

РЕШЕНИЕ

№ 811

гр. София, 12.04.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-В СЪСТАВ, в публично заседание на шестнадесети февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Анелия Маркова

Членове: Пепа Маринова-Тонева
Ивелина Симеонова

при участието на секретаря Юлиана Ив. Шулева
като разгледа докладваното от Анелия Маркова Въззивно гражданско дело
№ 20211100508038 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл.258 и следв.ГПК.

С решение № 20060475 от 08.03.2021 г. по гр.д.№ 20847 по описа за 2020 г. СРС, Второ ГО, 77-ми състав **ОТХВЪРЛЯ** предявените от С.Т.Х. против 19 СУ „Е.П. “– **гр.София**, искове с правно основание **чл. 344, ал.1, т.1, и т.3, вр. чл. 225, ал.1 КТ** – за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищеца поради налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“ и за обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение в размер на 7 180.37 лв. за периода 18.05.2020г.-18.11.2020г., както и иска с правно основание **чл. 224 КТ** за обезщетение за неползван платен годишен отпуск в размер на 425.75 лв.

Подадена е **въззивна жалба от С.Т.Х. /ищец пред СРС/.**

Решението се обжалва изцяло.

Твърди се че мотивите и диспозитива на решението били взаимно противоречиви- от една страна съдът приемал уволнението за незаконно, а от друго отхвърлял претенциите;липсвало произнасяне от страна на съда по възражението на ищцата, че била уволнена от длъжност, която не заема.

Действително, нарушенията на ищцата били описани в обем от четири страници, но не били конкретизирани по период, както и не било посочено дали се касае до действия или бездействия. Заповедта се позовавала на констативен протокол, но и там нарушенията не били конкретизирани. Наред с това заповедта за уволнение сочала на допуснати от нея нарушение по длъжностна характеристика за заемана от нея предходна длъжност. Неправилно СРС приемал, че ищцата не била оспорила приписаните ѝ със заповедта за уволнение нарушения, точно обратното – още с исковата молба това било сторено. Твърди, че ответника не бил изпълнил дадените му указания с доклада по чл.140 ГПК във връзка с разпределението на доказателствената тежест. Неправилно СРС не се бил произнесъл по направеното искане за съединяване на производствата по двете, заведени от ищцата дела – настоящето първоинстанционно и гр.д.№ 16862/2020 г. с правно основание чл.173 а, ал.1 КТ вр. с чл.7, ал.2 от Мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13.05.2020 г. По този начин било допуснато нарушение на чл.157, ал.1,изр.1 и чл.159, ал.1 ГПК. Неправилно СРС не се бил произнесъл по възраженията на ищцата, че документите във връзка с отпуската ѝ не ѝ били връчени надлежно, тъй като същите били връчени по Вайбър поради което не била обвързана с тях. Освен това на ищцата бил отнет достъпа до служебната поща и електронният дневник, което съставлявало незаконно допускане до работа. Тези възражения били констатира от СРС, но липсвал анализ. По отношение на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ конкретизира, че е останала без работа четири месеца, тъй като от 15.09.2020 г. била започнала работа при друг работодател. По отношение на обезщетението по чл.224 КТ се позовава на заключението на вещото лице Й.-М..

Иска се от настоящата инстанция да отмени обжалваното решение и постанови друго, с което претенциите да бъдат уважени. Разноски се претендират.

По въззивната жалба е постъпил **отговор от 19 СУ „Е.П.“**/ответник по пред СРС/. Излага се становище за неоснователност на въззивната жалба и правилност на така постановеното от СРС, решение. Счита, че от съда правилно е установена фактическата обстановка; събраните по делото доказателства били анализирани в тяхната съвкупност и въз основа на тях съдът бил достигнал до правилни правни изводи. Не били допуснати сочените

във въззивната жалба нарушения на материалния и процесуален закон. Претендира разноси.

По допустимостта на жалбата:

Срокът по чл.259, ал.1 ГПК ще тече от датата на връчването на решението—17.03.2021 г.

Въззивната жалба е подадена на 31.03.2021 г./по пощата/, поради което съдът намира, че същата е подадена **в срок**.

Тъй като въззивницата е ищец в производството пред СРС и предявените от нея искове не са били уважени, то за въззивницата е налице правен интерес от обжалване, затова съдът намира, че **въззивната жалба е допустима**.

По основателността на жалбата:

Съгласно чл. 269 ГПК въззивната инстанция се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. По останалите въпроси – само доколкото са посочени в жалбата.

За да постанови решение в обжалвания смисъл, СРС е приел, че от представените по делото доказателства, се установява, че работодателят е издал Заповед № 1323/12.05.2020г., с която е наложил на ищцата на длъжност „учител“ в 19 СУ „Е.П.“ – София, дисциплинарно наказание „Уволнение“ за нарушения по чл. 187, ал.1, т.3,7,8 и 10 КТ, чл. 107к, ал.4 и чл. 107л, ал.1/3/, /4/, /5/ КТ, чл. 219, ал.2, т.2 от Закона за предучилищното и училищно образование и чл. 5, ал.1, т.1 до т.4, т.17 от Наредба № 15 от 22.07.2019г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, на седмичното разписание, утвърдено със заповед на директора, както и на посочени разпоредби от Правилника за дейността на училището.

Според СРС противно на поддържаното от ищцата, в заповедта дисциплинарни нарушения не били посочени само чрез препратки към правни норми, а на 2 печатни страници били изложени и описани нарушенията, извършени от ищцата, чрез посочване на времето на извършване, поведението на ищцата, т.е. от обективна страна какво била извършила, както и задълженията, които била нарушила.

Заповед № 1323/12.05.2020г. била оформена като връчена на ищцата на

12.05.2020г., като било вписано „при отказ на служителя да се яви за получаване на заповедта“, който отказ бил оформен с подписите на двама свидетели, чийто имена били посочени.

Ищцата не оспорвала, че Заповед № 1323/12.05.2020 г. ѝ е била връчена – напротив – представяла същата, оформена с подписите на свидетелите, което било индикация, че е запозната със съдържанието ѝ и че заповедта ѝ е била връчена.

Доколкото ищцата не оспорвала връчването по посочения в заповедта начин, не подлежало на обсъждане законосъобразността на оформяне връчването на заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение при отказ служителът да се яви да получи заповедта. Ищцата не навеждала доводи тази заповед да не ѝ е била връчена, поради което кога и как тя е получила преписа оставало извън предмета на делото. Така или иначе, датата на връчване на тази заповед била релевантна единствено по отношение срока за предявяване на иска и началната дата, от която се дължи обезщетение за принудително оставане без работа, но не била относима към законосъобразността на процесното уволнение.

С последваща Заповед № 1331/18.05.2020г. на директора на ответното училище, на основание чл. 330, ал.2, т.3 КТ и Заповед № 1323/12.05.2020г. бил прекратен трудовия договор с ищцата, като било посочено, че тя е заемала длъжност „старши учител в гимназиален етап“.

Ищцата твърдяла, че тази заповед ѝ е връчена на 21.05.2020г. и ответникът не оспорвал това. Ищцата възразявала единствено, че трудовото ѝ правоотношение е прекратено със Заповед № 1334/18.05.2020 г. Не твърдяла и не представяла доказателства тази заповед да е връчена на ищцата.

Установявало се по делото, че със Заповед № 1333/18.05.2020г. директорът на ответното училище е отменил своята предходна Заповед № 1331/18.05.2020г.

При така установеното до тук СРС е приел, че работодателят е издал първо заповед, с която е наложил на ищцата дисциплинарно наказание „Уволнение“. Тази заповед била връчена на ищцата, за което между страните не се спорело. С последваща заповед № 1331/18.05.2020г. директорът прекратил трудовото правоотношение, като макар в нея да била посочена грешна правна квалификация, заповедта била мотивирана с посочване на

предходно издадената заповед за налагане на дисциплинарно уволнение. В същия ден, с нова своя Заповед № 1333 Директора отменил Заповед № 1331 и пак в същия ден издал Заповед № 1334 за прекратяване на трудовия договор на основание чл. 330, ал.2, т.6 КТ.

С оглед на така установеното от фактическа страна, се налагал извод, че трудовото правоотношение между страните е прекратено с връчването на ищцата на Заповед № 1323/12.05.2020г. за налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“.

Съгласно чл. 335, ал.3 КТ, при прекратяване на трудовия договор без предизвестие /каквото било дисциплинарното уволнение/, трудовото правоотношение се прекратявало от момента на получаване на писменото изявление за прекратяване на договора.

Съгласно чл. 195, ал.3 КТ дисциплинарното наказание се смятало за наложено от деня на връчване на заповедта на работника или служителя или от деня на нейното получаване, когато била изпратена с препоръчано писмо с обратна разписка.

Както се приемало в Решение № 135/06.06.2012г. по гр.д. № 994/2011г., III г.о. с издаването на Заповед № 1323/12.05.2020г. за налагане на наказанието дисциплинарно уволнение, в която били посочени нарушителят, описание на нарушението и време на извършването му, както и законовия текст, въз основа на който се налагало наказанието, работодателят бил осъществил формално правото си да прекрати трудовото правоотношение с ищцата, тъй като налагането на дисциплинарното наказание уволнение било едновременно и акт за прекратяване на трудовото правоотношение, поради което не било необходимо връчването и на отделна заповед по чл. 330, ал.2, т.6 КТ. Разпоредбата на чл. 195, ал.1 КТ изисквала дисциплинарното наказание да бъде наложено с мотивирана писмена заповед, в която се посочвал нарушителя, нарушението, кога е извършено, наказанието и законовия текст, въз основа на който се налага. От друга страна разпоредбата на чл. 330, ал.2, т.6 КТ предвиждала, че работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен. Анализът на тези две правни норми сочел, че липсва изрично законово изискване за издаване на две заповеди – една за налагане на дисциплинарно наказание и втора - за прекратяване на трудовото

правоотношение. Поради това издаването на само една заповед, с която се налага наказание „уволнение“ било напълно достатъчно, за да се приеме, че трудовото правоотношение е прекратено по дисциплинарен ред. В този смисъл били и Решение № 43/10.02.2014г. по гр.д. № 4082/2013г. на ВКС, IV г.о., Определение № 490/30.05.2018г. по гр.д. № 441/2018г. на ВКС, IV г.о. и др., съображенията в които СРС е споделил. С оглед на това без правно значение било обстоятелството, че Заповед № 1331/18.05.2020г. е отменена от работодателя, а Заповед № 1334/18.05.2020г. не е връчена на ищцата. С връчването на заповедта за налагане на наказанието „Уволнение“ едновременно било прекратено и трудовото правоотношение. **Датата на прекратяването** следвало да се счита тази, на която писменото изявление на работодателя било достигнало до работника или служителя, като в случая това следвало да се счита датата **12.05.2020г.**, посочена в заповедта като дата на връчване при отказ, като нито тази дата, нито връчването при отказ, нито достигане съдържанието на заповедта до знанието на ищцата се оспорвали от нея.

Възражението на ответника, че искът е погасен по давност поради това, че в петитума на исковата молба ищцата била поискала отмяна на уволнението със Заповед № 1331/18.05.2020г., а всъщност то било извършено със Заповед № 1334/18.05.2020г. и двумесечния срок по чл. 358, ал.1, т.2 КТ за оспорване на последната бил изтекъл, СРС е приел за неоснователно. Искът по чл. 344, ал.1, т.1 КТ бил един, независимо от това колко заповеди за прекратяване са били издадени, и той бил за отмяна на прекратяване на трудовото правоотношение. Поради това в нормата той бил формулиран като иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Поради това било достатъчно да е ясно от исковата молба, че е предявен иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 КТ, което в случая било безспорно ясно. В този смисъл били и Решение № 440/14.12.2011г. по гр.д. № 960/2010г. на ВКС, III г.о., Решение № 111/05.07.2016г. по гр.д. № 4935/2015г. на ВКС, IV г.о. и др.

С оглед на така изложеното, СРС е приел, че трудовото правоотношение между страните е било прекратено с налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“ на ищцата със Заповед № 1323/12.05.2020г.

По съществото на спора СРС е посочил, че дисциплинарното

наказание „уволнение” се налага, когато служителят е извършил виновно неизпълнение на трудовите задължения и с оглед тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на служителя, наложеното наказание се явява съответно. Същевременно законът предпоставял изисквания към процедурата по налагане на дисциплинарни наказания, касаещи изслушването на служителя, мотивиране на заповедта, спазване на преклузивни срокове – чл. 193-195 КТ. Тежестта на доказване относно спазването на тези изисквания била на работодателя - ответник в процеса. В настоящия случай заповедта била издадена от компетентен орган, носител на работодателска власт, за което между страните не се спорело.

По възражението за липса на мотивираност на заповедта по чл. 195 ал.1 КТ, СРС е посочил, че задължението на работодателя да мотивира заповедта за дисциплинарно уволнение било въведено с цел преценка на изискването за еднократност на наказанието, за съобразяване на сроковете по чл.194 КТ и за възможността на наказания работник или служител да се защити ефективно. Ето защо, когато изложените в заповедта мотиви били достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта се приемала за мотивирана. В настоящия случай изискванията на чл.195, ал.1 ГПК били спазени. В процесната заповед бил посочен нарушителят, нарушенията, кога са извършени и в какво се изразяват. Посочени били и основанията, на които се налага наказанието. дисциплинарни нарушения давали пълна възможност за защита на уволнения с нея ищец. Затова и СРС е достигнал до извода, че при издаването на оспорената уволнителна Заповед са изпълнени изискванията за мотивирането ѝ в степен, достатъчна за индивидуализиране на нарушението по начин, който не буди съмнение относно съществените му белези от обективна и субективна страна, както и за преценка относно еднократността на наказанието и спазването на сроковете по чл. 194 ГПК. Изложените в Заповедта мотиви в достатъчна степен давали яснота на ищеца за кое негово поведение е наложено наказанието и в този смисъл му била предоставена възможност ефективно да се защити в производството по чл. 344 КТ.

По отношение възражението за неспазена процедура по чл. 193 ал.1 КТ:

Съгласно чл. 193, ал.1 КТ, преди налагане на дисциплинарното

наказание, работодателят бил длъжен да изслуша работника или да приеме писмените му обяснения за констатираното дисциплинарно нарушение. Релевантни по отношение законосъобразността на уволнението били обясненията, изискани и/или дадени във връзка с нарушенията, предмет на заповедта. Неизпълнението на това задължение водело до отмяна на уволнението при условията на чл. 193, ал.2 КТ, без да се разглежда трудовият спор по същество - презюмирало се, че наказанието е наложено без да са преценени всички обстоятелства във връзка с дисциплинарното нарушение и без възможност за защита на работника.

В настоящия случай СРС е счел, че е доказано обстоятелството, че работодателят е спазил формалните изисквания по чл. 193 ал.1 КТ при налагане на дисциплинарното наказание за посоченото в заповедта нарушение. Работодаателят бил изискал даването на писмени обяснения с искане от 16.04.2020г., връчено на ищцата на 04.05.2020г. и тя дала такива 08.05.2020г., получени от ответника на 11.05.2020г. – ден преди издаване на заповедта за дисциплинарно уволнение. Обясненията били изискани от и дадени на директора на ответното училище. На ищеца били поискани и той дал писмени обяснения за описаните в уволнителната заповед нарушения. При наличието на писмени обяснения, дадени в отговор на искане от страна на работодателя преди налагане на дисциплинарното наказание, съответствието с изискването по чл. 193 ал.1 от КТ в трудовия спор стояло на преценка на първо място с оглед съдържанието на искането, за което можело да свидетелства и съдържанието на обясненията; на следващо място - с оглед неговата своевременност, т.е. работодателят да е поискал обясненията преди налагане на наказанието, а също и с оглед конкретното посочване на обстоятелства, т.е. адресатът да разбере за кои негови действия се отнася искането на обясненията. Така било посочено в Решение № 205/03.08.2011г. по гр.д. № 1284/2010г., III г.о. на ВКС, постановено по реда на чл. 290 ГПК и поради това било задължително за съдилищата.

При тези си мотиви първоинстанционният съд е приел, че с поисканите и дадени писмени обяснения от ищеца е била спазена процедурата по чл. 193 ал.1 КТ. Целта на регламента по чл. 193, ал. 1 КТ била работодателят да се запознае с дадените обяснения на работника или служителя и представените от него данни относно обстоятелствата, относими към фактическите състави по чл. 187 и чл. 190 КТ и да ги оцени преди да приеме решение за

отговорността му. Въпросът дали и правилно ли ги е оценил работодателя не подлежал на съдебен контрол в хипотезата на чл. 193 КТ – така било прието в Решение № 330/05.11.2013г. по гр.д. №1220/2013г. на ВКС, IV г.о., постановено по реда на чл. 290 ГПК.

По съществото на извършените нарушения СРС е посочил, че фактът на осъществяване на описаните в уволнителната заповед дисциплинарни нарушения на нито един етап от производството по делото не бил оспорен от ищцата. Нито в исковата молба, нито в допълнителните молби или в откритите съдебни заседания, вкл. до края на съдебното дирене ищцата не била навела доводи за незаконност на уволнението, свързани с неизвършване от нейна страна на описаните в заповедта нарушения.

В исковата молба тя се била позовала на незаконност на уволнението поради необсъждане от работодателя на писмените ѝ обяснения, в които твърдяла, че не е извършила нарушенията и поради непосочване в уволнителната заповед на доказателства за „наличието им“. Тези възражения били неоснователни, доколкото оценката на работодателя на писмените обяснения не подлежала на съдебен контрол. Непосочването в уволнителната заповед на доказателствата, с които работодателят е установил нарушенията не водело до нейната незаконосъобразност, като СРС е отбелязал, че в процесната заповед работодателят бил посочил, че нарушенията са установени с представения по делото и неоспорен от ищцата КП № 25/02.04.2019г., връчен на последната още с искането за обяснения по чл. 193 ГПК. Ищцата не била навела в съдебното производство по иска по чл. 344, ал.1, т.1 КТ, обаче, нито с исковата молба, нито по-късно – до приключване на съдебното дирене доводи и твърдения за незаконосъобразност на наложеното ѝ дисциплинарно наказание „Уволнение“ поради неизвършване на описаните в заповедта дисциплинарни нарушения.

Съгласно практиката на ВКС, която СРС е посочил, че споделя, ищецът по иска за признаване на уволнение за незаконно трябвало да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя, а ответникът – всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване. Съдът не можел да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно

право, но не са били посочени от ищеца в исковата молба. След предявяване на иска ищецът можел да допълва исковата си молба, като посочи нови факти, само ако бил направил съответното възражение срещу оспорваното потестативно право на работодателя, но бил пропуснал да посочи някои от фактите, на които то се основава. С оглед диспозитивното начало, установено с чл. 6, ал.2 ГПК, в спорните съдебни производства по исковете по чл. 344, ал.1, т.1 КТ съдът не можел да се произнася по доводи за незаконност на уволнението, които не били наведени от ищеца с исковата молба като основание на иска. Щом в исковата молба ищецът не оспорвал релевантен факт, който представлява основание за прекратяване от страна на работодателя на трудовото правоотношение с ищеца, следвало да се приеме, че не е наведен такъв довод и съдът нямал право да го разглежда. В този смисъл СРС се е позовал на Решение № 258/01.07.2015г. по дело № 909/2015г. на ВКС, IV г.о. След като ищцата не била навела доводи и твърдения, че не е извършила посочените в уволнителната заповед дисциплинарни нарушения, съдът нямал право да разглежда този въпрос и следвало да приеме, че нарушенията са извършени така, както са описани в уволнителната заповед.

Относно съответствието на наложеното наказание с извършеното нарушение по смисъла на чл. 189 ал.1 КТ, СРС е приел, че тази преценка е задължителна за наказващия орган и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание. Не съществувало законово изискване тази преценка да се обективира в писмен акт, а дали същата е правилно извършена следвало да се установи от съответствието между извършеното нарушение и наложеното наказание. При спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание съдът бил длъжен да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между наложеното дисциплинарно наказание и извършеното нарушение - респ. относно това дали работодателят преди налагането на дисциплинарното наказание е извършил преценката по чл. 189 КТ, като е взел предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. В случая в уволнителната заповед били посочени множество нарушения на трудовата дисциплина, ищцата не показвала критично отношение към извършеното, поради което съдът е приел, че наложеното най-тежко наказание - дисциплинарно уволнение съответства по

тежест на извършените от ищцата нарушения.

В заключение – искът по чл. 344, ал.1, т.1 КТ се явявал неоснователен и следвало да се отхвърли.

Като обусловен от него, неоснователен се явявал и иска по чл. 344, ал.1, т.3 КТ. Този иск бил неоснователен и на самостоятелно основание: Както с исковата молба, така и с уточнителната такава и в хода на цялото производство ищцата поддържала иск за обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение – т.е. такъв по чл. 225, ал.1 КТ. Изрично с доклада по делото съдът бил й указал, че не сочи доказателства да е останала без работа в исковия период. Ищцата, чрез пълномощника си била представила писмени доказателства, от които обаче не можело да се направи безпротиворечив извод, че не е била в трудово правоотношение в периода след процесното уволнение. Напротив – някои от доказателствата сочели, че е започнала работа при друг работодател още преди прекратяване на процесния трудов договор, а впоследствие и при друг, но иск за присъждане на разликата между получаваните при новия и при стария работодател възнаграждения по чл. 225, ал.2 КТ нямало предявен, макар ищцата да била надлежно представлявана от адвокат, т.е. правен помощник с необходимите образование и квалификация, поради което съдът е приел, че не става въпрос за объркване, опущение или неправилна квалификация на искането – в цялото производство бил поддържан иск за осъждане на работодателя да заплати обезщетение за оставането на ищцата без работа. Доказателства за оставането й без работа в периода след уволнението до изтичане на 6 месечния срок по делото не били представени, въпреки, че това изрично било указано на ищцата с доклада по делото.

По иска по чл. 224 КТ СРС е посочил, че от неоспореното заключение на вещото лице по ССЧЕ, което съдът е кредитирал като обективно, безпристрастно и компетентно, било видно, че за 2019г. ищцата била ползвала 57 дни платен годишен отпуск и по ведомост й било платено възнаграждение за 57 дни ползван платен годишен отпуск. За 2020г. ищцата била ползвала общо 33 дни платен годишен отпуск. Пропорционално на отработените дни за 2020г до прекратяване на трудовото правоотношение ищцата имала право на 18 дни платен годишен отпуск. При проверка на ведомостите за 2019г. и 2020г. вещото лице било установило, че ползвания

платен годишен отпуск е отразен в разплащателните ведомости за съответните месеци, т.е. за дните, в които ищцата твърдяла незаконосъобразно да ѝ е предоставен платен годишен отпуск от работодателя, тя била ползвала такъв и била получила полагащото ѝ се възнаграждение. Ищцата не твърдяла и не представяла доказателства за времето, в което твърди незаконосъобразно да ѝ е предоставен едностранно от работодателя платения годишен отпуск да не го е ползвала, да е полагала реално труд по трудовото правоотношение, поради което следвало да се приеме, че е ползвала платения си годишен отпуск. Поради това и нямала право на обезщетение за неползван такъв, тъй като реално го била ползвала и била получавала възнаграждение в този период. С оглед на това предявения иск се явявал изцяло неоснователен и недоказан.

Софийски градски съд, действащ като въззивна инстанция приема следното:

След служебно извършена проверка въззивната инстанция приема, че първоинстанционният съд се е произнесъл във валиден и допустим процес.

Съдът е сезиран с главен иск по чл.344, ал.1,т.1 КТ за отмяна на заповед № 1331/18.05.2020 г. за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата от страна на ответника на основание чл.330, ал.2, т.3 КТ.

Относно незаконността на уволнението са посочени следните доводи- към момента на получаване на писмото за изискване на обяснения, срокът за даването на такива бил изтекъл. Независимо от това ищцата била представила обяснения, а именно на 08.05.2020 г. Обясненията били получени на 11.05.2020 г. от Директорката на училището.

Твърди се, че със заповед № 1323 от 12.05.2020 г. на ищцата било наложено наказание дисциплинарно наказание „Уволнение“ във връзка със заповед № 1331/18.05.2020 г., която била получена на 21.05.2020 г.

Относно заповед № 1331/18.05.2020 г. се твърди, че е незаконосъобразно поради липса на мотиви и неспазване на описаната в

закона процедура за налагане на дисциплинарното наказание „Уволнение“, както и поради липсата на основание за неговото налагане изобщо и по-конкретно, защото : ищцата била уволнена от длъжност, която практически не заема- посоченият в заповедта за уволнение код на длъжността по НКПД бил грешен. Според ищцата този порок бил съществен. Другият порок, който правел заповедта незаконосъобразно било допуснато нарушение на чл.193, ал.1 КТ във връзка със срока за обяснения /виж по-горе/. Освен това в заповедта работодателят не бил изложил мотиви защо не приема, че изложеното в обясненията не оправдава работника. В случая работодателят се задоволил да посочи: „за допуснатите нарушения не са налице уважителни причини“. Счита, че работодателят следвало в заповедта за уволнение да посочи или най-малко да изброи доказателствата, опровергаващи твърденията за липса на дисциплинарно нарушение и подкрепящи необходимостта с налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. Счита, че по този начин е нарушено правото ѝ на защита. На трето място е посочено нарушение на чл.190, ал.1 КТ, тъй като в заповед № 1323 от 12.05.2020 г. по-голямата част от твърдените нарушения били посочени с препратки към правни норми, без да бил описан фактическия състав на нарушенията поради което не можело да се направи обективна преценка налице ли са основанията на чл.190, ал.1 КТ. На четвърто място е посочено нарушение на чл.189 КТ във връзка с преценка на тежестта на допуснатите нарушения и налагане на съответното по тежест дисциплинарно наказание.

Всичко гореизложено сочи на извода, че уволнението се атакува като незаконосъобразно на основание допуснати нарушения във връзка с процедурата по налагане на наказанието.

Правилен е извода на СРС, че от ищцата не е налице довод, че не е осъществила приписаните ѝ в заповедта за уволнение дисциплинарни нарушения. Въззивната инстанция приема, че изложеното в обстоятелствената част на исковата молба във връзка с тежестта на наложеното наказание не изпълнява функцията на довод по същество - че ищцата не е осъществила приписаните ѝ в заповедта за уволнение дисциплинарни нарушения. Видно от с.4 /по делото пред СРС/ така изложените обстоятелства са във връзка със спазване на изискването по чл.189 КТ, както самата ищца е посочила: „дори и да са били налице някои

нарушения, то тежестта на същите е следвало да бъде подробно обсъдена и мотивирана, а вида на наложеното наказание да се преценява и с оглед професионалната квалификация на учителя, поведението му в работата му до момента на установяване на нарушенията, предходните оценки за работата му и много др.“, т.е. доводи все във връзка със спазване на изискването на чл.189 КТ.

С иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно ищецът отрича потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление - предмет на делото е съществуването на това потестативно право. Затова **ищецът трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя, а ответникът - всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване. Съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба.** В този смисъл е и съдебната практика ,така например решение № 665 от 01.11.2010 г. по гр. д. № 242/2009 г. IV г.о.; решение № 555 от 09.02.2012 г. по гр. д. № 1224/2010 г. IV г.о.; решение № 1242 от 03.10.2011 г. IV г.о.; решение № 149 от 13.06.2012 г. по гр. д. № 475/2011 г. IV г.о.; решение № 290 от 11.07.2012 г. по гр. д. № 882/2011 г. IV г.о.; решение № 459 от 27.10.2011 г. по гр. д. № 1532/2010 г. IV г.о. ВКС. В този смисъл и РЕШЕНИЕ № 160 ОТ 01.06.2016 Г. ПО ГР. Д. № 222/2016 Г., Г. К., IV Г. О. НА ВКС, където е разгледан аналогичен случай.

По наведените в исковата молба доводи за незаконосъобразност на уволнението:

Разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ изисква дисциплинарното наказание да бъде наложено с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението, кога е извършено, наказанието и законовият текст, въз основа на който се налага. От друга страна, разпоредбата на чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ предвижда, че работодателят прекратява трудовият договор без предизвестие, когато работникът или служителът бъде дисциплинарно уволнен.

Анализът на тези две правни норми сочи, че липсва изрично законово изискване за издаване на две заповеди - една за налагане на дисциплинарно

наказание, и втора - за прекратяване на трудовото правоотношение. Поради това издаването само на една заповед, с която се налага дисциплинарното наказание "уволнение" е напълно достатъчна, за да се приеме, че трудовото правоотношение е прекратено по дисциплинарен ред. Няма обаче пречка работодателят да издаде и втора заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Това обаче не означава, че той е бил задължен да извърши това. **Характерът на тази втора заповед ще има само констативен характер**, тъй като връчването на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение" ще произведе ефекта на прекратяване на трудовото правоотношение.

В конкретния случай заповедта с която ТПО с ищцата е прекратено на основание наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ е тази с № 1323/12.05.2020 г. на л.9 по делото пред СРС. Законосъобразността на уволнението се преценя именно от съдържанието и начина на оформяне на заповед № 1323/12.05.2020 г.

Заповед № 1331/18.05.2020 г. на Директора на ответното училище освен, че е отменена със заповед № 1333/18.05.2020 г./л.47 по делото пред СРС/ представлява именно такава заповед- която констатира прекратяване на ТПО поради наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ и по никакъв начин не може да допринесе за „незаконност“ на наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“, вкл. дори до допуснем, че в констативната заповед е сгрешен кодът на длъжността.

Противно на соченото от ищцата заповед № 1323/12.05.2020 г. /на л.9 по делото пред СРС/ е мотивирана като приписаните на ищцата нарушения на трудовата дисциплина довели до уволнението ѝ, са подробно конкретизирани по дати: „в периода 16.03.2020 г.- 31.03.2020 г. не преподава нови уроци и заставя учениците да ги учат сами и поставя задания върху тях, които оценява...През нощта на 31.03. от 22.00 ч. до 24. Часа изпраща съобщения в коя платформа ще работи следващия ден и пет страници инструкции за ползването ѝ, които трябва да се изучат до сутринта“, „в периода от 16.03.2020 г. до 31.03.2020 г. г-жа Х. не е спазвала седмичното разписание и не е координирала дейността си, както с колегите, така и с ръководството на училището. Дублирала е часове без съгласието на директора...ежедневно е приканвала колеги да ги обучава, без да е упълномощена за това. ..В периода

от 16.03.2020 г. до 31.03.2020 г. въвежда ученици в разрешаване на трудово-правни въпроси... В периода от 16.03.2020 г. до 31.03.2020 г. г-жа Х. е заставяла учениците си да мълчат и да не споделят какво се е случвало в часовете ѝ по предприемачество като ги е заплашвала, че ще има последствия... В периода от 16.03.2020 г. до 31.03.2020 г. г-жа Х. е предприела действия, водещи до намаляване на доверието към училището, проявява грубо отношение и неуважение към учениците и родители, не зачита правата и достойнството на личността, накърнява авторитета на директора и престижа на училището като публикува лична и служебна кореспонденция в социалните мрежи“.

Допуснатите от ищцата нарушения са подведени и под съответната правна норма – закъснения и неуплътняване на работното време – чл.187, ал.1,т.1 КТ, неизпълнение на възложената работа- чл.187, ал.1,т.3 КТ, представяне на учениците на некомпетентно изготвени задания и тестове – чл.187, ал.1,т.4 КТ, оспорване на заповеди и инструкции за работа в извънредно положение на директор – чл.187, ал.1,т.7 и т.10 КТ, възпрепятства осъществяването на обявена тематична проверка „Организация и провеждане на дистанционно обучение“ като не предоставя достъп до класните стаи, в които преподава - чл.187, ал.1,т.10 КТ, злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на директора, екип и училище, като и разпространяване на вътрешно-училищна информация в социалните мрежи, без съгласуване и разрешение от директор – чл.187, ал.1,т.8 Кт. Посочено е още, че нарушенията на трудовата дисциплина са установени с КП № 25/02.04.2020 г. Последният е представен по делото /на л.18 пред СРС/ и противно на соченото от ищцата е подробно мотивиран с посочени конкретни дати на които са извършени проверки, както и какви нарушения са били констатирани. Последните съответстват на цитираните в заповедта за уволнение.

Следва да посочим, че съдебната практика допуска мотивите на заповедта за уволнение да се съдържат и в друг документ, когато той е изрично цитиран в заповедта за уволнение, както е в настоящия случай.

Спазването на процедурата по чл.193, ал.1 КТ е доказано от представените от самата ищца писмени доказателства. Обясненията са приложени ведно с исковата молба /л.22/. Това означава, че ищцата е

разполагала с възможност да възрази срещу приписаните ѝ дисциплинарни нарушения. Видно от т.нар. „писмо-искане“ за предоставяне на обяснения, към същото е бил приложен КП № 25/02.04.2020 г. Обясненията са поискани преди налагането на дисциплинарното наказание, както и депозирането на същите е станало преди издаването на заповед № 1323/12.05.2020 г. , а именно- на 11.05.2020 г./виж л.110/.Обясненията са цитирани в самата уволнителна заповед. Обстоятелството, че работодателят е приел, че същите не оправдават ищцата не води до незаконосъобразност на уволнението. Следва да отбележим, че констатираните нарушения са за периода 16.03.2020 г. до 31.03.2020 г., а ищцата е дала обясненията за периода 23.03.2020 г. до 02.04.2020 г., т.е. за периода 16.03.2020 г. до 22.03.2020 г. не се е възползвала от възможността да се защити по реда на чл.193, ал.1 КТ. Това не може да бъде вменено във вина на работодателя.

Относно тежестта на нарушението:

Неизпълнението на задълженията и констатираните нарушения, цитирани в заповедта за уволнение, съгласно разпоредбата на чл. 190, ал.1 КТ дават възможност за това нарушение да се наложи най-тежкото наказание - дисциплинарно уволнение.

Въззивната инстанция счита, че с оглед допуснатите от ищцата нарушения на трудовата дисциплина, работодателят е извършил правилна преценка за съответствие между допуснатите от ищцата нарушения на трудовата дисциплина и наложеното най-тежко дисциплинарно наказание. Следователно при налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание работодателят се е съобразил с критериите на чл.189, ал.1 КТ.

При това положение искът по чл.344, ал.1,т.1 КТ е неоснователен. Решението на СРС е правилно в тази му част и като такова следва да бъде потвърдено.

Относно искът по чл.344, ал.1,т.3 КТ:

Съгласно [чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ](#) във вр. с [чл. 225 КТ](#) при незаконно уволнение: / 1./ работникът или служителът има право на обезщетение /2/ от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа /3./поради уволнението, но не повече от 6 месеца.

При това положение, че искът по чл.344, ал.1,т.1 КТ беше приет за

неоснователен, искът по чл.344, ал.1, т.3 вр. с чл.225, ал.1 КТ е също неоснователен.

Решението на СРС е правилно в тази му част и като такова следва да бъде потвърдено.

По иска по чл.224 КТ:

Доказването на ползвания платен годишен отпуск като положителен факт, който изключва вземането по чл. 224 КТ, е в тежест на работодателя, а той може да я проведе с помощта на всички доказателствени средства /решение № 247/25.02.2020 г. по гр. д. № 3200/2018 г. ВКС, Трето ГО, постановено по реда на чл. 290 ГПК. При иск за обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ, основан на отрицателното твърдение за неползван полагаем годишен отпуск от работника или служителя, възражението че отпуск е ползван е установим факт в трудовия спор. Доказването, че за времето на отсъствие от работа работника или служителя е ползвал именно платен годишен отпуск е в тежест на работодателя и е допустимо с всички доказателствени средства, като начисляването и получаването на възнаграждение като за разрешен платен годишен отпуск също имат доказателствено значение. В конкретния случай начисляването и получаването на възнаграждение като за разрешен платен годишен отпуск е установено по делото с допуснатата, приета и неоспорена съдебно-счетоводната експертиза, която съдът възприема като компетентно и безпристрастно изготвена. От заключението на последната се установява, че ищцата е ползвала за 2019 г. 57 дни платен годишен отпуск /таблица на л.180 по делото пред СРС/. За 2020 г. е ползвала 33 дни /таблица 181/. След проверка във ведомостите за 2019 и 2020 г. вещото лице Й. е констатирала, че платения годишен отпуск е отразен във разплащателните ведомости за съответните месеци.

В случая ищцата обвързва правото си на обезщетение по чл.224, ал.1 КТ с това, че отпускът е ползван в хипотезата на чл.173 а КТ.

При положение, че отношенията между страните се развиват при обявено извънредно положение в страната и обществено известен факт, че обучението на учениците не се извършваше присъствено, то действително отпускът е ползван при условията на чл.173 а КТ; факт, който не се спори.

Относно възможността уведомления, заповеди и т.н. документи във връзка с ТПО да се подават в електронен вид /в случая по Вайбър/ виж

приетото в РЕШЕНИЕ № 188 ОТ 16.03.2021 Г. ПО ГР. Д. № 4473/2019 Г., Г. К., III Г. О. НА ВКС, постановено по аналогичен случай, където изрично се допуска такава възможност.

При това положение нито предоставянето на платения годишен отпуск без съгласието на служителя при условията на чл.173 а КТ, нито ползването на същия, не променя изхода по иска по чл.224, ал.1 КТ. След като отпуска е ползван, отразен в нарочните разплащателни ведомости и съответно е налице плащане на възнаграждение за ползването на отпуска като платен годишен, то обезщетение не се дължи.

Образуваното гр.д.№ 16863 по описа за 2020 г. на СРС, 57 състав по исковата молба за отмяната на заповед № 1292/16.04.2020 г. издадена на основание чл.173 а, ал.1 от КТ във връзка с чл.7, ал.2 от Закона за мерките и действията по време на извънредно положение, обявено с решение на НС от 13.03.2020 г. /исковата молба е на л.152 по делото пред СРС/ е прекратено. Въззивницата не ангажира доказателства в подкрепа на тезата си, че определението за прекратяване е отменено, но това не би променило изхода по спора след като отпуска е ползван и съответното възнаграждение-платено. При това положение неоснователен е довода във въззивната жалба, че било допуснато нарушение на чл.157 и чл.159 ГПК. Последните разпоредби изобщо не са относими в случая доколкото се касае до евентуално съединяване на дела- хипотеза на чл.213 ГПК.

Обезщетение за незаконно недопускане до работа не се претендира поради което настоящата инстанция не се произнася по този довод във въззивната жалба.

Поради съвпадане на крайните изводи на двете съдебни инстанции, **обжалваното решение ще следва да бъде потвърдено.**

По разноските:

Пред първата съдебна инстанция:

При този изход на спора **разноските са правилно разпределени.**

Пред въззивната инстанция:

При този изход на спора **на въззивницата не се следват разноски.**

Въззиваемият претендира разноски и такива за процесуално представителство са направени, поради което му се присъждат в размер на

960 лв./ с ДДС/.

По възражението по чл.78, ал.5 ГПК:

Същото е неоснователно- адв.възнаграждение е уговорено и заплатено в размер на 800 лв. /или 960 лв. с ДДС/; предявени са 4 съединени осъдителни искове като делото е със фактическа и правна сложност. Следва да се има предвид и, че въззиваемия е депозирал отговор повъззивната жалба.

Въззиваемата, обаче, не дължи държавна такса, тъй като спорът е трудов.

ВОДИМ ОТ ГОРНОТО, СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 20060475 от 08.03.2021 г. по гр.д.№ 20847 по описа за 2020 г. СРС, Второ ГО, 77-ми състав, **изцяло**.

ОСЪЖДА С.Т.Х., ЕГН *****, гр.София, ж.к.***** ап.78, съдебен адрес: гр.София, ул. "*****-адв.З.Г.,

ДА ЗАПЛАТИ на 19 СУ „Е.П.“- София, гр.София, ул. "*****", съдебен адрес: гр.София, ул. "***** – Адвокатско дружество „Л. и Попов“, **сумата в размер на 960 лв., представляваща разноски за процесуално представителство пред въззивната инстанция.**

РЕШЕНИЕТО подлежи на **КАСАЦИОННО** обжалване пред **ВЪРХОВЕН КАСАЦИОНЕН СЪД** на Република България при условията на чл.280, ал.1 и ал.2 ГПК, в 1-месечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____