

РЕШЕНИЕ

№ 236

гр. Търговище, 11.05.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ТЪРГОВИЩЕ, VI СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и пети април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Вяра М. Панайотова

при участието на ****я Е. ИВ. ДИМИТРОВА
като разгледа докладваното от Вяра М. Панайотова Гражданско дело № 20233530100039 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.310, т.1 и сл. от ГПК. Предявен е иск за признаване на заповед за уволнение за незаконосъобразна и нейната отмяна, на осн. чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ.

Постъпила е искова молба от С. Х. М. от ****, действащ чрез пълномощник против Мюсюлманско изповедание гр.София, с която ищецът моли съда да постанови решение, с което да отмени заповедта на ответника, с която му е наложено дисциплинарно наказание уволнение и заповедта с която му е прекратен трудовия договор, поради наложеното наказание, като незаконосъобразни, като съображения за това е изложил подробно в молбата, да го възстанови на заеманата преди уволнението длъжност и да осъди ответника да му заплати обезщетение за времето, през което е останал без работа, на осн. чл.225 от КТ за шест месеца в размер на 4335,30 лв. Твърди в молбата, че заповедта, с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ е незаконосъобразна, поради липса на мотиви, като в същата не били посочени конкретните нарушения на трудовата дисциплина, а само бланкетни разпоредби на КТ, не била спазена процедурата по чл.193 от КТ, като работодателя не бил искал и взел предвид обясненията на ищеца преди да наложи наказание, като за образуването срещу него дисциплинарно производство разбрал при получаване на заповедите за дисциплинарно уволнение. Твърди също така, че предвид това, че ответника е издал две заповеди, като с едната му е наложил дисциплинарно наказание „уволнение“, а с другата му е прекратен трудовия договор, поради наложено дисциплинарно

наказание му е нарушено правото на защита, предвид липсата на яснота коя от двете заповеди е първа и коя последваща, и какво е основаниято за прекратяване на трудовия договор. Отделно от това твърди, че не са на лице основания за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание, като липсвала преценка на работодателя за тежестта на нарушението и наказанието. Изложил е и допълнителни основания, обуславящи незаконосъобразност на заповедта за уволнение. Претендира разноски. В съдебно заседание поддържа предявените искове.

В едномесечния срок ответника е депозирал отговор на исковата молба. В отговора ответникът е оспорил изцяло предявените искове, като твърди, че заповедта, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, както и тази с която трудовия договор е прекратен на това основание са законосъобразни, издадени при спазване на императивните разпоредби на КТ, включително и е изпълнил задължението си по чл.193 от КТ и е искал обяснения от ищеца, както и че го е уведомил за образуваното дисциплинарно производство, и специалните разпоредби на устава на вероизповеданието от компетентния орган и не са на лице твърдените в исковата молба пороци. Моли съда да отхвърли исковете за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна, както и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, а като обусловен от тях да се отхвърли като неоснователен и иска по чл.225 от КТ. Претендира разноски. В съдебно заседание поддържа изложеното в отговора.

След преценка на събраните по делото доказателства съдът прие за установено следното : Безспорно е по делото, че ищецът от 2012 год. е работил при ответника по трудов договор, на длъжност *****, с място на работа *****, на пълно работно време, като предвид характера на работата, която се изпълнява в отношенията между стрените освен КТ са приложими разпоредбите на Устава на мюсюлманското изповедание и Правилника за дейността на свещенослужителите (ваиз, имам-хатиб и мюеззин). Със заповед № 238/03.11.2022 год. ответникът, на осн. чл.188, т.3 от КТ във вр. с чл.181, ал.1 от КТ е наложил на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение“ за нарушения на трудовата дисциплина по чл.190, ал.1, т.3 и т.7 от КТ, а със Заповед № 642/03.11.2022 год. е прекратил трудовия му договор, на осн. чл.330, ал.2, т.6 от КТ, считано от 03.11.2022 год. Видно от отбелязването в заповедите, с подпис на двама свидетели, без отбелязване на коя дата, е удостоверено, че ищецът е отказал да получи и удостовери с подписа си получаването им. От приложените към трудовото досие доказателства двете заповеди са били връчени на ищеца по пощата на 09.11.2022 год. В заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ работодателят е изложил мотиви, видно от които дисциплинарното производство против ищеца е образувано по сигнал – констативен протокол № 22.17.01./0019 от 29.09.2022 год. на ***** на гр.Търговище св.Н.Р. като са установени нарушения на устава и правилника, изразяващи се в това, че в периода 13.09.2022 год. – 28.09.2022 год. ищецът не е ходил в джамията на някой от задължителните петкратни молитви, имал е целодневни отсъствия от работното място, които нарушения съставлявали нарушения на трудовата дисциплина по чл.190, ал.1, т.3 и т.7 от КТ. Същите мотиви са изложени и в

заповедта за прекратяване на трудовия договор. И в двете заповеди е посочено, че ***** на гр.Търговище е поискал от ищеца да представи на работодателя – ***** устни или писмени обяснения в тридневен срок от съставянето на констативния протокол, но такива не са представени от служителя към момента на издаване на заповедите – 03.11.2022 год. От показанията на св. Р. – ***** и пряк ръководител на ищеца към момента на уволнението му и св. Е. – ***** на ***** се установи, че до проверка на работата на ищеца за септември 2022 год. се е стигнало след сигнали – устни и писмени от вярващи, за отсъствия от работното му място по време на молитва, като проверката е била извършена чрез преглед на видеозаписи от камерите, поставени в джамията в гр.Търговище, чрез който преглед са установени конкретните дати, отразени в констативния протокол, в които ищеца или е отсъствал цял ден, или е отсъствал за част от намазите, или е закъснявал за тях. Установи се от показанията на свидетелите, че записите от камерите се съхраняват за около 15 дни и към момента не са запазени. Установи се от показанията, че записите са от камера поставена в самата джамия, както и от камера, която обхваща двора на джамията. Тези свидетели, както и св.И. бяха категорични в показанията си, че молитви (намаз) се извършват само и единствено в сградата на джамията, но от показанията на св.А. и св.Р. се установи, че ищецът е извършвал молитви и в по-малка сграда в двора на джамията, когато е имало малко хора, или когато е студено, като в тази по-малка сграда няма видеонаблюдение. Видно от приложеното по делото трудово досие на ищеца, в него не се съдържат писмени сигнали за отсъствия на ищеца от работното му място по време на молитва, като заведените в досието жалби, касаят други дейности, осъществявани от ищеца, а за две от тях, които са дали повод за предхождаща проверка на ищеца, подадени от св.О. се установи, че само са подписани от нея и то без да е запозната със съдържанието им, като са написани от друго лице и свидетелката е била извикана от ***** и ги е подписала по негово настояване, а след като е разбрала за съдържанието им се е опитала да си ги вземе обратно, тъй като не е била съгласна с изложеното в жалбите, но е получила отказ от мюфтийството. Безспорно се установи от показанията на почти всички свидетелите, че отношенията между ищеца и ***** към 2022 год. св.Р. са били изострени, между тях е имало значителни противоречия по повод на работата и отношението към вярващите и св.Р. е отправял заплахи към ищеца, че ще го изгони „като куче“. От показанията на св.Р. и св.Е. се установи, че след като са изгледали записите от камерите и са констатирали отсъствията и закъсненията на ищеца по дати в периода 13.09.2022 год. – 28.09.2022 год., на 29.09.2022 год. ищецът е бил извикан в районното мюфтийство, като в разговор със свидетелите е бил запознат с установените нарушения, като е поканен да даде обяснения и е дал устни такива. Пред двамата свидетели ищецът е заявил, че на установените дати отсъствията му от джамията в гр.Търговище са били свързани с изпълнение на други негови задължения – религиозни обреди, свързани с погребения, сватби и годежи, като устно е заявил по дати къде и защо е отсъствал. Видно и от констативния протокол и от показанията на св.Е. дадените от ищеца устни обяснения не са били отразени по никакъв начин в протокола, или в друг документ, който да е изпратен на работодателя за прилагане по дисциплинарната преписка. По делото е приложено писмено искане от ***** св.Р. до ищеца, в което му е предоставен тридневен срок да даде

писмени обяснения за констатираните нарушения на трудовата дисциплина в периода 13.09.2022 год. – 29.09.2022 год. до *****. Върху искането е направено отбелязване от св.Е., че ищеца е отказал да го получи, но както беше посочено е дал устни обяснения пред *****. И констативния протокол и искането са съставени на 29.09.2022 год. и на същата дата са изпратени в гр.София на работодателя (виж показанията на св.Е.). По делото няма представени доказателства, няма и наведени от ответника твърдения след постъпване на документите в Главното мюфтийство и започване на дисциплинарното производство работодателя да е отправял искане за писмени обяснения до ищеца във връзка с допуснатите нарушения, но в заповедите същия е посочил, че ищецът не е дал нито устни , нито писмени обяснения въпреки, че са били поискани.

При така установеното съдът прави следните изводи: Едно от основанията, наведени от ищеца, водещи до незаконосъобразност на заповедта за уволнение е неизпълнение на процедурата по чл.193 от КТ. Съгласно чл.193 от КТ преди да пристъпи към налагане на дисциплинарно наказание работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя, или да приеме писмените му обяснения и да ги вземе предвид при определяне на нарушението и тежестта на наказанието. При оспорване законността на уволнението в тежест на работодателя е да докаже, че е спазил всички законови изисквания при прекратяване на трудовия договор на работника или служителя, включително и дали е спазена процедурата при налагане на дисциплинарно наказание. Ответникът твърди, че от ищеца преди налагане на дисциплинарното наказание с атакуваната заповед са искани обяснения, във връзка с нарушения на трудовата дисциплина, съгласно изискванията на чл.193, ал.1 от КТ, но той е отказал да даде такива. Това твърдение, с оглед събраните по делото доказателства съдът счита за неоснователно по няколко съображения. На първо място категорично се установи, че след получаване на сигнала от ***** за допуснати нарушения на трудовата дисциплина от ищеца, въз основа на който е започнато и дисциплинарното производство работодателя не е искал писмени обяснения от ищеца, нито го е изслушал, преди да наложи дисциплинарно наказания. Искането за обяснения, което е приложено по делото, с което ищецът е поканен да даде обяснения за констатираните нарушения не изхожда от работодателя, с който е сключен трудовия договор, а от св.Р., който макар и пряк ръководител, осъществяващ контрол върху дейността му съгласно Устава и Правилника, няма качеството на негов работодател. Действително съгласно установената съдебна практика работодателят може да делегира права на друго лице, което да иска обяснения от работника или служителя, при което се приема, че процедурата по чл.193 от КТ е спазена, но по делото няма никакви доказателства ответника да е делегирал такива права на св.Р.. Ето защо съдът счита, че дори и да са искани писмени обяснения от ищеца, е налице нарушение на процедурата по чл.193 от КТ, тъй като задължението да иска такива има единствено органа, който осъществява дисциплинарната власт и който може да наложи дисциплинарно наказание, какъвто в случая е единствено работодателя и дадените пред други лица, или органи обяснения не освобождават работодателя от отговорността по чл.193, ал.2 от ГПК. На второ място, дори и да се приеме, че работодателя е делегирал на св.Р. правото да иска писмени обяснения от ищеца, или да го изслуша при събраните по делото съдът счита, че

процедурата по чл.193 от КТ е нарушена, тъй като от писмени и гласни доказателства се установи, че ищецът е отказал да даде писмени обяснения, но пред св.Р. и в присъствието на св. Е. е дал устни обяснения, които обаче под никаква форма не са достигнали до работодателя. В съдебната практика, която настоящия състав изцяло споделя е застъпено становището, че работодателят е длъжен да изслуша работника/служителя или да приеме писмените му обяснения преди да наложи дисциплинарно наказание - чл. 193, ал. 1 КТ, като няма значение кой е извършил действията по изискване на обясненията и кой е приносител на писмените обяснения. Искането за даване на обяснения може да бъде направено и от друго лице, а не непременно от работодателя, като за това действие не е необходимо формално и изрично упълномощаване. В случай, че обясненията са изискани от друго лице, което не е носител на дисциплинарната власт, от значение е достигането им до работодателя, респ. до носителя на дисциплинарната власт, за да може да ги съобрази при вземането на решение за налагане на наказание - Решение № 165 от 25.10.2011 г. на ВКС по гр. д. № 359/2010 г., III г. о., ГК, Решение № 66 от 3.04.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3413/2013 г., III г. о., ГК, Решение № 739 от 30.12.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1947/2009 г., III г. о. и др. Предвид изложеното, след като дадените от ищеца устни обяснения пред лице, което не е носител на дисциплинарната власт не са достигнали до работодателя преди същия да вземе решение относно дисциплинарната отговорност на ищеца, съдът приема, че не е изпълнена процедурата по чл.193 от КТ, доколкото от съществено значение за спазването ѝ е обясненията да са стигнали до работодателя и той да се е запознал с тях, за да се гарантира законовото изискване работникът или служителят да упражни надлежно правото си на защита в дисциплинарното производство.

Разпоредбата на чл.193, ал.1 от КТ е императивна и задължава работодателя да изиска и приеме обясненията на работника или служителя преди да пристъпи към налагане на дисциплинарно наказание, а неспазването на това изискване съгласно ал.2 на същия текст е въздигнато в абсолютно отменително основание без да е необходимо спора да се разглежда по същество. С оглед изложеното съдът счита, че заповедта, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение”, както и заповедта за прекратяване на трудовото му правоотношение са незаконосъобразни и следва да бъдат отменени, само на основание неспазване на процедурата по чл.193, ал.1 от КТ, без да се разглежда спора по същество. Ищецът следва да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност.

За пълнота на изложеното съдът счита, че следва да се отбележи, че издаването на две отделни заповеди – една за налагане на дисциплинарното наказание „уволнение и втора с която трудовия договор се прекратява на това основание, само по себе си не води до незаконосъобразност на уволнението, каквито твърдения е навел ищеца. Липсва изрично законово изискване, или законова забрана 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 - Решение № 43 от 10.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4082/2013 г., IV г. о., ГК.

По отношение на иска по чл.225 от КТ: Видно от представените по делото писмени доказателства (л.17-л.20 от делото) след прекратяване на трудовия му договор с ответника ищецът не се е намирал в трудово правоотношение с друг работодател и с оглед установената незаконосъобразност на заповедта за уволнение за него възниква правната възможност да претендира обезщетение по чл.225 от КТ, а за ответника възниква задължение да заплати такова обезщетение. Твърденията на ответника, че след уволнението ищеца е продължил да работи като свещенослужител не се доказаха по категоричен и безспорен начин. Действително св.Е. заяви в показанията си, че след уволнението е виждал ищеца в джамията да извършва обредни ритуали на погребение, защото е бил извикан от близките на покойния, но също така заяви, че не му е известно и не знае ищецът да е получавал възнаграждение за тази си дейност. Предвид липсата на други доказателства, че ищеца е работил и реализирал доходи от труд след прекратяване на трудовия договор с ищеца съдът приема, че на същия се дължи обезщетение по чл.225 от КТ, което съгласно заключението а вещото лице е в размер на 4335,30 лв. Поради това предявения иск за изплащане на обезщетение по чл.225 от КТ се явява основателен и следва да бъде уважен.

И двете страни са претендирали за разноски в производството, като съобразно изхода на спора и на осн. чл.78, ал.1 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищеца направените по делото разноски в размер на 2000 лв. – адвокатско възнаграждение. Възражението на ответника за прекомерност на адвокатското възнаграждение, направено едва в писмените бележки по делото съдът счита, че като направено несвоевременно не следва да се обсъжда, както и следва да се отбележи, че непредставянето на списък по чл.80 от ГПК не лишава страната от право на разноски.

Ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на РС- Търговище държавна такса в размер на 273,41 лв., както и направените разноски за вещо лице в размер на 200 лв., на осн. чл.78, ал.6 от ГПК.

Водим от горното,съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Заповед № 238 / 03.11.2022 год. на ***** на Република България, с която на осн. чл.190, ал.1, т.3 и т.7 от КТ във вр. с чл.188, т.3 от КТ във вр. с чл.181, ал.1 от КТ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и Заповед № 642/03.11.2022 год. на ***** на Република България, с която на осн. чл.330, ал.2, т.6 от КТ, считано от 03.11.2022 год. е прекратен трудовия договор на С. Х. М., ЕГН ***** от ***** , като

НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНИ.

ВЪЗСТАНОВЯВА С. Х. М., ЕГН ***** от ***** на заеманата преди уволнението длъжност.

ОСЪЖДА Мюсюлманско изповедание, със седалище и адрес на управление : гр.София, ул.“Братя Миладинови“ №п 27, ЕИК 121526008, представлявано от *****, действащ чрез пълномощник адв.А. М. И. от САК да заплати на С. Х. М., ЕГН ***** от ***** действащ чрез пълномощник адв.Т. В. от ТАК, със съдебен адрес : ***** сумата от 4335,30 лв., представляваща обезщетение по чл.225 от КТ за шест месеца, считано от ноември 2022 год., на осн. чл.225 от КТ.

ОСЪЖДА Мюсюлманско изповедание, със седалище и адрес на управление : гр.София, ул.“Братя Миладинови“ №п 27, ЕИК 121526008, представлявано от *****, действащ чрез пълномощник адв.А. М. И. от САК да заплати на С. Х. М., ЕГН ***** от ***** действащ чрез пълномощник адв.Т. В. от ТАК, със съдебен адрес : ***** направените по делото разноски в размер на 2000 лв. – адвокатско възнаграждение, на осн. чл.78, ал.1 от ГПК.

ОСЪЖДА Мюсюлманско изповедание, със седалище и адрес на управление : гр.София, ул.“Братя Миладинови“ №п 27, ЕИК 121526008, представлявано от *****, действащ чрез пълномощник адв.А. М. И. от САК да заплати по сметка на РС - Търговище държавна такса върху уважените иски в размер на 273,41 лв. и направените разноски за вещо лице в размер на 200 лв., на осн. чл.78, ал.6 от ГПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване от страните в двуседмичен срок, считано от 16.05.2023 год., пред Окръжен съд -Търговище.

Съдия при Районен съд – Търговище: _____