

# РЕШЕНИЕ

№ 268

гр. ХАСКОВО, 18.10.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ХАСКОВО, I-ВИ СЪСТАВ**, в публично заседание на четвърти октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: МИЛЕНА Д. ДЕЧЕВА

Членове: ЖУЛИЕТА КР. СЕРАФИМОВА-  
ДИМИТРОВА  
ГЕОРГИ К. МИЛКОТЕВ

при участието на секретаря Д.Й. Х.  
като разгледа докладваното от МИЛЕНА Д. ДЕЧЕВА Въззивно гражданско дело № 20235600500614 по описа за 2023 година

Производството е въззивно по реда на чл.258 и сл. от ГПК.

С решение №20/06.07.2023г., постановено по гр.д.№31/2023г. Районен съд-Ивайловград: ОТХВЪРЛЯ предявените от А. М. А. против Средно училище „Х.Б.“-гр.\*\*\*, обективно съединени искове с правно основание чл.344 ал.1 т.1 ,2 и 3 от КТ за признаване за незаконно извършеното уволнение със Заповед №212/1801.2023г. на директор на Средно училище „Х.Б.“-гр.\*\*\*, с която на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ е прекратено трудовото му правоотношение на длъжността \*\*\* в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*; за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност \*\*\* в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*; за заплащане на обезщетение за времето през което е останал без работа поради уволнението в размер на 12 472,20лв. като неоснователни и ОСЪЖДА А.М.А. да заплати на Средно училище „Х.Б.“-гр.\*\*\* сумата в размер на **1900лв.**, представляващи направени разноски по делото за платено адвокатско възнаграждение и изготвена ССчЕ

Недоволен от така постановеното решение е останал въззивникът А. М. А., който го обжалва в законоустановения срок с оплаквания за неправилност и незаконосъобразност. Твърди, че не е извършил нито едно от описаните в уволнителната заповед нарушения на трудовата дисциплина, а посочените такива са неверни и не отговарят на истината. В 11 пункта в жалбата оспорва всяко едно от описаните нарушения и излага своите доводи за неправилността на изводите на първоинстанционния съд относно извършването им. Прави

и анализ на събраните по делото доказателства, които според него сочат на извод различен от този, който е направил първоинстанционният съд. Счита също, че заповедта за уволнението му е незаконна и поради нарушение на чл.333 ал.1 т.3 от КТ. Претендира от въззивната инстанция да отмени обжалваното решение на РС-Ивайловград и вместо него да постанови ново по съществото на спора, с което да уважи предявените обективно съединени иски с правно основание чл.344 ал.1 т.1, 2 и 3 от КТ и да му присъди разноски по делото.

В срока по чл.263 от ГПК въззиваемата страна Средно училище „Х.Б.“-гр.\*\*\*, чрез пълномощника си оспорва жалбата и излага съображения за нейната неоснователност. Претендира от въззивната инстанция да потвърди обжалваното решение на РС-Ивайловград и да присъди разноски за въззивното производство.

Хасковският окръжен съд след преценка доводите на страните и обсъждане на събраните по делото доказателства, поотделно и взети в тяхната съвкупност, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Въззивната жалба е подадена против подлежащ на обжалване съдебен акт, от активно легитимирана страна, в законоустановения срок и е процесуално допустима, поради което следва да се разгледа по същество.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. Обжалваното решение е валидно постановено в пределите на правораздавателната власт на съда, същото е допустимо, като постановено при наличие на положителните и липса на отрицателните процесуални предпоставки.

По отношение неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпореждането на чл. 269, ал. 1, изр. второ ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания.

РС-Ивайловград е бил сезиран с обективно съединени иски с правно основание чл.344 ал.1 т.1,2 и 3 от КТ, предявени от ищеца А. М. А. против ответника Средно училище „Х.Б.“-гр.\*\*\*.

По делото е безспорно установено, че страните са били в трудовоправни отношения възникнали от сключен между тях трудов договор.Ищецът е заемал длъжността \*\*\* в СУ“Х.Б. „гр.\*\*\*.

Със заповед №212/18.01.2023г. на Директора на СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\* на ищеца е било наложено дисциплинарно наказание \*\*\*, и прекратено трудовото му правоотношение с училището, считано от датата на връчване на заповедта, което е станало на същата дата-18.01.2023г. Процесната заповед е издадена на основание чл.330 ал.2 т.6 вр. чл.190 ал.1 т.3 вр. чл.187 т.10 от КТ вр. чл.54 ал.1, ал.4 и ал.5 от Етичния кодекс на училищната общност в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\* вр. чл.172 ал.1 т.12 от ЗПУО вр. чл.187 т.3 пр.1-во от КТ, вр. чл.187 т.8 и т.9 от КТ, при изпълнена процедура по чл.193 ал.1 от КТ и чл.333 ал.2 от КТ и при съобразяване на критериите по чл.189 ал.1 от КТ. В мотивите на заповедта са посочени 11 нарушения на трудовата дисциплина и начина по който същите са били установени от

работодателя, които са го и мотивирали да наложи дисциплинарното наказание \*\*\* на ищеца и да прекрати трудовото му правоотношение.

Съдът, след съвкупния анализ на събраните по делото пред първа инстанция доказателства, по вътрешно убеждение и въз основа на закона, достигна до следните правни изводи:

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

Правилно и обосновано, първоинстанционният съд е приел, че при издаването на заповедта, работодателят е съобразил изискванията на закона и подробно е мотивирал заповедта за уволнение. Правилен е извода, че от гледна точка на процедурните изисквания заповедта за уволнение не стада от недостатъци, подписана е от компетентен орган, в кръга на правомощията му.

Заповедта за наложеното дисциплинарно наказание \*\*\* е подписана /издадена/ от директора на СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*, т.е. от лице, притежаващо дисциплинарна власт и в този смисъл съдът приема, че тя е издадена от компетентен орган по чл. 192, ал. 1 КТ.

Съгласно разпоредбата на член 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. Съгласно трайната практика на ВКС, разпоредбата на член 195, ал. 1 от КТ, с която се определят елементите на заповедта за дисциплинарно наказание, е императивна. Липсата на един от тях е достатъчна, за да се приеме, че дисциплинарното наказание е незаконно. Мотивирането на заповедта за дисциплинарно уволнение е относимо, както към изискването на член 193, ал. 1 от КТ - преди налагането на наказанието работодателят да изслуша работника или да приеме писмените му обяснения, така и към предвидените в член 194, ал. 1 от КТ срокове за налагане на дисциплинарни наказания. За прилагането на тези императивни норми съдът следи служебно.

Съдът намира, че процесната заповед не страда от пороци изразяващи се в нарушения на разпоредбите на чл. 193, чл. 194 и чл. 195 КТ.

Спазени са и преклузивните срокове за налагане на дисциплинарни наказания по чл. 194, ал. 1 от КТ.

Спазена е разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ, тъй като видно от приетите по делото доказателства с писмо изх.№62/29.11.2022г. от ищеца са били поискани писмени обяснения за 11 нарушения на трудовата дисциплина, идентични с тези описани в уволнителната заповед. Писмото е било получено на 29.11.2022г. и с писмо вх.№226/01.12.2022г. ищецът е дал писмени обяснения, като е оспорил нарушението от 14.10.2022г. и нарушенията, представляващи непроведени учебни часове, като по отношение на останалите е твърдял, че са клевети. Заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е издадена на 18.01.2023г. т. е. след като работодателят е поискал обяснения, такива са били дадени и преценени като неоснователни. В Решение № 363/10.01.2012 г. на ВКС по гр. дело № 354/2011 г., III г. о, постановено по чл. 290 от ГПК, което настоящия състав споделя е

прието, че когато на работодателя станат известни обстоятелства за нарушаване на трудовата дисциплина, той трябва да получи от работника обяснения по тези обстоятелства, без да е необходимо да са посочени обективните и субективни елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какво се искат обяснения. В конкретния случай няма съмнение, че работника е разбрал в какво се състои нарушението на трудовата дисциплина, вкл. и кога е извършено.

Процесната заповед е и мотивирана съгласно изискването на чл.195 от КТ..

По въпроса относно тълкуването на чл. 195 от ГПК е формирана трайна съдебна практика по чл. 290 от ГПК напр. - Решение № 377/26.10.2011 г. по гр. д. № 1962/2010 г. на IV г. о., Решение № 322/7.11.2012 г. по гр. д. № 278/2011 г. на III г. о. на ВКС, Решение № 162 от 13.07.2016 г. на ВКС по гр. д. № 67/2016 г., IV г. о., ГК, според която: Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни същественият признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмнения извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка и въз основа на това да заключи дали уволнението е законосъобразно. В случаите, когато мотивите са изложени в друг писмен документ, с което само по себе си не се нарушава чл. 195, ал. 1 от ГПК, същественият е този документ също да е станал достояние на работника или служителя.

Цитираните в Заповед №212/18.01.2023г. писмени документи-докладни записки, публикации, мотивирано становище на Комисията по етика в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*, становище на Координационния съвет за противодействие на тормоза и насилието в СУ“Х.Б.-гр.\*\*\* са станали достояние на наказания \*\*\*-ищец в настоящето производство, като в тази връзка по делото са събрани и гласни доказателства, които съдът кредитира като обективни и непосредствени, както и с оглед унисона им с останалите събрани по делото писмени доказателства. Преценката за спазване разпоредбата на чл. 195 от КТ, в конкретиката на настоящия правен спор може да се направи и с оглед посоченото в самата заповед за налагане на дисциплинарното наказание, от което става ясно кога са осъществени нарушенията както и какви са те .

Ищецът се е позовал на нарушена закрила при уволнение по чл.333 ал.1 т.3 от КТ, поради наличието на \*\*\* заболяване, което попада в Наредба №5 за болестите, при които работници, боледуващи от тях имат особена закрила.Това твърдение не намира опора в събраните по делото доказателства. Нещо повече от събраните по делото доказателства се установява, че самият ищец не е съдействал на работодателя си за установяване на наличието на закрила, тъй като е отказал да получи писмо от 29.11.2022г., даващо му възможност да посочи наличие на заболяване и да представи съответните медицински документи. Независимо от неговата пасивност работодателят е поискал мнение от ТЕЛК

към МБАЛ \*\*\* ЕООД на основание чл.333 ал.2 вр. ал.1 т.2 и 3 от КТ поради наличие на данни в трудовото досие за наличието на злокачествено заболяване. Получено е и мнение от тази комисия която установява, че ищецът не може да изпълнява тежък физически труд, но може да изпълнява служебните си задължения съобразно образованието, квалификацията и възможностите си от гледна точка на адаптация на организма Т.е. ищецът може да работи при друг работодател, съобразно образованието и квалификацията, която притежава. В този ред на мисли не би могло да се приеме за основателно и твърдението, че представеното Експертно решение на ТЕЛК №\*\*\*г. е нищожно.

По отношение на материалната законосъобразност, съда следва да установи дали са осъществени от ищеца описаните в същата нарушения на трудовата дисциплина.

С ангажираните по делото доказателства работодателят е доказал допуснатите от ищеца нарушения на трудовата дисциплина, посочени в Заповед №212/18.01.2023г., което обосновава и извода на съда за неоснователност на иска по чл.344 ал.1 т.1 от КТ. В тази връзка по делото е установено по несъмнен начин, че ищецът е допуснал нарушения по чл.187 от КТ, а именно:

**По т.1-** непроведен учебен час в първа група на 12а клас по ИТ на 14.10.2022г., представляващо нарушение по чл.187 т.3 предл.1 от КТ-неизпълнение на възложената работа, установено с констативни протоколи, показанията на свидетелката Е.К. и копие от електронен дневник;

**По т.2-** неетично и неколегиално отношение към колегите в училището, представляващо нарушение по чл.187 т.10 от КТ вр. чл.54 ал.1,4 и 5 от ЕКУО, установено от декларация, подписана от 28 педагогически специалисти, разпечатки от интернет платформа, становище на Комисията по етика в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*, показанията на свидетелите Е.К., М.Д., Г.П. и И.Х.П.;

**По т.3-** неправомерно дадено разрешение на учениците от 9а клас на 15.11.2022г. и в други часове да използват мобилните си устройства по време на учебен час, представляващо нарушение по чл.187 т.10 от КТ вр. чл. чл.172 ал.1 т.12 от ЗПУО, което нарушение е установено с докладна записка и показанията на свидетелката Е.К.;

**По т.4-** отправени неоснователни обвинения в интернет платформа към г-жа Е.К., \*\*\* в училището, представляващо нарушение на чл.187 т.10 от КТ вр. чл.54 ал.1 ,4 и 5 от ЕКУО, установено с докладни записки, показания на свидетелите Е.К. и М.Д. ,становище на Комисията по етика в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*;

**По т.5-**отправени неоснователни обвинения в интернет платформа към г-жа М.Д., \*\*\* в училището и други колеги, представляващо нарушение по чл.187 т.10 от КТ вр. чл.54 ал.1 ,4 и 5 от ЕКУО, установено с докладни записки,показания на свидетели и становище на Комисията по етика в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*;

**По т.6-** непроведен 5-ти учебен час на 11.11.2022 с първа група на 12а клас по Информатика ЗМЗ,представляващо нарушение по чл.187 т.3 предл.1-во от КТ, установено с писмени доказателства-писмо,констативен протокол,извлечение от електронния дневник от

11.11.2022г.;

**По т.7-** недопустимо поведение на 14.11.2022г. в края на учебния процес, към И.Х.-П., \*\*\* в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*, представляващо нарушение по чл.187 т.10 от КТ вр. чл.54 ал.1 ,4 и 5 от ЕКУО, установено с докладна записка и свидетелски показания;

**По т.8-**непроведен 5-ти учебен час на 18.11.2022г.,представляващо нарушение по чл.187 т.3 предл.1-во от КТ,установено с докладна записка и показанията на свидетелите Т.Ч., И.Х.-П. и Г.П.;

**По т.9-**направени множество публикации в интернет платформа през м.ноември 2022г. към \*\*\* в СУ“Х. Б.“-гр.\*\*\*, представляващо нарушение по чл.187 т.10 от КТ вр. чл.54 ал.1 ,4 и 5 от ЕКУО, установено с приета като доказателство разпечатка,показания на свидетели и становище на Комисията по етика в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*;

**По т.10-**недопустимо поведение към трима ученика от 7а клас, представляващо нарушение по чл.187 т.10 от КТ вр. чл.54 ал.1 ,4 и 5 от ЕКУО, установено с докладна,писмени обяснения на учениците, свидетелски показания, становище на Координационния съвет за противодействие на тормоза и насилието в СУ“Х.Б.“-гр.\*\*\*, протокол от проведена среща с членовете на Мултидисциплинарния екип за работа по случаи на деца, жертви на насилие или в риск от насилие и за взаимодействие при кризисна интервенция на територията на община \*\*\* , постановление за отказ да се образува досъдебно производство от 20.02.2023г. на РП-Хасково,образувано по жалба на ищеца,свидетелски показания;

В т.11- повреждане на имущество в компютърния кабинет, представляващо нарушение по чл.187 т.8 и 9 от КТ, каквото нарушение с оглед на ангажираните по делото доказателства не е установено,както правилно е приел и първоинстанционният съд.

Съгласно разпоредбата на чл. 190 ал 2 КТ, дисциплинарното уволнение по чл. 330 К Т се налага съобразно критериите по чл. 189, ал. 1 КТ-тежест на нарушението, обстоятелства при които то е извършено, поведението на работника, като на работодателя е предоставена възможността за правото на преценка относно тежестта на извършените дисциплинарни нарушения.

В конкретната хипотеза, доколкото по изложените по –горе мотиви за поведението на ищеца и характера на трудовата му функция, е налице съизмеримост между тежестта на нарушенията и наложеното дисциплинарно наказание, а именно \*\*\*.

В случая съдът приема, че при определяне на дисциплинарното наказание, работодателят е взел предвид тежестта на нарушенията, обстоятелствата при които са извършени, както и поведение на ищеца към спазване на трудовата дисциплина, поради което съдът приема, че наказанието е кореспондиращо с тежестта на нарушенията, с което са изпълнени изискванията на чл. 189, ал. 1 КТ.

От събраните по делото доказателства не може да се направи извод и за осъществена от работодателя спрямо ищеца злоупотреба с работодателска власт.

Злоупотреба с права от страна на работодателя е налице, когато се установи, че

единственото желание на работодателя е чрез законово допустими средства да постигне една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник, като преценката е конкретна, доколкото едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права. Разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от КТ въвежда законова презумпция за добросъвестност на работодателя, която следва да бъде оборена от работника или служителя при твърдения за недобросъвестност и злоупотреба с права от страна на работодателя. В този случай доказателствената тежест в съдебния процес се преобръща и вместо работодателят да доказва законосъобразността на уволнението, работникът или служителят следва да докаже злоупотреба с права или дискриминационно отношение от страна на работодателя. От приложените по делото доказателства не може да се направи обоснован извод за недобросъвестност от страна на работодателя при прекратяване на ТПО с ищеца. От тях не се установява нежелано или по-неблагоприятно третиране, т. е. разлика в "равенство в третирането", а от там "пряка и непряка дискриминация" според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиср. или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Неблагоприятното третиране съгласно легалната дефиниция е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси. Както вече беше посочено, по делото безспорно е установено извършването на 10 от посочените от работодателя 11 нарушения на трудовата дисциплина, в заповедта, с която на ищеца е наложено дисциплинарното наказание\*\*\*, поради което не би могло да приеме, че ищецът е бил третиран по-неблагоприятно от другите при сравнимите сходни обстоятелства.

**По исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.**

Неоснователността на иска с правно основание чл. 334, ал. 1, т. 1 от КТ обуславя неоснователност и на претенциите за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетения по чл. 225, ал. 1 от КТ, предвид техния акцесорен характер и обусловеността им от уважаването на главния иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

Поради съвпадане на правните изводи на двете инстанции решението на Районен съд-Ивайловград следва да бъде потвърдено.

Предвид неоснователността на подадената въззивна жалба въззивникът ще следва да бъде осъден да заплати на въззиваемата страна направените пред настоящата инстанция разноски в размер на **2400лв.**-платено адвокатско възнаграждение.

Мотивиран от горното,съдът

**РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение №20/06.07.2023г., постановено по гр.д.№31/2023г. на

Районен съд-Ивайловград.

**ОСЪЖДА** А. М. А., ЕГН \*\*\*\*\* от гр.\*\*\* да заплати на Средно училище „Х.Б.“, ЕИК 000230656, гр.\*\*\* направените пред въззивната инстанция разноси в размер на **2400лв.**-платено адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВКС в едномесечен срок,считано от датата на обявяването му-18.10.2023г.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_