

РЕШЕНИЕ

№ 469

гр. Сливен, 15.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СЛИВЕН, II СЪСТАВ, в публично заседание на
шести юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Петя Хр. Манова

при участието на секретаря Василка Д. Къчева
като разгледа докладваното от Петя Хр. Манова Гражданско дело №
20222230101420 по описа за 2022 година

Предмет на производството са предявени искове по чл. 344 ал. 1 т. 1, 2 от КТ и чл. 341, т.3 от КТ, във връзка с чл. 225 ал.1 от КТ и цена 5788,80 лева.

В исковата молба се твърди, че на 01.09.2010 г. ищцата М. Г. Г. е сключила Трудов договор № РД-07/31 с 11-то СОУ „Константин Константинов”, представлявано от директора на училището, по силата на който е започнала работа като работник - хигиенист с код по НКПД 5132 1016 в училището. Трудовото правоотношение било възникнало на основание чл. 68 ал.1 т.1 от КТ, считано от 02.09.2010 г., като срокът на договора бил уговорен до 01.03.2011 г., който по-късно бил продължен, с размер на основното трудово възнаграждение 257,00 лева с 26 % трудов стаж и опит в размер на 66.82 лв. С допълнително споразумение от 25.01.2021 г., между училището представлявано от Директора В.Г.П. и ищцата, било договорено увеличено основно трудово възнаграждение в размер на 720,00 лева и клас прослужено време в размер на 244.80 лева, като брутно трудово възнаграждение на ищцата достигнало сумата от 964,80 лева.

На 19.01.2022 г. до ищцата било отправено искане за писмени обяснения на основание чл.193 ал.1 от КТ от Директора на училището В.П., въз основа на постъпила жалба от г- жа С.П. - родител на ученичката в шести клас Х.М.П.. Жалбата сигнал била относно проявено от ищцата отношение към ученичката, а именно: на 14.01.2022 г., около 10:40 часа по време на междучасието, от страна на ищцата е била проявена агресия към детето, изразена в блъскане към стената в коридора на четвъртия етаж.

Твърди се, че Директорката на училището П. с г-н В. – ЗДУД, е изгледала записа на инцидента и действително установила, че ищцата блъска детето към стената, което според нея било проява на физическа агресия към детето и било недопустимо за служител работещ в училище.

Във връзка с изложените в искането факти бил даден пет дневен срок на ищцата да даде писмени обяснения, като било уточнено, че те се искат във връзка със започнало дисциплинарно производство спрямо ищцата.

На 26.01.2022 г. в срока даден ѝ с искането, ищцата дала писмени обяснения за случилото се на 14.01.2022 г. В обяснението се сочело, че на тази дата е изпълнявала служебните си задължения и е станала свидетел на следните събития:

На 14.01.2022 г. в голямото междучасие, около 10:40 часа, учениците от шести В клас - момчета и момичета, започнали да вземат от салфетките няколко пъти и с тях да почистват разсипаното от тях по пода на класната стая. Ищцата направила забележка на ученичката визирана в жалбата и след това се наложило да вземе салфетките от ръката ѝ. Ищцата сочела, че ученичката сама отстъпвала назад към стената и ако има докосване е било несъзнателно без умисъл. В обяснението се сочело също, че действията на ищцата са били насочени единствено към здравето на учениците, предвид здравните и санитарни мерки в учебното заведение свързани с Ковид пандемията. Ако действията ѝ били разтълкувани като агресивни, то ищцата поднасяла своите извинения. Намеренията ѝ били за доброто на всички в училището.

На 08.03.2022 г., от страна на директора на училището била изготвена Заповед РД-07- 808 с правно основание чл.195 ал.1 от КТ, във вр. с чл.188 т.3 от КТ и чл.187 т.5 и т.8 2 предл.първо и т.10 и чл. 186 от КТ и на основание чл.190 ал.1 т.4, предл. първо и т.7 от КТ и при спазване на изискванията на чл.189, чл.193 ал.1 и чл.194 ал.1 от КТ. В заповедта било отразено, че ищцата е извършила нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190 ал.1 т.4 предл. първо и т.7 от КТ, като нарушението било извършено виновно и служителят не осъзнава вината си. Предвид изложеното и на основание чл.188 т.3 от КТ и чл.187 т.5 и т.8 предл. първо и т.10 и чл. 186 от КТ и на основание чл.190 ал.1 т.4 предл. първо и т.7 от КТ, при спазване изискванията на чл.189, чл.193 ал.1 и чл. 194 ал.1 от КТ, на ищцата било наложено дисциплинарно наказание „уволнение” и на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ, трудовото ѝ правоотношение било прекратено от датата на връчване на заповедта за дисциплинарно уволнение - 09.03.2022 г. Заповедта била надлежно връчена на ищцата на посочената дата срещу подпис.

Твърди се, че от датата на прекратяване на правоотношението - 09.03.2022 г. ищцата била безработна.

Оспорва се заповедта за дисциплинарното уволнение както в частта за наложеното дисциплинарно наказание, така и в частта за прекратяване на трудовото правоотношение. Счита се, че същата е незаконосъобразна, вследствие на което се явява и незаконосъобразно извършеното уволнение на ищцата. Оспорената заповед била незаконосъобразна поради неправилно установена от работодателя фактическа обстановка по случая, не била спазена процедурата по уволнението, липсвало съответствие между нарушението и наложеното наказание, самото нарушение в заповедта не било установено, тъй като в заповедта не било посочено в кой акт то е закрепено/предвидено/ и дали този акт е бил връчен на ищцата.

Нарушена била разпоредбата на чл. 189 ал.1 от КТ, тъй като при определяне на дисциплинарното наказание не било взети предвид тежестта на нарушението, неправилно били установени обстоятелствата, при които е извършено нарушението, не било обсъдено и поведението на работника, неговите подбуди за действията му в случая. Липсвал и протокол, с който се констатира извършеното нарушение. Твърди се, че съвсем без коментар били останали и обясненията на ищцата по случая дадени в писмен вид от последната. Фактите описани в заповедта не отговаряли на действителното фактическо положение, защото те били приети за такива само от записа на камерата, без да се ползват други източници.

Твърди се, че заповедта е незаконосъобразна поради неправилно установена фактическа обстановка по случая. В случая нямало налице умишлено блъскане на детето в стената без видима причина за това, а имало желание от страна на ищцата да вземе салфетките от ръката на детето, което отдръпвайки се назад вероятно се е ударило в стената. Твърдяното умишлено блъскане в стената не било налице и необосновано било прието за случило се. В заповедта липсвало нарушението, което било извършено виновно и което нарушение е вписано в нормативен акт, който е връчен на нарушителя и който нормативен акт определя задълженията на работника и служителя. Изписаните нарушения били неправилно взети в предвид, неправилно били и разтълкувани с оглед приложението им, защото се касаело за дисциплинарно уволнение, което се налагало при изчерпателно изброени нарушения в чл.190 ал.1 от КТ. Описаното агресивно действие в заповедта не било налице от субективна и обективна страна и същото не попадало в никоя от хипотезите на изписаната разпоредба на КТ.

Твърди се, че в заповедта не била обсъдена и тежестта на нарушението с оглед пълнотата на фактите по случая наведени от ищцата, както и личността на последната. При изследване на случая по фактите, работодателят се е ограничил единствено до един източник - записа от камерата, като обясненията на ищцата били пренебрегнати и това положение било довело до неправилна картина на събитията.

Предвид изложеното се моли съда да постанови решение, с което да признае уволнението на ищцата за незаконно и да отмени заповедта, с която ѝ е наложено наказанието дисциплинарно уволнение, същата бъде възстановена на предишната ѝ работа, както и да бъде осъден ответника да ѝ заплати обезщетение изразяващо се в брутно трудово възнаграждение за времето, през което е останала без работа, в размер на 5 788.80 лева, не повече от 6 месеца, считано от 09.03.2022 г., ведно със законната лихва от същата дата 09.03.2022 год. до окончателното ѝ изплащане.

Претендират се разноските по делото.

В законоустановения срок е постъпил отговор от ответника чрез адв. Д.П. от АК – Сливен, в който се счита, че предявеният иск е процесуално допустим, но по същество неоснователен.

Счита се, че със своите действия служителят на първо място е нарушил правилата и нормите за безопасни условия на труд в училището, като със своите умишлени действия

създава условия за нараняване на ученик, което било недопустимо. Със своите агресивни действия спрямо ученик, той злоупотребява с доверието на работодателя, който бил призван да възпитава учениците в рамките на повереното му училище, за да ги подготви за бъдещия самостоятелен живот. Служителят не е изпълнил трудовите си задължения и вменените му от етичния правилник на поведение на служителите в училището задължения за етично поведение спрямо останалите служители и спрямо обучаващите се ученици.

Счита се, че тези нарушения са извършени от ищцата съвсем умишлено и виновно, като виновното лице не съзнавало извършеното дисциплинарно нарушение и по всякакъв начин се стремяло същото да бъде омаловажено. Това нарушение изцяло покривало състава на чл. 187 т. 5 и т. 8 предл. първо и т. 10 (неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд, злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния ред, в колективния трудов договор или определени и възникването на трудовото правоотношение).

Предвид всички изложени аргументи се счита, че след като са приети и обсъдени писмените обяснения на ищцата, съпоставени са изложените в тях факти и съображения с нарушението установено чрез разглеждане на записите от видео наблюдението на училището и след като е преценена тежестта на нарушението, правилно е прието за установено и доказано, че ищцата М. Г. Г. е извършила дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. чл. 187 т. 5 и т. 8 предл. първо и т. 10 (неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд, злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния ред, в колективния трудов договор или определени и възникването на трудовото правоотношение). Спазвайки разпоредбата на чл. 194, ал. 1 от КТ се счита, че при налагане на дисциплинарното наказание е спазена процедурата визирана в КТ, поради което същото се явявало законосъобразно наложено.

Предвид изложеното се моли съда да постанови решение, с което да остави без уважение предявените срещу СУ „Константин Константинов” гр. Сливен, представлявано от В.П. - директор искове, като ги ОТХВЪРЛИ като НЕОСНОВАТЕЛНИ и НЕДОКАЗАНИ както по основание, така и по размер.

Претендират се разноските по делото

В с.з. ищцата, редовно призована, се представлява от пълномощник, който моли съда да уважи предявените искове.

Ответното СУ „Константин Константинов”, се представлява от Директора и от процесуален представител, който моли съда да постанови решение, с което да отхвърли исковете като неоснователни както по основание, така и по размер.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът прие за установено следното от **фактическа страна**:

На 01.09.2010 г. ищцата М. Г. Г. е сключила Трудов договор № РД-07/31 с 11-то СОУ

„Константин Константинов”, представлявано от директора на училището, по силата на който е започнала работа като работник - хигиенист с код по НКПД 5132 1016 в училището. Трудовото правоотношение е възникнало на основание чл. 68 ал.1 т.1 от КТ, считано от 02.09.2010 г., като срокът на договора бил уговорен до 01.03.2011 г., който по-късно бил продължен, с размер на основното трудово възнаграждение 257,00 лева с 26 % трудов стаж и опит в размер на 66.82 лв. С допълнително споразумение от 25.01.2021 г., между училището представлявано от Директора В.Г.П. и ищцата, било договорено увеличено основно трудово възнаграждение в размер на 720,00 лева и клас прослужено време в размер на 244.80 лева, като брутно трудово възнаграждение на ищцата достигнало сумата от 964,80 лева.

На 14.01.2022 г. до директора на училището е подадена жалба от Соня Димитрова П.-родител на Х.М.П. срещу отношението на хигиенистка в училището, за създадена ситуация на агресия срещу детето. На 14.01.2022 г. в 10.42 часа дъщеря ѝ била притисната и блъсната до стената от чистачка в коридора на 4-ти етаж.

На 19.01.2022 г. до ищцата е отправено искане за писмени обяснения на основание чл.193 ал.1 от КТ от Директора на училището В.П., въз основа на постъпила жалба от г- жа С.П. - родител на ученичката в шести клас Х.М.П., относно проявено от ищцата отношение към ученичката, а именно: на 14.01.2022 г., около 10:40 часа по време на междучасието, от страна на ищцата е била проявена агресия към детето, изразена в блъскане към стената в коридора на четвъртия етаж. Посочено е , че в присъствието на г-н В.- ЗДУД е изгледан видеозапис от момента, за който родителят сезира, като установили, че детето действително е блъснато към стената, което е проява на физическа агресия към детето и е недопустимо за служител, работещ в училище.

На 26.01.2022 г. в срока даден ѝ с искането, ищцата дала писмени обяснения за случилото се на 14.01.2022 г. В обяснението се сочи, че на тази дата е изпълнявала служебните си задължения и е станала свидетел на следните събития:

На 14.01.2022 г. в голямото междучасие, около 10:40 часа, учениците от шести В клас - момчета и момичета, започнали да вземат от салфетките няколко пъти и с тях да почистват разсипаното от тях по пода на класната стая. След като направила забележка на визираното в искането момиче, че тези салфетки са за други цели, се наложило да ги вземе от ръката ѝ. Ученичката сама отстъпвала назад към стената и ако има докосване е било несъзнателно без умисъл. В обяснението се сочело също, че действията на ищцата са били насочени единствено към здравето на учениците, предвид здравните и санитарни мерки в учебното заведение свързани с Ковид пандемията. Ако действията ѝ били разтълкувани като агресивни, то ищцата поднасяла своите извинения. Намеренията ѝ били за доброто на всички в училището.

На 08.03.2022 г., е изготвена Заповед РД-07- 808 с правно основание чл.195 ал.1 от КТ, във вр. с чл.188 т.3 от КТ и чл.187 т.5 и т.8 2 предл.първо и т.10 и чл. 186 от КТ и на основание чл.190 ал.1 т.4, предл. първо и т.7 от КТ и при спазване на изискванията на чл.189, чл.193 ал.1 и чл.194 ал.1 от КТ.

В заповедта е отразено, че ищцата е извършила нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190 ал.1 т.4 предл. първо и т.7 от КТ, като нарушението е извършено виновно и служителят не осъзнава вината си. Предвид изложеното и на основание чл.188 т.3 от КТ и чл.187 т.5 и т.8 предл. първо и т.10 и чл. 186 от КТ и на основание чл.190 ал.1 т.4 предл. първо и т.7 от КТ, при спазване изискванията на чл.189, чл.193 ал.1 и чл. 194 ал.1 от КТ, на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение” и на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ, трудовото ѝ правоотношение е прекратено от датата на връчване на заповедта за дисциплинарно уволнение - 09.03.2022 г. Заповедта е надлежно връчена на ищцата на посочената дата срещу подпис.

Приета е като доказателство преписка вх. № 167000-269/18.01.2022 г., образувана по заявление на С.П.- майка на Х.М.П.. На 27.01.2022 г. е съставен от МВР РУ- Сливен протокол за предупреждение на М.Г. да не нанася физически и психически тормоз, както и да не отправя обидни думи и публични закани за савморазправа спрямо Х.М.П. и към майка ѝ С.П.

С Постановление от 15.02.2022 г. на прокурор при РП- Сливен е отказано образуването на наказателно производство и преписката е прекратена.

По делото са събрани гласни доказателства.

От показанията на Н.Я. – Г. става ясно, че същата работи в СУ „Константин Константинов“. Запозната е с уволнението на М.Г.. Помни датата. Гледала е видеото и може да разкаже какво е видяла на него, но не е била пряк свидетел. На видеото е видяла как лицето М. се е затичала към тоалетната, хванала е ръката на Х., издърпала я е навън и я е блъснала към стената. Това се е случило по време на голямото междучасие, в 9,42 часа. Твърди, че за нея няма значение каква е предисторията, тъй като учителите и помощния персонал са знаели, че не трябва да имат докосвания с децата или да проявяват агресия. Салфетките били поставени в тоалетната през целия Ковид период, за да можели децата да се забърсват, след като измиели ръцете си. На видеото не е видяла как са използвани салфетките. След това е разбрала за някакво разпръскване, на което не е била свидетел, но твърди, че често салфетките са се използвали в училището, когато се намокри под или се е разляло нещо. Свидетелката сочи, че е синдикален лидер и лицето М.Г. не я е потърсило в периода 14.01 – петък до 08.03 за съдействие и за ситуацията не е разбрала от нея, не е получила и обяснения. На 08.03, когато е била връчена заповедта, в качеството и на синдикален лидер е присъствала на връчването ѝ. Този ден на М. ѝ е било предложено да си намери работа, тъй като са ѝ оставали няколко месеца до пенсия, за да не бъде уволнявана, на което предложение тя се е съгласила. На следващата сутрин – 09.03 - М. е чакала пред Дирекцията, свидетелката я попитала какво се е случило, на което отговора е бил, че за Г. по-добрия вариант е да си получи заповедта. Като синдикален лидер Г. я уверила, че е направила всичко възможно, като е помолила г-жа П. да ѝ се даде шанс за намиране на друга работа. Коментар за родителите няма спомен да е имало. На видеото се е видяло, че е имало деца, които са наблюдавали тази грозна картина, имало е и педагогически персонал в коридора. Не се е видяло М. да търси тяхната помощ. Доколкото си спомня е видяла С.З.,

която е била леко в гръб, гледала е в посока към класната стая, другият учител е бил в дъното на коридора, който също не е имало как да види какво се случва. Твърди, че записът се пази и би трябвало да е в училището.

От показанията на И.Н. става ясно, че същата работи в СУ „Константин Константинов“ и не е присъствала на инцидента. На този ден не е имала часове на този етаж. Не знае много подробности, но е разбрала, че децата са искали да се избършат, а жената която е чистила на този етаж им е крещяла и ги е обиждала. От децата е разбрала, че М. е била физически нападната от жената, която чисти. На 14.01 не е имала часове на този етаж.

В показанията си свид. М. Г. твърди, че е баба на детето Х.М.Х.П.. Сочи, че М. е позвънила на майка си по телефона, която е пуснала телефона на високоговорител и е чула детето да плаче, защото една от хигиенистките я е блъснала в стената и я е заплашвала, че щяла да я приварди след училище. Казала им е, че някакво дете е разляло нещо в класната стая и тя е излязла да вземе салфетки от тоалетната, за да попиела водата. Обяснила каква е причината, но хигиенистката се е държала много грубо с нея. Искала е майка ѝ да отиде да я прибере. Твърди, че и друг път М.Г. е заплашвала децата, че след училище знаела какво да направи. След това детето не искало да ходи на училище, защото се е страхувало, но майка ѝ и е обяснила, че няма от какво да се страхува.

В показанията си Веселин В. твърди, че работи в СУ „Константин Константинов“. През деня е бил в Дирекцията с директора на училището, когато е пристигнала майката на детето М. – Х. и е съобщила, че дъщеря ѝ се е обадила понеже е била ударена от хигиенистката, след което са прегледали записите. Виждало се е как децата вземат хартии за ръце от тоалетната, няколко пъти са влизали и са взимали, отивали са до класната стая, хигиенистката е станала от стола, на който е седяла в коридора, отишла е до детето, хванала го е и го е блъснала в стената, за да вземе хартиите. Тя е вървяла към коридора, хванала я е за раменете и я е изблъскала в стената. С две ръце я е хванала за раменете. Имало е двама дежурни учители, който в този момент не са били в коридора, а са били застанали на прага между вратата и стаята. Това е станало в коридора извън тоалетните. Попитал е единия учител, който е казал, че е имало викове в самата класна стая и е влязъл да види какво се е случило, но не е видял инцидента. Другият учител също не е видял какво се е случило. На записа се е видяло, че М.Г. е хванала детето, блъснала го е на стената и след това е взела хартиите от ръцете му.

В с.з. по искане на процесуалния представител на ищцата, съдът е допуснал същата да даде обяснения. Ищцата твърди, че на 14.01., през голямото междучасие, децата от шести „В“ клас са започнали да разпиляват салфетки. Тя е била в коридора срещу самите тоалетни. Няколко момчета и момичета са внасяли салфетки в стаята. Попитала ги е къде ги носят, но не е получила отговор от тях и като са прекалили, се е опитала да вземе от едното момиче салфетките от ръцете ѝ. Името на детето било М. П.. Не я е попитала за какво ги взема. Казала им е, че са прекалили, не е имало нищо лично, познавала я е само визуално. Според нея детето е отстъпвало само назад, не е имала намерение да я наранява. Записът е бил

пуснат в Дирекцията, но тя нищо не е видяла от него, тъй като била много притеснена. Твърди, че според нея детето първо е започнало да отстъпва назад. Не я е попитала защо взема салфетките. Попитала е децата къде ги носят, но те не са ѝ отговорили. Не е била седнала. В този момент в близост до тях е била И.Н., не знаела дали е била дежурна или просто е била там, но не е взела никакво отношение. Впоследствие е била повикана в Дирекцията и г-жа П. ѝ е казала, че трябва да си намери някъде другаде работа, за да види дали ѝ е достатъчен стажа за пенсиониране. Също така казала, че е обещала на майката на детето, че няма да я вижда повече в училище, за да не се стресираща детето. В същия ден ищцата си е тръгнала от работа. Пуснала си е 5 дни отпуск, тъй като така ѝ е било наредено, за да не я е виждало детето в училище. Когато са изтекли тези дни, е работила две седмици. В този момент шестите класове не са били на училище, тъй като са били на ротационен принцип. След това е боледувала от Ковид и се е върнала на работа на 08.03. Тогава при срещата и с г-жа П., тя я попитала какво се случва с нея и дали си е потърсила работа. Тогава се е принудила да си пусне три месечен неплатен отпуск, но след като е размислила още същия ден отменила неплатения си отпуск. На 09.03 е била освободена от работа. Преди да ѝ бъде разписана заповедта за освобождаване, е разменила няколко думи с г-жа Н.Я. – Г. и тя ѝ е казала, че при тези капризни родители и предвид обстоятелствата се е опитала да помогне по някакъв начин, но тя го е отнесла. Ищцата твърди, че целта ѝ е била да вземе салфетките от детето, като не е имало нищо лично. Работела е от доста време в училището и не е искала да я нарани. Поискала е салфетките от нея.

Горната фактическа обстановка съдът прие за безспорно установена след съвкупна преценка на събраните по делото доказателства, които като безпротиворечиви и неоспорени от страните, кредитира изцяло.

Установеното от фактическа страна, мотивира следните **правни изводи**:

Установи се от приетите по делото писмени доказателства, че ищцата е изпълнявала длъжността „Хигиенист” в XI СОУ „К. Константинов“

Със Заповед от 08.03.2022 г., на основание чл.195 ал.1 от КТ, във вр. с чл.188 т.3 от КТ и чл.187 т.5 и т.8 2 предл.първо и т.10 и чл. 186 от КТ и на основание чл.190 ал.1 т.4, предл. първо и т.7 от КТ и при спазване на изискванията на чл.189, чл.193 ал.1 и чл.194 ал.1 от КТ на ищцата наложено дисциплинарно наказание „уволнение” и на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ, трудовото ѝ правоотношение е прекратено от датата на връчване на заповедта за дисциплинарно уволнение - 09.03.2022 г. Заповедта е надлежно връчена на ищцата на посочената дата срещу подпис.

При спор за законност на прекратяване на трудовия договор тежестта на доказване в съдебния исков процес е върху работодателя.

Производството по налагане на дисциплинарно наказание е уредено с императивни правни норми, за спазването на които съдът следи служебно, дори и без позоваване на допуснатото процедурно нарушение от страна на уволнения работник.

В КТ са посочени преклузивните срокове за налагане на дисциплинарни наказания. В

случая е спазен предвидения в КТ двумесечен преклузивен срок.

Съгл. чл. 195, ал.1 от КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която следва да бъдат посочени нарушението, кога то е извършено, нарушителят, наказанието и законовия текст, въз основа на който се налага.. В заповедта с която е наложено на ищцата дисциплинарно наказание „уволнение” е посочен не само законовия текст, но и какво е наказанието за извършеното нарушение на трудовата дисциплина.

На първо място, при разглеждане на трудови спорове, в които е налице елемент на налагане на дисциплинарно наказание, съдът следва да провери дали са били спазени всички формални изисквания на закона, по отношение на процедурата по издаване на заповедта. Винаги налагането на дисциплинарно наказание, а особено това важи за най - тежкото от тях - дисциплинарното наказание "уволнение", следва да бъде предшествано от дисциплинарна процедура, която е изключително точно разписана в закона и според правилата на която, уредени в чл. 193, ал.1 от КТ, работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или да приеме писмените му обяснения, да събере и оцени посочените доказателства.

Установи се , че на 19.01.2022 г. до ищцата е отправено искане за писмени обяснения на основание чл.193 ал.1 от КТ от Директора на училището В.П., въз основа на постъпила жалба от г- жа С.П. - родител на ученичката в шести клас Х. М. П., относно проявено от ищцата отношение към ученичката, а именно: на 14.01.2022 г., около 10:40 часа по време на междучасието, от страна на ищцата е била проявена агресия към детето, изразена в блъскане към стената в коридора на четвъртия етаж.

Даден е пет дневен срок на ищцата да даде писмени обяснения, като е уточнено, че те се искат във връзка със започнало дисциплинарно производство спрямо ищцата.

На 26.01.2022 г. в срока даден й с искането, ищцата е дала писмени обяснения за случилото се на 14.01.2022 г.

От показанията на разпитаните по делото свидетели от ищцовата и ответната страна се установи, че е имало видеозапис на случилото се и свидетелите Г. и В. са гледали видеозаписа, на който се е видяло, че М. се е затичала към тоалетната, хванала е ръката на Х., издърпала я е навън и я е блъснала към стената. Виждало се е как децата вземат хартии за ръце от тоалетната, няколко пъти са влизали и са взимали, отивали са до класната стая, хигиенистката е станала от стола, на който е седяла в коридора, отишла е до детето, хванала го е и го е блъснала в стената, за да вземе хартиите. Тя е вървяла към коридора, хванала я е за раменете и я е изблъскала в стената. С две ръце я е хванала за раменете.

Свид. М. Г. - баба на детето Х.М.Х.П. сочи, че М. е позвънила на майка си по телефона, която е пуснала телефона на високоговорител и е чула детето да плаче, защото една от хигиенистките я е блъснала в стената и я е заплашвала, че щяла да я приварди след училище. Казала им е, че някакво дете е разляло нещо в класната стая и тя е излязла да вземе салфетки от тоалетната, за да попиела водата. Обяснила каква е причината, но хигиенистката се е държала много грубо с нея. Искала е майка й да отиде да я прибере.

Твърди, че и друг път М.Г. е заплашвала децата, че след училище знаела какво да направи. След това детето не искало да ходи на училище, защото се е страхувало, но майка ѝ и е обяснила, че няма от какво да се страхува.

Видно от заповедта за дисциплинарно наказание е, че във вина на ищцата е вменено нарушение, квалифицирано по чл. 190, т.4 и т.7 от КТ-злоупотреба с доверието на работодателя и други тежки нарушения на трудовата дисциплина. Злоупотреба с доверието на работодателя има в случаите, когато без да е налице имотна облага, работникът като се възползва от служебното си положение е извършил действия, които компроментират оказаното му доверие без значение е дали действията са извършени умишлено. За да се осъществи фактическият състав на нарушението по чл. 190, т.4, пр.1 от КТ не е необходимо непременно реализирането на облага, която може да настъпи по-късно, да не настъпи или да бъде предотвратена. Злоупотреба с доверието ще има и в случаите, когато с действията си работникът или служителът е злепоставил работодателя пред трети лица. / Р № 242/21.05.2012 г. по гр.д. № 932/11 г., ГВК., IV г.о. на ВКС, Р № 86/25.05.2011 г. по гр.д. № 1734/09 г., ГК, IV г.о. на ВКС и двете постановени по реда на чл. 290 от ГПК /. Това нарушение е санкционирано от законодателя, тъй като основно задължение на работника или служителя, вменено му в чл. 126, т.9 от КТ е да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие.

Наказанието е наложено при спазване на дисциплинарната процедура, предвидена в кодекса на труда с императивни норми. Работодателят е поискал и получил писмени обяснения от ищцата за вмененото ѝ нарушение- чл. 193, ал.1 от КТ, както и при изпълнение на разпоредбата на чл. 194, ал.1 от КТ- в двумесечния срок от откриването му.

Атакуваната заповед е мотивирана съобразно нормата на чл. 195, ал.1 от КТ. Съгласно нея заповедта за налагане на дисциплинарно наказание трябва да съдържа задължителни и изчерпателно изброени реквизити-нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законовият текст, въз основа на който се налага. Според нея ищцата е извършила нарушение на трудовите си задължения, изразяващо се в грубо и агресивно поведение спрямо ученик от училището, като това е станало достояние на широк кръг ученици. Нарушението е формулирано ясно от обективна и субективна страна, така че наказанието да може да се защити както при започналото срещу него дисциплинарно производство пред работодателя, така и в един бъдещ съдебен процес.

При преценката на свидетелските показания, в които се изтъкват относими към мотивите на заповедта за наказание факти, които съдът приема за достоверни, се налага извода, че са доказани нарушения на трудовата дисциплина, осъществени от М. Г., изразяващи се посоченото в заповедта грубо отношение към ученичката Х. – хващане за раменете и блъскане в стената, несвързано с изпълнение на трудовите задължения на служител. С доказаното поведение към детето ищцата е уронила доброто име на училището. При никакви обстоятелства както учителите, така и останалия персонал в училището нямат право да нанасят физически или да налагат психически тормоз на децата в училището. Такова поведение от страна на ищцата е недопустимо. В случая са

без значение причините, довели до действията на ищцата, като същата се позовава на обстоятелството, че учениците са разпръснали салфетки в коридора, поставени в тоалетните във връзка с Ковид пандемията. Според твърденията на св. Г. често салфетките са се използвали в училището, когато се намокри под или се е разляло нещо и на видеото се е виждало как децата вземат салфетки и влизат в класната стая. Не се установи ищцата да е направила забележка на децата за това, че разпръскват салфетки, не е проверила какво се случва в класната стая, в която ги носят, а се е насочила към детето Х. и я е блъснала в стената. Такова поведение не може да бъде оправдано, тъй като децата са поверени в съответното училище, да получават знания, като приоритет на педагогическия и помощен персонал е да бъдат защитавани от всякакви посегателства.

При така направеното заключение за извършени дисциплинарни нарушения съдът дължи да извърши преценка и по реда на чл. 189, ал. 1 КТ. В предмета на тази преценка съобразно критериите на тази норма, която съставлява част от приложението на закона, е преценката на работодателя относно тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение и на наложеното дисциплинарно наказание. Тази преценка обхваща съобразяване на обстоятелствата какво е извършено, при какви условия, поведението на нарушителя, личността му и вредните последици, които са настъпили.

Съдът счита, че процесното нарушение на трудовата дисциплина, преценено със своите обективни и субективни признаци, се явява тежко и обосновава прекратяване на трудовото правоотношение, на основание чл. 190, ал.1 т. 4 КТ, като наложеното дисциплинарно наказание съответства на тежестта на нарушението.

С оглед на гореизложените мотиви, съдът не намира основание за отмяна на наложеното дисциплинарно наказание "Уволнение". Предявения иск с правно осн. чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, като неоснователен, подлежи на отхвърляне.

Фактическият състав за уважаване както на иска за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, така и на иска за присъждане на обезщетение за вредите, настъпили в следствие на уволнението, включва като кумулативен елемент признаването на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Доколкото в настоящото решение съдът приема, че прекратеното трудово правоотношение е законосъобразно, то ищцата не може да бъде възстановена на заеманата преди това длъжност, нито да ѝ бъде присъдено обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ. По изложените съображения всички искиви претенции следва да бъдат отхвърлени, като неоснователни.

На осн. чл. 78, ал.3 от ГПК ищцата следва да заплати на ответника сторените разноски в производството в размер на 710 лева заплатено адвокатско възнаграждение.

Водим от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявеният от М. Г. Г. с ЕГН ***** от гр., против СУ „Константин Константинов” гр. Сливен, представлявано от Директора В.П. иск за признаване уволнението за незаконно и отмяна като незаконосъобразна на Заповед № РД-07-808/08.03.2022 г. на В.П. – Директор на СУ „Константин Константинов” гр. Сливен, с която е прекратено трудовото й правоотношение, както и възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност като неоснователен.

ОТХВЪРЛЯ предявеният от М. Г. Г. с ЕГН ***** от гр., против СУ „Константин Константинов” гр. Сливен, представлявано от Директора В.П. иск с пр. осн. чл. 344, ал.1, т.3 от КТ във вър. Чл. 225, ал.1 от КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа в размер на 5 788.80 лева като неоснователен.

ОСЪЖДА М. Г. Г. с ЕГН ***** от гр. **ДА ЗАПЛАТИ** на СУ „Константин Константинов” гр. Сливен, представлявано от Директора В.П. разноси в размер на 710лева.

Решението подлежи на обжалване пред Сливенски окръжен съд в двуседмичен срок от връчването на страните.

Съдия при Районен съд – Сливен: _____