

РЕШЕНИЕ

№ 396

гр. Благоевград, 27.09.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ЧЕТВЪРТИ ВЪЗЗИВЕН
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ** в публично заседание на шестнадесети
септември, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Владимир Ковачев

Членове: Атанас Иванов
Габриела Тричкова

при участието на секретаря Герасим Ангушев
като разгледа докладваното от Атанас Иванов Въззивно гражданско дело №
20211200500556 по описа за 2021 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е въззивно и е образувано по жалба, подадена от ДГ
„Мечо пух“ гр. Добринище, ул. „адрес“ № 11, представлявана от И.Б., чрез
адв. П.С., срещу решение № 502130/ 07.05.2021 г., постановено по гражданско
дело № 958/ 2020 г. на Районен съд – Разлог.

Навежда се възражение, че съдебното решение е постановено при
съществени нарушения на съдопроизводствените правила, тъй като
първоинстанционния съдът се е ограничил до твърдения и просто изложение
на обстоятелства, без да достига до доводите си, изхождайки от конкретни
съображения по процесуалните действия на страните и събрания
доказателствен материал. Навежда се, съдът неправилно е приложил
материалния закон, касаещ въпросите на трудов стаж и професионален опит.

Прави се искане пред въззивният съд за отмяна на решение № 502130/
07.05.2021 г., постановено по гражданско дело № 958/ 2020 г. на Районен съд
– Разлог, като съдът отхвърли исквете.

Във въззивната жалба не се правят искания за събиране на
доказателства.

В срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК, е постъпил отговор по въззивната

жалба от въззиваемата страна.

В отговора на въззивната жалба се оспорва подадената въззивна жалба, като се навежда, че първоинстанционното решение е правилно, обосновано, а изводите на съда съответстват на събраните по делото писмени и гласни доказателства, поради което следва да се остави в сила.

Навежда се, че правилно и обосновано е решението на районният съд, поради което жалбата е неоснователна. Претендира сторените в настоящето производство разноски въззиваемия.

Като постави на разглеждане въззивната жалба, съдът установи следното:

Жалбата е депозирана в рамките на преклузивния срок по чл. 259, ал. 1 от ГПК. Жалбата е процесуално допустима предвид горното и подаването ѝ от легитимирано лице - страна в производството по делото - с правен интерес от атакуване на неизгодното за него първоинстанционно решение. Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

Първоинстанционното решение е валидно като постановено от законен състав на районния съд в рамките на правомощията му, мотивирано и разбираемо. Същото е допустимо като постановено по предявения допустим иск. По същество е правилно и следва да бъде потвърдено при следните съображения:

Производството пред първата инстанция е по искова молба на П. П. Х., с ЕГН *****, срещу Детска градина „МЕЧО ПУХ“, град Добринище, община Банско, област Благоевград, улица „адрес“ № 11, представлявана от директора И.Б..

Наведени са твърдения от ищеца, че работи на длъжност „учител“ в ДГ „Мечо Пух“ град Добринище от 01.11.2017 година. От сключването на трудовия договор изпълнява трудовите си задължения на длъжност „учител“, като и до настоящия момент работи там. Сочи, че на 23.07.2020 година ѝ е връчена заповед № 118/ 23.07.2020 година, издадена от директора на Детска градина „Мечо Пух“, с която на основание чл. 259, ал. 1 от ЗПУО и чл. 193, ал. 1 от КТ са ѝ поискани писмени обяснения по обстоятелства, посочени в жалба вх. № 647/18.06.2020 година по описа на Детска градина „Мечо Пух“ град Добринище, като към заповедта била приложена и съответната жалба.

Твърди, че на 24.07.2020 година (петък) представила писмените обяснения за входиране в деловодството на ответното предприятие, като поради отказ за приемането им, била принудена да ги изпрати чрез куриерска фирма „Еконт експрес“ ЕООД, за да спази предоставения ѝ от работодателя срок. В резултат на това на 19.08.2020 година ѝ е връчена заповед № 133/18.08.2020 година на Директора на Детска градина „Мечо Пух“, с която ѝ

е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение” по чл. 188, ал. 2 от КТ на основание чл. 187, ал. 1, т. 10 от КТ. В мотивите на заповедта е посочено, че обстоятелствата от жалба № 647/18.06.2020 година са били потвърдени от работна група, назначена със Заповед № 113/09.07.2020 година. В заповедта е посочено, че поради поведението на ищцата има деца, които отказват да посещават детската градина. Посочени са имената на Б.Х., Л.Г., М.С. „и др:”. Работодателят е приел, че ищеца е нарушила чл. 23, т. 1 от Правилника за вътрешния ред на ДГ „Мечо Пух” и Етичния кодекс на работещите с деца. В заповедта е посочено, че в хода на проверката по жалбата, на 13.07.2020 година; 14.07.2020 година и 21.07.2020 година се е държала неуважително и грубо към учителите от работната група, като е използвала нецензурирани изрази и заплахи. Директорът е приел, че цялото поведение на ищеца е в разрез с професионалната етика и моралните норми на работниците в образователната институция, с което е нарушила чл. 21, т. 5 от Правилника за вътрешния трудов ред на ДГ „Мечо Пух” град Добринище.

В отговора на исковата молба ответника е посочил, че в детската градина е постъпила жалба, която не е подписана от подателя ѝ и в същата не е посочен подател. Жалбата е входяща и ѝ е даден номер от входящия регистър. Въз основа на същата жалба е назначена комисия със заповед № 113/09.07.2020 година, издадена от директора на детската градина. В становището на комисията е посочено, че посочените в жалбата обстоятелства са потвърдени от комисията като е направено предложение за налагане на дисциплинарно наказание „забележка”. След приемане на писмените обяснения на ищеца в производството директорът приел, че следва да наложи дисциплинарно наказание на ищеца „предупреждение за уволнение”, като твърди, че при налагане на наказанието са взети предвид всички обстоятелства и наказанието било определено по обективни критерии.

В отговора на исковата молба се оспорват направените от ищеца възражения за незаконосъобразност на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Посочено е, че заповедта е подкрепена от факти, установени в доклад № 672/22.07.2020 година, в който били посочени и конкретни имена на деца. Наказанието е наложено поради системно поведение на ищеца и поради тази причина не са били посочени дати на извършване на дисциплинарни нарушения, които да обосноват налагането на дисциплинарно наказание.

Ответникът сочи в депозирания отговор, че по „чл. 12 от Правилника”, директорът на детската градина има възможност да образува дисциплинарни производства въз основа на анонимни жалби срещу работници и служители на детската градина. Посочено е, че при налагане на дисциплинарното наказание директорът на детската градина е спазил всички изисквания на чл. 193, ал. 1 от КТ като е приел писмените обяснения на ищеца, както и е спазил

специалните изисквания на закона относно определяне на дисциплинарното наказание, спрямо тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение.

По отношение на иска за заплащане на допълнително трудово възнаграждение, е взето становище, че същия не следва да се разглежда в същото производство, като предявеният иск следва да бъде оставен без разглеждане.

Не е спорно по делото, че ищецът е зает по трудов договор с ответника на длъжност „учител“. Със заповед №133/ 18.08.2020 г. на директора на ДГ „Мечо пух“ гр. Добринище, е наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, ал. 1, т. 2 от КТ „предупреждение за уволнение“ на основание чл. 187, ал. 1, т. 10 от КТ - „неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение“ - за това, че поради постъпила анонимна жалба от родители, в която се твърди, че г-жа Х. показва пред децата прекомерна нервност, прилага неприемливи методи на обучение, използва физическо насилие и ги унижава, като хваща децата за ръцете и започва да се тресе и им крещи, като тези факти се потвърждават от работна група, назначена от директора на детската градина. В мотивите към заповедта работодателят се е позовал и на доклад с вх. № 672/ 22.07.2020 г., както и на това, че в хода на проверката г-жа Х. се е държала неуважително и грубо с учителите от работната група, използвайки нецензурни изрази.

Настоящия състав намира, че правилно и законосъобразно първоинстанционният съд е приел, че процедурата по налагане на дисциплинарното наказание не е спазена от работодателя. Правилна е констатацията, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание не отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 от КТ относно съдържанието на същата, а именно заповедта да бъде мотивирана, съдържаща определени реквизити, между които и точното посочване на нарушението. В настоящия случай, в процесната заповед липсват конкретни реквизити. В мотивите на заповедта, никъде не е посочено в какво се изразява извършеното от Х. конкретно дисциплинарно нарушение, което да ангажира дисциплинарната ѝ отговорност и налагането на едно от най-тежките дисциплинарни наказания. В заповедта не е посочено кои фактически обстоятелства са обусловили ангажиране на дисциплинарната отговорност, като и в хода на производството не бе установено кои действия или бездействия на Х. са довели до ангажиране на дисциплинарната ѝ отговорност. В отговора на исковата молба не се оспорват обстоятелствата, че работодателят е ангажирал дисциплинарната отговорност на Х. и ѝ е наложил едно от най-тежките дисциплинарни наказания въз основа на твърдения, които не са установени като действия и период на извършването им. По делото с надлежни доказателствени средства не се установи Х. да е извършвала насилие –

вербално или невербално, към деца в детската градина. От представената по делото прокурорска преписка се установява, че със съдействието на Отдел „Закрила на детето”, са извършвани действия по установяване на посочените в жалбата действия, като в хода и на това производство не са били установени такива.

В заповедта за налагане на дисциплинарна отговорност на Х. не е посочено (което не се установява и в хода на производството) по какъв начин, с какви действия или бездействия Х. е нарушила правата на дете в детската градина, с кои нейни действия е унижавала личното достойнство на дете или с кои действия е приложила какъвто и да психически или физически тормоз на дете. Единственото установяване на посочените обстоятелства в жалба № 647/18.06.2020 година по описа на ДГ „Мечо Пух”, е чрез действия на комисия, която ги потвърждава. Съдът намира, че такъв процесуалне способ за доказване липсва в действащия ГПК, което води до извод, че визираните обстоятелства в жалба № 647/18.06.2020 година по описа на ДГ „Мечо Пух”, не са установени надлежно в развилото се съдебно производство.

Изложеното води до извод, че извършеното посочване на твърдените в заповедта действия, които според работодателя представляват дисциплинарно нарушение, не отговарят на изискванията на чл. 195, ал. 1 от КТ за съдържание на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Липсва конкретика за датата на извършеното нарушение, за мястото на извършеното нарушение, спрямо кое лице Х. е допуснала нарушение. Липсата на такава мотивировка прави невъзможно осъществяването на какъвто и да било последващ контрол, за да се прецени основателността на действията на дисциплинарно-наказващия орган, а оттам и за съставомерността на допуснатото от Х. нарушение и определеното за това наказание. Липсата на мотиви в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание представлява самостоятелна предпоставка, обуславяща незаконосъобразността на същата.

За да бъде налице дисциплинарно нарушение, то същото следва да бъде посочено като деяние в заповедта. Непосочването на конкретни нарушения или действия, които са приети за нарушения от работодателя, било то в заповедта или в жалбата, представлява нарушение на разпоредбите на чл. 196, ал. 1 от КТ за формата и съдържанието на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Същото ограничава правото на нарушителя, в случая ищеца, да даде писмени обяснения като ѝ бъде дадена възможност да разбере в какво точно е обвинена, за кой период от време става въпрос и в какви точно действия се изразява нарушаването на трудовите ѝ задължения.

В настоящия случай в заповедта е посочено, че в хода на проверката от страна на ищеца е извършено дисциплинарно нарушение, изразяващо се в нарушаване на чл. 21, т. 5 от Правилника за вътрешния ред на ДГ „Мечо Пух” град Добринище, като на 13.07.2020 година; 14.07.2020 година и на 21.07.2020 година ищеца е имала грубо отношение към лицата, които са извършвали

проверка по депозираната жалба. Това не е описание на нарушението, по смисъла на закона, от което да се изведе дали деянието е съставомерно по смисъла на КТ досежно дисциплинарната отговорност на работника. От друга страна, от събраните в хода на производството свидетелски показания не се установи твърдяното в заповедта поведение от страна на ищеца.

Съгласно разпоредбата на чл. 193, ал. 1 от КТ на работодателя е вменено задължение преди да наложи дисциплинарно наказание да събере и оцени доказателствата за твърдяното извършено нарушение. В настоящия случай работодателят не е изпълнил тези свои задължения нито при определяне на действията като дисциплинарни нарушения, нито при определяне на вида на дисциплинарното наказание. Работодателят формално е спазил разпоредбата на чл. 193, ал. 1 от КТ, като е изискал обяснения от работника, но не е посочил в каква връзка и за кои точно действия е поискал обясненията на работника. Това е пречка работника да защити правата си в започналото дисциплинарно производство, тъй като ако в искането за обяснение не бъде конкретизирано нарушението от страната като деяние, момент на извършването и в каква връзка се искат обясненията, не отговаря на изискването на чл. 193, ал. 1 от КТ за даване на обяснение в хода на образувано дисциплинарно производство. Липсата на искане за даване на обяснения за конкретно извършено от работника деяние, представляващо нарушение на трудовата дисциплина, а наличието на формално такова, обуславя довод за липса на искане за даване на обяснение, което е самостоятелно основание за отмяна на наложеното дисциплинарно нарушение.

От друга страна, като допълнителни съображения, предвид разпоредбата на чл. 189, ал. 1 от КТ, работодателят е следвало да определи дисциплинарното наказание, като вземе предвид тежестта на нарушението. Тази преценката на работодателя е неправилна, като наложеното на ищеца наказание не отговаря на твърдяното от него нарушение, като се има предвид, че в хода на дисциплинарното производство, в настоящото съдебно производство и в приложената по делото преписка от Районна прокуратура – Разлог не са събрани каквито и да било доказателства ищеца да е извършвала твърдените в жалбата действия. Преценката, засягаща определянето на наказание по чл. 188 КТ трябва да се основава на всички обстоятелства, относими към извършеното дисциплинарно нарушение. При спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание съдът извършва съдебен контрол по въпроса за съответствието между наложеното дисциплинарно наказание и извършеното нарушение, на първо място относно това дали работодателят преди налагането на дисциплинарното наказание е извършил преценката по чл. 189 КТ, т.е като е взел предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. В тази връзка, при липса на доказаност на деянието (дисциплинарното нарушение), работодателят е приел, че следва

неустановените действия да бъдат наказани с дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“.

Изложеното води до извод, че предявеният иск за отмяна на заповедта за налагане на наказанието „предупреждение за уволнение“ е основателен и подлежи на уважаване.

По отношение на предявения иск за заплащане на допълнително трудово възнаграждение, предвидено в Колективен трудов договор, съдът намира следното:

Предявеният иск за заплащане на допълнително трудово възнаграждение е допустим в настоящото производство, като същият е депозиран от служител на детската градина, спрямо работодателя, поради отказ на последния да изплати дължащо се на служителя възнаграждение.

Установява се от доказателствата по делото, които обстоятелства не са и спорни, че на 17.08.2020 година е сключен Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование между Министерство на образование и науката, Съюза на работодателите в системата на народната просвета на България (СРСНПБ), Сдружение на директорите в средното образование в Република България (СДСОРБ) и Синдикат на българските учители към Конфедерацията на независимите синдикати в България, Синдикат „Образование“ към Конфедерацията на труда „Подкрепа“, Независим учителски синдикат към Конфедерацията на независимите синдикати в България. За периода от 04.01.2018 година до настоящия момент Х. е член на синдикална организация, като по отношение на нея, сключеният КТД има действие. В чл. 32 от посоченото КТД е посочено, че работодателите планират и изплащат в рамките на годишния бюджет на образователната институция допълнително трудово възнаграждение на работещите в системата на предучилищното и училищното образование – три плащания, отразени във вътрешните правила за работните заплати на образователната институция. В ответната детска градина едно от тези плащания се прави на 15-ти септември. Поради наложеното на ищеца дисциплинарно наказание, директорът на ответната детска градина е приел, че следва да откаже заплащането на полагащото се допълнително трудово възнаграждение по чл. 32 от КТД. Директорът е обяснил, че според вътрешните правила за работните заплати на ответната детска градина на учители, които имат дисциплинарни наказания, не се изплащат допълнителните възнаграждения по чл. 32 от КТД. С оглед отмяната на наложеното дисциплинарно наказание, съдът намира че иска е основателен.

От друга страна, разпоредбата на чл. 32 от КТД предоставя на работодателите единствено възможност да отразят размера и датата на плащанията на допълнителното трудово възнаграждение. КТД не дава

възможност на работодателя да преценява дали да изплати допълнителното трудово възнаграждение. Според текста на чл. 32 от КТ заплащането на такова възнаграждение е задължително, като единствено могат да бъдат променени неговите размери и датата, на която трябва да бъде извършен един от предвидените три транша. Посоченият по-горе КТД, сключен на 17.08.2020 година е задължителен за ответната детска градина. С приетите вътрешни правила за работните заплати на образователната институция не следва да бъдат въведени по-неблагоприятни условия за работниците и служителите от уговорените в КТД на браншово ниво. Съответните вътрешни правила следва да бъдат в съответствие със сключения на 17.08.2020 година КТД и да не противоречат на същия. При наличие на противоречие между КТД и вътрешните правила за работните заплати на образователната институция, следва да се прилагат разпоредбите на КТД, а не тези на вътрешните правила. В тази връзка отказът на директора да заплати допълнително трудово възнаграждение в размер на 410.00 лева на основание чл. 32 от КТД за неоснователен.

Не е налице нарушение на императивни материални и процесуални норми. Решението е и правилно, като на основание чл. 272 от ГПК въззивният състав за пълнота препраща и към мотивите, изложени от Районен съд Разлог. Оплакванията в жалбата не намират опора в закона и на събраните доказателства.

По разноските във въззивното производство и разноските, направени в първата инстанция.

Предвид неоснователността на въззивната жалба на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 ГПК въззиваемата страна има право на разноски в размер на 650.00 лв. – възнаграждение за адвокат за въззивната инстанция.

Водим от гореизложеното и на основание чл. 271 от ГПК, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 502130/ 07.05.2021 г., постановено по гражданско дело № 958/ 2020 г. по описа на Районен съд – Разлог.

ОСЪЖДА Детска градина „Мечо Пух“, с адрес в град Добринище, улица „адрес“ № 11, представлявана от директора И.Б., да заплати на П. П. Х. с ЕГН *****, сумата в размер на 650.00 (шестотин и петдесет лева), представляваща разноски за възнаграждение за адвокат пред Окръжен съд.

ОСЪЖДА Детска градина „Мечо Пух“, с адрес в град Добринище, улица „адрес“ № 11, представлявана от директора И.Б., да заплати по сметка на Окръжен съд – Благоевград, сумата в размер на 25.00 лв. (двадесет и пет лева), представляваща държавна такса.

Решението не подлежи на касационно обжалване пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____