал.1 от КТ. Моли заповедта, с която е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ да бъде отменена, както да бъде възстановена на длъжността заемана преди уволнението. Претендира сторените в производството разноски.

Ответникът-Детска градина №/////, е депозирал в срок отговор на исковата

молба, в който излага, че дисциплинарното наказание е наложено поради съдържащи се неверни факти и обстоятелства в подадената на 01.04.2022 год. жалба от ищцата до Дирекция образование, с което е нарушила чл. 37, т.1, т.3, т.4 и чл. 39 от Етичния кодекс на детската градина и чл. 190, ал.1, т.4, пр.1-во от КТ. Твърди, че с изнесените неверни твърдения пряко се уронва престижа и доброто ѝ име пред по-горестоящ орган, работодателят се zlepоставя, като се правят предположения за нарушение на редица разпоредби, и неточно и недобросъвестно изпълнение на възложените задачи, в качеството ѝ на ръководител. Излага се, че от Столична община Дирекция „Образование“ е извършена проверка, но не са констатирани нарушения. Твърди, че всички твърдения в жалбата са неверни, zlepоставящи и уронващи репутацията, доброто име на директора пред Столична община, НОИ, КЗД и др., като по същество представляват злоупотреба с доверието на работодателя. Претендира разноски.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите на страните, с оглед разпоредбата на чл. 235, ал. 2 от ГПК, приема за установено от фактическа страна следното:

Не се спори между страните, а и от представения по делото трудов договор №608/04.09.2017 год. се установява, че между Е. Д. А. и ДГ №///// е съществувало трудово правоотношение по силата на което ищцата е заемала длъжността “учител в детска градина“.

Приета като доказателство по делото е жалба с рег. №///// год. от Е. Д. А. до Кмета на СО с копие до Дирекция „Образование“ към СО, в която ищцата посочва, че работи като учител в ДГ „Н.“, но поради чести заболявания на детето ѝ и нейни ѝ се налага да отсъства често от работа. Изложено е, че поради това директорът на детската градина-г-жа Т. е започнала да упражнява над нея натиск да прекрати трудовото си правоотношение, като заявявала, че в колектива не могат да търпят това. Твърди се, директорката е отправяла закани за оспорване на издадените ѝ болнични листи, като е отправяла ултиматум „или работата или детето“. Излагат се твърдения, че директорката е отправяла обвинения, че създава конфликти на работното си място поради желанието ѝ да премести детето си в друга група, което пък било следствие от притеснения за налаган психически тормоз върху детето ѝ и неадекватното му отглеждане. Изложени са твърдения за „уронване на престиже ѝ пред колегите“ от страна на директорката, за недостиг на персонал, за лоша организация на работния процес.

В констативен протокол от 05.05.2022 год. на дирекция „Образование“ при СО, във връзка с депозираната от Е. А. жалба от 01.04.2022 год. и след извършена проверка са направени изводи, че не са установени нарушения в изпълнение на задълженията по длъжностна характеристика на учителите в група „З.“ и в група „К.“, че е налице изпълнение на задълженията на директора на детската градина по отношение на

ползване на данъчни облекчения на служителите чрез работодателя на основание чл. 22в от ЗДДФЛ, както и че е установено заместване на отсъстващи учители от г-жа Т. в сутрешната и следобедната смяна на групата. Направено е предписание, при конфликти между служители в детската градина да се сезира етичната комисия, за изясняване на обстоятелствата и вземане на решение.

Съгласно Етичен кодекс на работещите в ДГ №////, Раздел IV Морални отговорности към колегите, чл.37: всички служители в детската градина са длъжни да не разпространяват информация, която може да навреди на авторитета и доброто име на друг служител; да не изнасят поверителна информация за другите служители, станала им известна в изпълнение на служебните им задължения; да спазват добрия тон в общуването на работното място, да се въздържат от създаване на конфликтни ситуации; да изграждат и поддържат отношения на уважение, доверие, сътрудничество и колегиалност, а според чл.39-да работят за утвърждаване на собствения и на колегите си авторитет, като се въздържат от действия, които биха уронили престижа на професията, и да проявяват нетърпимост към подобни действия.

Със Заповед №474/16.05.2022 год. на директора на ДГ №////, издадена във връзка с предписанията в констативен протокол с вх. №797/05.05.2022 год. на СО, Дирекция „Образование“ е свикана комисия по етика със задачи: изясняване на обстоятелствата в жалбата на Е. А. до СО и изготвяне на мотивирано становище.

С покана с изх. №214/31.05.2022 год., връчена на същата дата, Е. А. е поканена да присъства на заседанието и да даде обяснения във връзка с подадената от нея жалба.

С мотивирано становище с вх. №1048/02.06.2022 год. етичната комисия на ДГ №//// е констатирала данни за нарушение на чл. 37, т.1, т.2 и т.3, чл.39 и чл.55 от Етичния кодекс.

Със Заповед №502а/27.05.2022 год. срещу Е. Д. А. е образувано дисциплинарно производство във връзка с твърденията изложени в жалба до СО, Дирекция Образование от 01.04.2022 год.

С покана №222 от 02.06.2022 г. на директора на ДГ №////, по реда на чл. 193 от КТ, от Е. Д. А. са поискани обяснения във връзка с образувано дисциплинарно производство, със заповед №502а/27.05.2022 год..

Със Заявление вх.№1051/03.06.2022 год. до директора на ДГ №////, Е. Д. А., е отказала даването на обяснения.

Със Заповед № 534/06.06.2022 год. на директора на ДГ №//// на Е. Д. А. е наложено дисциплинарно наказание “уволнение”. В мотивационната част на заповедта е посочено, че наказанието се налага за това, че на 01.04.2022 год., в подадена от нея жалба в дирекция „Образование“ срещу Д. Т.-директор на ДГ №////, се съдържат неверни факти и обстоятелства, което е в нарушение на дължимото поведение

съгласно чл.37, т.1, т.3, т.4 и чл.39 от Етичния кодекс на детската градина-дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 190, ал.1, т.4, предложение първо от КТ, с което е злепоставила работодателя си пред трети лица, независимо от това дали действията са извършени умишлено, представляващо деяние несъвместимо с етичните правила за поведение на работник в ДГ №/////. Заповедта е връчена на Е. А. на 06.06.2022 г., като тя е удостоверил с подписа си получаването ѝ.

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

Между страните в настоящото производство е възникнало безсрочно трудово правоотношение по силата на трудов договор. При действието му за нарушения на трудовата дисциплина работодателят има правото да наложи предвидените в чл. 188 от КТ дисциплинарни наказания. Съгласно разпоредбата на чл. 192, ал. 1 от КТ дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или от определено от него длъжностно лице. С атакуваната заповед работодателят е упражнил дисциплинарните си правомощия и е прекратил трудовото правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ във връзка с чл. 188, т. 3, във връзка с чл. 187, т.8, чл.190, ал.1, т.4 от КТ.

Реализирането на дисциплинарната отговорност на работниците и служителите предполага провеждането на специално производство, което гарантира, че налагането на визираните в чл. 188 от КТ наказания ще бъде извършено след установяване на всички факти и събирането на всички доказателства, като едно от тези доказателствата са обясненията на служителя. Освен средство за събиране на доказателства, обясненията са и средство за защита, тъй като именно чрез изискването им работникът или служителят се информира за започналото против него дисциплинарно производство и за нарушенията, за които ще бъде ангажирана отговорността му. Съгласно чл. 193, ал. 1 от КТ работодателят преди да наложи дисциплинарно наказание следва да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения. В закона не е предвидена форма, в която да бъдат изискани обяснения във връзка с образуване на дисциплинарно производство за констатирани нарушения. В случая са изискани обяснения от Е. А., като последната е отказала даването на такива. Предвид изложеното съдът приема, че е спазена процедурата по чл. 193 от КТ.

Съгласно разпоредбата на чл. 195, ал. 1 от 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. В обстоятелствената част на заповедта, с която е наложено дисциплинарното наказание е описано нарушението на трудовата дисциплина като е визирано тежко нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в това, че на 01.04.2022 год., в подадена от Е. А., жалба до дирекция „Образование“ срещу Д. Т.-директор на ДГ №/////, се съдържат неверни факти и обстоятелства, което е в нарушение на дължимото поведение съгласно чл.37, т.1, т.3, т.4 и чл.39 от Етичния кодекс на детската градина-

дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 190, ал.1, т.4, предложение първо от КТ, с което е злепоставила работодателя си пред трети лица и независимо от това дали действията са извършени умишлено, представляващо деяние несъвместимо с етичните правила за поведение на работник в ДГ №/////. Съдът приема нарушението е описано в заповедта и е конкретизирано от обективна и субективна страна.

На следващо място законосъобразността на атакуваната заповед е поставена в зависимост от това от събраните по делото доказателства да се установи дали нарушенията, послужили като основание за налагане на дисциплинарно наказание, са извършени от ищцата.

Съгласно чл. 126, т. 9 от КТ, работникът или служителът е длъжен да бъде лоялен към работодателя си, като не злоупотребява с неговото доверие и пази доброто име на предприятието. Задължението по чл. 129, т. 9 КТ за лоялно отношение към работодателя изисква от работника или служителя да зачита неговите интереси, да не създава условия за нелоялна конкуренция, да пази поверителната информация, да се грижи и да утвърждава доброто му име сред трети лица. Разпоредбата на т. 8 на чл. 187 КТ, на която се е позовал работодателя, за да наложи най-тежкото наказание на ищцата, съдържа три нарушения: 1. злоупотреба с доверието 2. уронване на доброто име, както и 3. разпространяване на поверителни за директора сведения. Следователно, хипотезата на чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ включва три отделни състава, Решение № 214 от 15.03.2017 г. по гр. д. № 112/2016 г., г. к., IV г. о. на ВКС. В конкретния случай работодателят е подвел едно деяние на служителя в трите хипотези на чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ като е смесил трите състава. Злоупотреба с доверието на работодателя, оказано при възлагане изпълнението на работата за длъжността по см. чл. 187, ал. 1, т. 8, предл. 1 КТ, може да се прояви в различни форми, чиято обща характеристика е злепоставяне на отношенията на доверие между работник или служител и работодател. Злоупотреба с доверието на работодателя е налице, когато работникът или служителът, възползвайки се от служебното си положение, е извършил преднамерени действия, с цел извличане на имотна облага за себе си или за трето лице. Злоупотреба с доверието на работодателя обаче е налице и в случаите, когато без да е извлечена имотна облага, работникът, възползвайки се от служебното си положение е извършил действия, компрометиращи оказаното му доверие. Доброто име на предприятието е нарушение, с което работодателят е злепоставен от работника или служителя пред трети лица и това се отразява или е възможно да се отрази неблагоприятно на конкурентноспособността, ефективността и авторитета на предприятието. Поверителни за предприятието сведения са само обявените за такива с надлежен акт - нормативен, административен, договор между работник и работодател, заповед на работодателя. Съобщаването им от работника или служителя е нарушение, когато са доведени до знание на субекти, на които работникът или служителът не е имал право да ги съобщи. Първото обстоятелство, което следва да бъде изяснено дали Е. А. е допуснала нарушение на Етичния кодекс на работещите в ДГ №/////, изразяващо се в разпространяване на информация, с която наврежда на авторитета и доброто име на друг служител, в изнасяне на поверителна информация за друг служител, станала ѝ известна в изпълнение на служебните ѝ задължения, в неспазване на добрия тон и създаване на конфликтни ситуации и действия, с които е уронила престижа на професията.

В тази връзка следва търкуването на чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ да се извършва и с оглед правата и свободите, прокламирани в чл. 39 и чл. 41 от Конституцията на РБ и чл. 10, т. 1 от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи (ЕКЗПЧОС). Правото да се изразява и разпространява мнение и да се търси, получава и разпространява информация, не е абсолютно. Основания за ограничаването му се съдържат в чл. 39, ал. 2 и чл. 41, ал. 1, изр. 2 от КРБ и чл. 10, т. 2 ЕКЗПЧОС, които не позволяват то да бъде използвано за накръняване и засягане на изрично

изброените права и интереси, както и в тази на чл. 57, ал. 2, която не допуска злоупотреба с тях, както и упражняването им, ако накърнява права или законни интереси на другия. В този смисъл, съдът в хипотезите на [чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ](#) следва да извърши преценка, както на правото на работника и служителя да сигнализира за незаконно поведение или закононарушение от страна на работодателя, така и на правото на работодателя да защити своята репутация и интереси, съответно допустима ли е намеса в свободата на изразяване на работника или служителя - с нея преследва ли се легитимна цел и тя пропорционална ли е на защитаваия интерес. В Решение на ЕСПЧ по делото *Heinisch v. G.* (no. 28274/08) са изведени няколко от критериите за преценка доколко намесата е пропорционална: дали е имало обществен интерес от сигнала/разкриването на информацията; дали са били използвани алтернативни канали от работника/служителя преди публичната разгласа или сигнализиране на прокуратурата; дали разкритата информация/сигнал е автентичен; работникът или служителят действал ли е добросъвестно; каква е вредата, причинена на работодателя, съпоставена с публичния интерес; строгостта на санкцията.

В конкретния случай ищцата е подала жалба до Столична община, Дирекция Образование, в която сигнализира за нередности в организацията на работа в детската градина. Жалбата е подадена до компетентен и контролиращ дейността в детските градини орган, доколкото Дирекция Образование към Столична община осигурява и контролира условията и организацията на дейностите в предучилищното образование в общинските детски градини-чл.65 от Устройствен план за организацията и дейностите на столичната общинска администрация. Видно от констативен протокол от 05.05.2022 год. проверката е завършила без констатирани нередности, като е препоръчано за възникналите между служителите конфликти да се сезира етична комисия, която да изясни обстоятелствата и да вземе решение.

Съдът намира, че доколкото Дирекция образование има качеството на контролиращ орган, то твърденията на ищцата в жалбата не са станали достояние на трети лица извън предприятието, както и че не е накърнено доброто име на детската градина, а жалбата е била насочена към отстраняване на възприети от ищцата нередности в организацията на работа. Съдът намира, че от служителя не може да се изисква безусловно въздържане от действия, с които може да наруши авторитета на работодателя, ако чрез това въздържане ще прикрие слабости в работата.

Освен това сезирането за нарушения не може да се квалифицира като уронване престижа на работодателя, а като упражняването от страна на Е. А. на гражданското ѝ право да подаде сигнал за закононарушение. На следващо място в заповедта за уволнение е посочено, че наказанието се налага, тъй като ищцата е подала жалба срещу Д. Т.-директор на ДГ №///// респ., че с жалбата е злепоставен директора на детската градина в лично качество, което не е основание да използва дисциплинарната си власт, за да уволни служителя. Нарушението "уронване престижа на предприятието" се отнася до реномето на предприятието, до създаденото в широк кръг от хора впечатление за качеството на работа, но не и до честта и достойнството на лицето, изпълняващо ръководна дейност.

С оглед изложеното съдът приема, че действията на ищцата не представляват злоупотреба с доверие или уронване на престижа на предприятието, поради което предявеният иск се явява основателен и уволнението следва да бъде признато за незаконно и отменено.

По иска с правно основание чл. 344, ал.1, т. 2 от КТ

Съдът е сезиран с иск за възстановяване на ищеца на работа. Предпоставка за уважаването на този иск е уволнението на Е. Д. А. да бъде признато за незаконно и да бъде отменено. С оглед на основателността на иска за признаване на незаконността на уволнението и неговата отмяна, основателен е и искът за възстановяване на ищеца на заеманата от него длъжност преди уволнението “учител в ДГ” в Детска градина №____/____.

На основание чл. 38 от ЗА ответникът следва да бъде осъден да заплати на адв. Ю. адвокатско възнаграждение в размер на 710 лева.

На основание чл. 78, ал.6 от ГПК ответникът следва да заплати на СРС сумата от 160 лева.

Воден от горното

РЕШИ:

ПРИЗНАВА за незаконно и отменя на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ уволнението на Е. Д. А., ЕГН *****, извършено със Заповед № 534/06.06.2022 на директора на Детска градина №____/____, БУЛСТАТ ____/____, с която ѝ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение” и трудовото ѝ правоотношение е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ, Е. Д. А., ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност “учител ДГ” в Детска градина №____/____, БУЛСТАТ ____/____.

ОСЪЖДА Детска градина №____/____, БУЛСТАТ ____/____, на основание чл. 38 от ЗА да заплати на адвокат И. В. Ю. сумата от 710 лева (седемстотин и десет лева), представляващи адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК Детска градина №____/____, БУЛСТАТ ____/____ да заплати по сметка на СРС сумата от 160 лева (сто и шестдесет лева), представляващи дължима държавна такса.

Решението подлежи на обжалване в двуседмичен срок от връчването му на страните пред Софийски градски съд.

Съдия при Софийски районен съд: _____

