

РЕШЕНИЕ

№ 119

гр. П., 03.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – П., ТРЕТИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесети март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Андрей Ив. Николов

при участието на секретаря Величка Андреева
като разгледа докладваното от Андрей Ив. Николов Гражданско дело № 20231230101685 по описа за 2023 година
и за да се произнесе, взе предвид следното:

Предявени са обективно (кумулятивно) съединени искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ.

Ищцата – М. С. Ц., с адрес в с. Б., общ. П., ул. „Св. Св. К. и М.“ № 7, ЕГН *****, твърди, че е работила при ответника (като неин работодател), заемайки длъжността „помощник-възпитател“, въз основа на безсрочен трудов договор от 01.09.1999 г. Поддържа, че със заповед № 113 от 24.11.2023 г., издадена от законния представител на работодателя, трудовото правоотношение е било прекратено, поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Смята, че уволнението е незаконосъобразно, тъй като: не е предхождано от изискване на обяснения; уволнителната заповед не е мотивирана; не е извършила нарушения на трудовата дисциплина, които да обосноват най-тежкото дисциплинарно наказание; страда от заболяване, обуславящо предварителна закрила при уволнение, чийто изисквания работодателят не е спазил. Иска уволнението да бъде признато за незаконно и отменено, както и бъде възстановена на длъжността, от която е освободена. Претендира и съдебни разноски.

Ответникът – Д. г. № 3 "С". – гр. П., със седалище и адрес на управление в гр. П., ул. „Т. М.“ № 10, с код по БУЛСТАТ ***, намира ищцовите претенции за неоснователни, настоява за отхвърлянето им и за присъждане на съдебно-деловодни разходи. Излага доводи, че оспорваното уволнение е законно и не страда от пороците,

релевириани от ищцата.

Съдът приема следното:

1. От фактическа страна:

Ответната детска градина е базирана в гр. П., но има филиали в с. Б. и в с. К., общ. П.. Първоначално филиалът в с. К. е бил самостоятелно Обединено детско заведение „Д. с.“ – с. К., общ. П., с филиал в с. Б., но през 2018 г. звената в тези две села са станали филиали към ответната детска градина.

Ищцата е започнала работа като „помощник-възпитател“ във филиала в с. Б., общ. П. на 01.09.1999 г. Още тогава тя е работила заедно със свидетелката Е. Д., заемаща длъжността „учител“. Близко 20 години колегиалните им отношения са били много добри и помежду им не е имало никакви проблеми, оказващи влияние на работния процес. През 2022 г. обаче между тях започнали да възникват чести конфликти, породени от различните им виждания относно изпълнението на работата. Имало случаи, при които напрежението помежду им ескалирало до степен, че техните пререкания ставали пред децата от учебното заведение и стигали до знанието на другите членове на персонала, включително на директорката, както и на родители на обучаваните деца. Ищцата често се оплаквала от влошените си отношения със свидетелката Д. пред своите близки, сред които е и нейната снаха – свидетелката Д. Ц..

На 21.12.2022 г. ищцата подала писмена жалба до кмета на О. П., в която посочила, че: от 10 дни е подложена на „голям тормоз“ от свидетелката Д.; последната ѝ налага заповеди, които не ѝ влизат в правомощията; обижда я с думите „ще работиш като вол“; често оставя децата да бъдат гледани от нея, а тя излиза отвън и пуши или се грижи за свои цветя, разположени на горния етаж на филиала на детската градина; внася забранени храни (бонбони „лукчета“) и други предмети („мобилни телефони“), които предоставя на децата.

Едно от децата, обучавани във филиала в с. Б. на ответната детска градина, е било детето М. Ц.. Ищцата е баба по бащина линия на това дете, а негова майка е свидетелката Ц..

На 21.12.2022 г. и свидетелката Ц. депозирала писмена жалба до кмета на О. П., в която заявила, че свидетелката Д., в качеството на учителка на нейната дъщеря, оказва психически тормоз на детето, изразяващ се в крещене и в обиди, че е лошо дете, след което самото дете започнало да се оплаква от болки в корема.

И двете жалби били препратени от кмета на О. П. до директорката на детската градина, с писмо от 10.01.2023 г., ведно с указания за извършване на проверка, взимане на отношение по компетентност и представяне на писмен доклад.

В изпълнение на указанията на общинския кмет директорката на детското учебно заведение изисквала писмени обяснения от целия персонал на филиала в с. Б. и становище от комисията по професионална етика в детската градина, както и

организираща консултация на децата от този филиал с психолог. За случая директорката изисквала и нарочни обяснения от ищцата, с писмо-искане с изх. № 52/11.01.2023 г., като същата депозирала писмени обяснения на 13.01.2023 г.

Според проверката, извършена от директорката на детската градина, било установено, че има тежък личностен конфликт между свидетелката Д. и ищцата, за което и двете били предупредени да спазват стриктно трудовата дисциплина и били лишени от допълнителни трудови възнаграждения за период от 1 година. При проверката, включително от оценката на психолога, не били събрани данни детето на свидетелката Ц. да е било подлагано на психически тормоз, напротив – според психолога, то се чувствало спокойно и комфортно в детското заведение.

Свидетелката Д. наистина е казвала на ищцата, че ще работи „като вол“, внасяла е в детската градина стари неработещи мобилни телефони, за да ги използва при организирането на игри с децата, и е отглеждала декоративни растения на втория етаж в детското заведение, които е донесла от дома си.

На 03.05.2023 г., около 10:00 ч., докато свидетелката Д. била на работа във филиала на детската градина в с. Б., дъщерята на свидетелката Ц. се наранила по време на игра, получавайки синина в дясната зигоматична област, с размери 3 см./2 см. Този ден ищцата също била на работа, но смяната ѝ започнала в 10:30 ч. и когато забелязала, че нейната внучка има нараняване на лицето, между нея и свидетелката Д. възникнал пореден скандал. За нараняването на детето ищцата информирала по телефона директорката на детската градина и свидетелката Ц.. Свидетелката Ц. веднага дошла във филиала на детската градина и между нея и свидетелката Д. също възникнали пререкания. Свидетелката Ц. взела детето си по-рано от детската градина и го завела на лекарски преглед в гр. П., където му било издадено медицинско свидетелство, в което било описано посоченото травматично нараняване, но по този повод детето не е постъпвало за болнично лечение в МБАЛ „Ю. б.“ ООД, база гр. П.. След като била информирана за инцидента с детето, директорката още същия ден дошла във филиала на детската градина в с. Б., с цел да изясни случая, като снела писмени обяснения от персонала, сред който била и свидетелката Г. Д. – домакин на детската градина.

На 05.05.2023 г., около обяд, свидетелката Д. пристигнала във филиала на детската градина в с. Б., по което време на работа там била и ищцата. Двете се срещнали в кухненския офис на детското заведение, тъй като се налагало Д. да изготви служебен отчет, който следвало да се подпише и от ищцата. Тогава ищцата започнала на висок тон да държи сметка на свидетелката Д. за съдържанието на обясненията, които тя е дала пред директорката на детската градина за инцидента с внучката ѝ, станал на 03.05.2023 г. Докато между свидетелката Д. и ищцата протичал този разговор, свидетелката Д., която също била на работа, отворила рязко вратата на кухненския офис, при което вратата се ударила в дървен шкаф, намиращ се зад нея. Въпреки че нито отворената врата, нито свидетелката Д. са влезли в съприкосновение с ищцата,

същата започнала да крещи, че Д. я е ударила, след което веднага излязла в двора на филиала на детската градина и се обадила на директорката на градината и на кмета на селото, казвайки им, че свидетелката Д. се е нахвърлила върху нея, за да я набие.

С писмо-искане с изх. № 112/12.05.2023 г. директорката на ответната детска градина е изисквала обяснения от ищцата и за случая на 05.05.2023 г., каквито тя е депозирала на 16.05.2023 г.

Директорката на детската градина неколkokратно се оплаквала пред свидетелките Д., Д. и ИлиА. Д. (счетоводител на детската градина), че синът на ищцата я е убеждавал да уволни Д., в противен случай ѝ отправял заплахи, без да е ясно какво всъщност е тяхното съдържание.

След случая на 03.05.2023 г. синът на ищцата се е обаждал на свидетелката Д., за да ѝ държи сметка какви обяснения е дала за нараняването на детето му, стА.ло този ден. А на 05.05.2023 г., след като свидетелката Д. е напуснала филиала на детската градина в с. Б., автомобилът, в който тя е пътувал със съпруга си, е бил пресрещнат от сина на ищцата, който ѝ е потърсил обяснение за стА.лото по-рано през този ден между майка му и свидетелката Д..

Към края на месец май 2023 г. ищцата започнала ползването на продължителен отпуск по болест. На 20.11.2023 г. тя се е явила при директорката на детската градина, заявявайки че не може да ползва повече отпуск по болест, поради което възнамерява да се върне на работа, но до 24.11.2023 г. (петък) желае да ползва платен годишен отпуск. Директорката ѝ разрешила ползването на такъв отпуск до последната посочена дата, казвайки ѝ, че трябва да даде обяснения за сигналите, които е подавала, както и за инцидента, стА.л на 05.05.2023 г., на което ищцата отговорила, че е давала достатъчно обяснения и няма какво повече да каже.

На 27.11.2023 г. (понеделник) ищцата се явила в счетоводния отдел на детската градина в гр. П., за постъпване на работа, при което директорката я попитала дали носи писмени обяснения, на която тя отново заявила, че вече е дала такива. Тогава директорката на ответната детска градина предоставила на ищцата упоменатата по-горе заповед № 113 от 24.11.2023 г., с която ѝ наложила дисциплинарната санкция „уволнение“. Ищцата отказала да подпише заповедта, удостоверявайки че ѝ се връчва препис от нея, но в крайна сметка получила един екземпляр и си тръгнала.

В уволнителната заповед е отразено, че нарушенията на ищцата се изразяват в „злоупотреба с доверието на работодателя“ по чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ, , тъй като:

- твърденията, изложени в сигналите, които ищцата и свидетелката Ц. са депозирали до кмета на О. П., са неверни;

- неверен е и телефонният сигнал, който ищцата е подала до директорката на детската градина, че на 05.05.2023 г. свидетелката Д. се е опитала да я набие, като обвиняването на последната във физическа агресия е стА.ло в присъствието на друг член на персонала – свидетелката Д.;

- ищцата се намесва по недопустим начин в работата на педагогическия персонал на детската градина относно това здравословното състояние на кое дете позволява то да остане в детската градина; провокира конфликт с педагога в присъствието на родителите и на децата; намесва свои близки в конфликтите, които предизвиква.

Ищцата страда от асептична идиопатична остеонекроза, в резултат на което ѝ е била определена трайно намалена работоспособност от 50 %, с пожизнен срок. За времето от 19.06.2023 г. до 24.06.2023 г. тя е била лекувана в неврологичното отделение на МБАЛ „Ю. Б.“ ООД, база гр. П., с окончателна диагноза „Увреждания на межпрешленните дискове в поясния и другите отдели на гръбначния стълб с радикулопатия. Тотална дискова протрузия L5 – S1, с коренчева компресия и рецесуална стеноза“.

По искане на директорката на ответната детска градина директорът на Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. Б., с писмо изх. № 23068032/18.07.2023 г., е предоставил предварително разрешение за дисциплинарното уволнение на ищцата.

Отново по искане на директорката на ответното учебно заведение, състав на ТЕЛК – гр. С., съобразно решение от 29.06.2023 г., е изразил мнение, че ортопедичното заболяване на ищцата не е от категорията на онези, предоставящи предварителна закрила при уволнение, като самото уволнение няма да даде негативно отражение върху здравословното ѝ състояние.

2. По доказателствата, от които се установява описаната фактическа обстановка:

С доклада по делото, на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 и т. 4 ГПК, са били отделени за ненуждаещи се от доказване признатите от страните обстоятелства по възникването на процесното трудово правоотношение и неговото прекратяване.

Данните, отнасящи се до параметрите на трудовоправната връзка, както и до причините и механизма за финализирането ѝ, се изясняват и от удостоверение обр. УП-3, с изх. № 39 от 11.12.2023 г., издадено на ищцата от ответника, както и от самата уволнителна заповед, които са приобщени към доказателствения материал.

Фактите, свързани със сигналите, подадени на 21.12.2022 г. от ищцата и от свидетелката Ц. до кмета на О. П., тяхното препращане на директорката на ответната детска градина и проверката, която тя е извършила, се верифицират чрез приетите като писмени доказателства документи, материализиращи: самите сигнали; писмото на кмета на О. П., с което те са препратени на директорката на детската градина; обясненията, които директорката е изисквала от работещите в детската градина, имащи отношения към посоченото в сигналите; протокола от заседанието на комисията по професионална етика в детската градина и становището на психолога, ангажиран да провери какво е психо-емоционалното състояние на децата.

От съвкупната преценка на гласните доказателствени средства, създадени с участието на свидетелите Ц., Д. и Д., се констатира, че през 2022 г. отношенията между ищцата и свидетелката Д. са се влошили, което е довело до честите конфликти помежду им. В показанията на свидетелката Ц. допълнително се сочи още, че ищцата често се е оплаквала, че Д. ѝ оказва тормоз. От разпита на свидетелката Д. се потвърждава, че е отглеждала нейни лични цветя в саксии, разположени на втория етаж във филиала на детската градина в с. Б., както и че е внасяла неработещи мобилни телефони, които да се ползват от децата за игри. От показанията на свидетелките Ц. и Д. се установява, че на 03.05.2023 г. детето на първата действително е пострадало в детската градина, което е довело до конфликт както помежду им, така и между Д. и ищцата. От разпита на свидетелката Д. се изяснява, че на 05.05.2023 г. ищцата е започнала да ѝ държи сметка за обясненията, които първата е дала по повод на случая, стА.л внучката на втората на 03.05.2023 г., както и че ищцата е започнала да се оплаква, че свидетелката Д. я бие, без изобщо да се е случило такова нещо. От разпита на Д. се изяснява и това, че синът на ищцата е търсил сметка от нея за случаите, стА.ли на 03 и на 05 май 2023 г., свързани с дъщеря му и с майката му. При разпита на свидетелката Д. се заявяват и обстоятелствата, че след необоснованите обвинения от ищцата, че на 05.05.2023 г. тя е проявила физическа агресия, ищцата е излязла в двора на детското учебно заведение и е позвънила на директорката и на кмета на с. Б..

В частите, посочени в предходния абзац, свидетелските показания, подлежат на кредитиране, защото са последователни, непротиворечиви и не се опровергават от остА.лата доказателствена съвкупност.

Наличието на травматичното нараняване у детето на свидетелката Ц. се констатира и от приетото като писмено доказателство медицинско свидетелство с изх. № 41/03.05.2023 г., издадено от ЕТ „АСКЛЕПИЙ – Д-р А. П., ИПСИМП по хирургия“ – гр. П.. Непостъпването на детето за болнично лечение в МБАЛ „Ю. б.“ ООД, база гр. П. в този ден се установява от извлечение от журнал за приети и преминали пациенти на това болнично лечебно заведение.

Писменото изискване на обяснения от стрА. на директорката на детската градина по отношение на ищцата, за процесните случаи, и подаването на такива обяснения от ищцата се доказва от горесцитираните документи, обективиращи исканията за обяснения и самите обяснения.

Устните искания на директорката на детската градина към ищцата да депозира обяснения на 20 и на 27 ноември 2023 г. се потвърждават от показанията на свидетелката Д.. Последната сочи, че лично е присъствала на тези разговори между директорката и ищцата, като казаното от нея не се компрометира от други доказателствени източници.

Сведенията, че директорката на ответната детска градина е споделяла, че синът на ищцата я е убеждавал да уволни свидетелката Д., както и че той я е заплашвал, се

съдържат в показанията на свидетелките Д., Д. и Д., като никоя от тях обаче не може да уточни какви да били конкретните отправяни заплахи.

Доказателствената информация за заболяванията на ищцата се черпи от приложената към първоначалната искова молба медицинска документация (решение от 10.11.2021 г. на ТЕЛК – гр. С. и епикриза от неврологичното отделение на МБАЛ „Ю. б.“ ООД, база гр. П.).

Обсъдените предварително разрешение за уволнението на ищцата от Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. Б. и мнението на ТЕЛК – гр. С. по този въпрос се изясняват от споменатите вече документи в тази насока, които също са част от доказателствения материал.

3. От правна страна:

3.1. Относно иска за признаване на уволнението за незаконно и за отмяната му (чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ):

За да бъде законосъобразно прекратено от работодателя едно трудово правоотношение, е необходимо да са налице предпоставките, които пораждат неговото потестативно право на уволнение. Фактическият му състав в хипотезата на дисциплинарното уволнение (чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ) включва кумулативно следните условия: 1./ виновно неизпълнение на трудовите задължения от стрА. на работника или служителя; 2./ съответствие между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното наказание; 3./ съблюдаване на особените процедурни изисквания преди налагане на уволнението, свързани с: 3.1./ изслушване на обясненията на дисциплинарно-отговорното лице, 3.2./ спазване на преклузивните срокове по чл. 194 КТ, 3.3./ мотивиране на уволнителната заповед и 3.4./ получаване на разрешение, респ. мнение на компетентни органи, когато такова се изисква.

Съобразно правилата, уреждащи разпределението на доказателствената тежест в исковото гражданско съдопроизводство (чл. 154, ал. 1 ГПК), изпълнението на тези изисквания се доказва от работодателя, докато работникът или служителят трябва само да установи, че се е намирал в трудово правоотношение с него, което е прекратено.

Съгласно трайно установената съдебна практика, по иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, съдът проверява законността на прекратяването на трудовото правоотношение само въз основа на конкретните факти, заявени от работника или служителя (като ищец) в исковата молба, които според него опорочават, отлагат или погасяват правото на работодателя да го уволни (вж. *Решение № 665 от 01.11.2010 г. по гр. д. № 242/2009 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 176 от 08.06.2011 г. по гр. д. № 1281/2010 г., III г. о. на ВКС, Решение № 503 от 05.01.2012 г. по гр. д. № 77/2011 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 84 от 28.02.2012 г. по гр. д. № 1430/2011 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 385 от 12.10.2012 г. по гр. д. № 531/2012 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 87 от 10.07.2018 г. по гр. д. № 3468/2017 г., III г. о. на ВКС, Решение № 195 от 12.10.2018 г. по гр. д. №*

3092/2017 г., IV г. о. на ВКС и Решение № 213/18 от 29.01.2019 г. по гр. д. № 4469/2017 г., IV г. о. на ВКС). Логиката на така даденото разрешение се обосновава с диспозитивното начало в гражданския процес (чл. 6, ал. 2 ГПК), като се приема, че съдът не може да признае уволнението за незаконно, основавайки се на негови пороци, които не са надлежно релевирани от ищцовата стрА. (вж. също *Решение № 19 от 18.02.2014 г. по гр. д. № 4322/2013 г., IV г. о. на ВКС и Решение № 64 от 22.05.2019 г. по гр. д. № 1414/2018 г., III г. о. на ВКС*).

Първото оплакване срещу уволнението, оспорвано по сегашното дело – за неизискване на обяснения преди налагането му, не може да бъде споделено.

Работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарно наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения, иначе съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество (чл. 193, ал. 1 и ал. 2 КТ). Законността на дисциплинарното наказание не се опорочава, ако неизслушването или недаването на обясненията е по вина на работника или служителя (чл. 193, ал. 3 КТ). Сред проявленията на такова виновно поведение са отказът за приемане на писмено изявление на работодателя, с което се търсят обяснения, и отказът за даването им, когато те вече са били поискани обяснения (вж. *Решение № 257 от 22.05.2012 г. по гр. д. № 985/2011 г., IV г. о. на ВКС*).

Както се установи, ищцата е депозирала писмени обяснения за две от проявите, приети от работодателя като дисциплинарни нарушения, а преди връчването на уволнителната заповед ѝ е била предоставена възможност за депозиране на допълнителни обяснения, на което същата е отказала.

Заповедта, с която ищцата е уволнена, е мотивирА. в нужната степен, по отношение на първите две нарушения, възприети от работодателя, но на практика не съдържа никакви конкретни мотиви в остА.лата си част.

Законосъобразното налагане на дисциплинарно наказание става с писмена заповед, която трябва да визираща нарушителя, нарушението, кога е извършено то, наказанието и законния текст, въз основа на който то се налага (чл. 195, ал. 1 КТ). Тази мотивировка не е самоцелна, а е насочена към обезпечаване на две възможности – работникът/служителят да разбере точната причина, поради която е санкциониран, за да организира защитата си, и съдът да извърши проверка дали уволнението е законно (вж. *Решение № 181 от 22.07.2015 г. по гр. д. № 4554/2014 г., IV г. о. на ВКС*). Не всяко отклонение от изброените нормативни изисквания ще бъде съществено, ако от заповедта са ясни основните признаци, характеризиращи дисциплинарното нарушение от гледна точка на времето, мястото и начина на извършването му (вж. *Решение № 78 от 11.04.2018 г. по гр. д. № 1835/2017 г., IV г. о. на ВКС*).

В заповедта, с която е осъществено оспорваното уволнение, ясно са визирани темпоралните, териториалните и поведенческите особености на първите две простъпки (за подаването на неоснователни жалби до кмета на О. П. и за депозирането на неверен

телефонен сигнал до директора на детското заведение), които работодателят е приел, че обуславят дисциплинарната санкция, наложена на ищцата. По различен начин стои въпросът за нарушенията, касаещи намеса в работата на педагогическия персонал, провокиране на конфликти с педагог пред децата и техните родители и намесването в тези конфликти на близки на ищцата. В тази насока липса каквато и да била конкретика за времето, мястото и поведението на ищцата, поради което заповедта е немотивирана, в тази ѝ част.

Нито едно от заболяванията, от които страда ищцата, не попада в предметната рамка на чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 КТ. Разпоредбата на чл. 1, ал. 1 от тази наредба поставя в обсега на особена закрила само болестни състояния, изразяващи се в: исхемична болест на сърцето; активна форма на туберкулоза; онкологично заболяване; професионално заболяване; психично заболяване и захарна болест. Нито ортопедичното, нито неврологичното заболяване на ищцата я поставят в обсъжданата категория работници и служители.

Първото нарушение, възприето в уволнителната заповед – за подаване на неоснователни жалби от ищцата и от нейната снаха до кмета на О. П., не може да се приеме за злоупотреба с доверието на работодателя, но другото нарушение – за неоснователно сигнализиране на директора на ответната детска градина, че ищцата е били физически нападана от учител по време на работа, е носител на характеристики от такъв порядък.

Работникът или служителят е длъжен да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие (чл. 126, т. 9, предл. 1 КТ), а неизпълнението на това задължение е дисциплинарно нарушение (чл. 190, ал. 1, т. 4, предл. 1 КТ). То би могло да се прояви в най-различни форми на поведение (действие и/или бездействие), чиято обща специфика е злепоставяне на отношенията на доверие между работник/служител и работодател (вж. *Решение № 56 от 12.03.2014 г. по гр. д. № 4607/2013 г., IV г. о. на ВКС*). От такъв порядък е умишленото нарушаване на етични правила и норми от страна на работника или служителя, което става достояние на трети лица, включително на други работници и служители, и обективно накърнява авторитета и доверието във възможностите на работодателя да планира, организира, ръководи и контролира работния процес (вж. *Решение № 60285 от 19.01.2022 г. по гр. д. № 1871/2021 г., III г. о. на ВКС*). Подаването на неоснователен сигнал, засягащ работния процес, поначало може да бъде дисциплинарно нарушение, когато работникът или служителят е действал недобросъвестно при изнасянето на неверните данни, с което е злепоставил отношенията на доверие между него и работодателя (вж. *Решение № 214 от 15.03.2017 г. по гр. д. № 112/2016 г., IV г. о. на ВКС*).

След като беше установено, че между свидетелката Д. и ищцата е имало силно влошени отношения, водещи до непрекъснати пререкания помежду им за начина на

работа, сезирането от ищцата на кмета на О. П., предвид факта, че ответната детска градина е общинско детско заведение, само по себе си не може да се счита за недобросъвестно подаване на неоснователен сигнал. Още повече, че именно от разпита на свидетелката Д. се потвърждава, че част от твърденията, изнесени в жалбата на ищцата от 21.12.2022 г., почиват на верни факти, за които между тях е имало пререкания (вносянето на мобилни телефони в детската градина, полагане на грижи за цветя, донесени от Д., репликата ѝ към ищцата, че ще работи „като вол“). Същевременно не се събраха никакви доказателства за конкретни факти, които да послужат за извод, че при подаването на жалбата си ищцата е действала недобросъвестно.

Подаването на сигнал (основателен или не) от свидетелката Ц., която е снаха на ищцата, не може да бъде вменявано във вина на самата ищца. Дисциплинарната отговорност е лична – работникът или служителя отговаря за допуснатото лично виновно неизпълнение на трудовите му задължения (вж. *Решение № 81 от 22.04.2015 г. по гр. д. № 5838/2014 г., IV г. о. на ВКС*). Следователно няма как поведението на близки на ищцата да се квалифицира като нейна дисциплинарна простъпка.

Лъжливото обвиняване от ищцата, че тя е била физически нападната от свидетелката Д., което е станало достояние на директорката на учебното заведение, на друг член на персонала – свидетелката Д., и на кмета на населеното място, обаче представлява умишлено неетично поведение на първата, което zlepоставя доверието между нея и работодателя.

Конкретното естество на това поведение на ищцата, преценено на базата на критериите по чл. 190, ал. 2 във вр. с чл. 189, ал. 1 КТ, обуславя налагането на най-тежката дисциплинарна санкция, тъй като:

- То е дело на член на персонал, чиято основна функция е обслужването на малки деца в детска градина, и е насочено към друг член на този персонал.

- Самият случай е бил предшестван от конфликт с друг член на персонала – свидетелката Д., а след него ищцата е напуснала работното си място, преустановявайки изпълнението на служебните си задължения, и е направила конфликта достояние и на външно лице – на кмета на селото.

- Отклоненията от трудова функция, свързана с обучението и възпитанието на деца, за които съответният служител трябва да бъде и морален пример, накърняват доверието на работодателя в по-голяма степен, на което адекватно е именно най-тежкото дисциплинарно наказание (вж. *Решение № 60162 от 15.07.2021 г. по гр. д. № 2967/2020 г., III г. о. на ВКС*).

В обобщение на казаното дотук се налага финалният извод, че дисциплинарното нарушение, извършено от ищцата на 05.05.2023 г., е достатъчно основание за уволнението ѝ по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, поради което искът за неговата отмяна е неоснователен. Без значение е, че за дисциплинарното нарушение, прието от

работодателя и касаещо подаването на сигналите до кмета на О. П., не се доказва вина на ищцата, а за другите нарушения, посочени в уволнителната заповед, самата заповед е немотивирана. Когато в заповедта за уволнение се сочат няколко нарушения, съдът разглежда трудовия спор за законосъобразността на уволнението на фона на всички посочени нарушения, като няма пречка дисциплинарното наказание „уволнение“ да е резултат и само от едно нарушение на трудовата дисциплина, щом като то е съответно по тежест на това наказание (вж. *Решение № 55 от 30.05.2022 г. по гр. д. № 2161/2021 г., III г. о. на ВКС*).

3.2. Относно иска за възстановяването на ищцата на длъжността, от която е бил уволнен (чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ):

Преобразуващото право на уволнения работник или служител да бъде възстановен на предишната работа предполага: 1./ незаконност на уволнението и 2./ трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше незаконното уволнение (съобр. мотивите към *Тълкувателно решение № 2 от 23.10.2012 г. по тълк. д. № 2/2012 г., ОСГК на ВКС*).

Ето защо и неоснователността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е достатъчно основание за отхвърляне и на втората от предявените иски претенции.

4. По съдебните разноски и дължимата държавна такса:

Предвид този изход от спора и на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, ответникът има право да получи от ищцата съдебните разноски, които е направил във връзка с воденето на делото. Те са свързани със заплатено адвокатско възнаграждение в размер на 1 600 лв.

Частично основателно е възражението по чл. 78, ал. 5 ГПК, направено от пълномощника на ищцата – за прекомерност на тези разноски. Минималният размер на адвокатското възнаграждение в случая е 933 лв. (чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1 от 09.07.2004 г. на Висшия адвокатски съвет). Конкретната фактическа и правна сложност на делото е обусловена от: доказателствата, относими към фактическите проблеми, поставени за разглеждане (писмени документи в неголям обем и разпит на четирима свидетели); юридическата страна на казуса, обхващаща правни въпроси, които не са със значителен интензитет на сложност и са много добре изяснени в съдебната практика; провеждането само на две открити съдебни заседания; предявяването само на два обективно (кумулятивно) съединени иска, изходът от които зависи единствено от законността на процесното уволнение.

В този контекст разноските за адвокатски хонорар, направени от ответника, подлежат на редуциране до сумата от 1 000 лв.

Държавна такса по производството не следва да бъде присъждана. Съгласно правилото на чл. 359 КТ, по трудови спорове работникът или служителят не дължи

заплащането на държавна такса и на разноси (към съда), дори при изход, който е неблагоприятен за него (вж. така *Решение № 76 от 16.02.1995 г. по гр. д. № 1442/1994 г., III г. о. на ВС и Решение № 271 от 30.03.2009 г. по к. гр. д. № 123/2008 г. на Апелативния съд в гр. София*). Затова и въпреки отхвърлянето на предявените иски, дължимата такса не може да бъде възложена в тежест на ищцата. По аргумент от разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК, няма основание тя да бъде заплатена и от ответника.

Ръководейки се от изложените съображения, Районен съд – гр. П., Гражданско отделение, Трети състав

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ исковите на **М. С. Ц.**, с адрес в с. Б., общ. П., ул. „Св. Св. К. и. М.“ № 7, ЕГН *****, **предявени против Д. г. № 3 "С". – гр. П.**, със седалище и адрес на управление в гр. П., ул. „Т. М.“ № 10, с код по БУЛСТАТ ***, **с които се претендира:**

- на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, **да бъде признато за незаконно и отменено уволнението на М. С. Ц. от заемА.та при Д. г. № 3 "С". – гр. П.** длъжност „помощник-възпитател“, което уволнение е извършено със заповед № 113 от 24.11.2023 г. на директора на детската градина, и

- на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, **да бъде възстановена М. С. Ц. на длъжността, заемА. преди това уволнение.**

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, **М. С. Ц.**, с адрес в с. Б., общ. П., ул. „Св. Св. К. и. М.“ № 7, ЕГН *****, **да заплати на Д. г. № 3 "С". – гр. П.**, със седалище и адрес на управление в гр. П., ул. „Т. М.“ № 10, с код по БУЛСТАТ ***, **сумата от 1 000 лв.**, представляваща съдебни разноси, дължими за производството по делото.

Решението **подлежи** на обжалване от страните, пред Окръжен съд – гр. Б., в 2-седмичен срок, считано от 03.04.2024 г., която дата е била обявена от съда, на основание чл. 315, ал. 2 ГПК.

Да се връчи, на основание чл. 7, ал. 2 ГПК, препис от съдебния акт на страните, като **в съобщението**, с което се извършва връчването, **изрично да се отбележи**, че решението подлежи на обжалване, както е посочено в него.

Съдия при Районен съд – П.: _____

