

# РЕШЕНИЕ

№ 122

гр. Ямбол, 28.02.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ЯМБОЛ, II ВЪЗЗИВЕН СЪСТАВ**, в публично заседание на тридесет и първи януари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Красимира В. Тагарева

Членове: Калина Г. Пейчева  
Яна В. А.

при участието на секретаря Ц.Х.Г.  
като разгледа докладваното от Яна В. А. Въззивно гражданско дело № 20222300500480 по описа за 2022 година

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

Образувано е по въззивна жалба на И. Д. И. от гр.\*\*\*\*\*, против Решение №462/03.10.2022г. на РС- Ямбол, постановено по по гр.д. №1562/2022г. по описа на този съд, с което са отхвърлени предявените от него против ЕГ „Васил Карагъзов“- гр.Ямбол, представлявана от директора Й.М. искове както следва: иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ- за признаване за незаконно и за отмяна на уволнение, извършено със Заповед №506/05.05.2022г.; иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ- за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „учител по математика“; иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ- за заплащане на обезщетение за оставане без работа.

Поддържа.те с въззивната жалба оплакв.я са за неправилност и необоснованост на постановеното решение, като се твърди, че същото е постановено при неправилна интерпретация на фактическата обстановка и погрешно тълкуване на обстоятелствата, едностранчивост и субективност. Конкретно се твърди, че неправилно първоинстанционният съд е приел, че е спазена процедурата по налагане на дисциплинарното наказ.е, тъй като не са налице доказателства ищецът да е наказван за продължителен период от време за нарушаване на трудовата дисциплина, включително и във връзка с представените от насрещната страна 2 бр. жалби в съдебно заседание, които са оспорени с твърдения, че по тях не е било образувано производство, не е била свикана етична или дисциплинарна комисия, не е викан да дава обяснения по жалбите, еданта от

които е била подадена от ученици от 8Б клас под влияние на директора на училището и същата е неотнoсима към спора. По отношение на жалба вх. № 709/25.03.2022г. въззивникът твърди, че му е била връчена по време, когато е бил в отпуск поради временна неработоспособност, не е бил изслушан от етичната комисия, от дисциплинарния състав или РУО, а срокът за депозиране на обяснения във връзка с жалбата е изтекъл в периода на ползване от него отпуск. Основа се направиеният от решаващият съд извод относно спазването на дисциплинарната процедура, като се твърди от въззивника, че не е била извършена нито една проверка по жалба срещу него, а съставените в тази насока протоколи, посочени в заповедта за дисциплинарно уволнение са формални, не отразяват обективната истина и са съставени за целите на дисциплинарното производство. Твърди се, че уволнението е незаконосъобразно, осъществено по подбуди от субективно естество, преднамереност и е мотивирано изцяло от лични конфликти между въззивника от една страна и директора и част от учителите от друга. По същество се отправя искане към въззивната инстанция в рамките на правомощията ѝ да отмени изцяло първоинстанционното решение и да постанови ново, с което да приеме за основателни предявените искове.

В срока по чл.263 ГПК е постъпил отговор от въззиваемата страна- Езикова гимназия „Васил Карагьозов“, представлявана от директора Й.М. чрез пълномощника адв. Д. А., в който се изразява бланкетно становище за неоснователност на въззивната жалба по съображения за правилност на атакуваното решение поради съответствието му с материалния и процесуалния закон. Формулирано е искане по същество за потвърждаване на обжалван първоинстанционен съдебен акт.

След изтичане на срока за обжалване на решението пред въззивния съд е постъпило допълнение към въззивната жалба от въззивника И. чрез процесуален представител- адвокат, в която се обосновават твърдения за нарушение на императивни разпоредби на КТ при налагането на дисциплинарното наказание на въззивника, конкретно разпоредбата на чл.193 от КТ във връзка с искането на обяснения от служителя и разпоредбите на чл.355, т.3 и чл.195, ал.3 от КТ относно връчването на заповедта за дисциплинарно уволнение на въззивника, като са оспорени изводите на първоинстанционния съд, че тези разпоредби от КТ не са били нарушени.

С допълнението към въззивната жалба са наведени нови основания за незаконосъобразност на уволнението, които не са били предмет на първоинстанционното производство, тъй като не са били въведени с исковата молба и поради това не са били обсъждани от решаващия съд. Такива са доводите на въззивника във връзка с авторството на жалбата, по повод на която е било образувано дисциплинарното производство, непълнота на доказателствата, конкретно гласни такива, чрез които би могло да се установи извършено ли е или не дисциплинарното нарушение от жалбоподателя- въззивник. Към последната категория доводи спада и твърдението, изложено в допълнението към въззивната жалба относно нелегитимността на Етичната комисия, въз основа на чието решение е наложено дисциплинарното наказание, поради изтекъл мандат и поради липса на кворум при провеждане на нейното заседание. Посочените по- горе доводи за незаконосъобразност на

уволнението, освен че не са заявени с исковата молба и по отношение на същите е настъпила преклузия, за пръв път са въведени с допълнението към въззивната жалба, която е подадена след изтичане на срока за подаване на въззивна жалба, поради което не подлежат на разглеждане от въззивната инстанция.

С допълнението към въззивната жалба от въззивника се иска присъждане на сторените от него разноски пред първата и пред втората инстанция.

В съдебно заседание и в представени по делото писмени бележки жалбоподателят лично и чрез пълномощникът си адв. Д., поддържа жалбата и допълнението към нея по изложени съображения.

Въззиваемата страна чрез пълномощникът си оспорва въззивната жалба и допълнението към нея и настоява обжалваното решение да бъде отменено като неправилно и незаконосъобразно.

Ямболският окръжен съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Пред първоинстанционния Ямболски районен съд производството по делото е образувано по искова молба на И. Д. И. против ЕГ „Васил Карагьозов“- гр. Ямбол, с която са предявени обективно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ- за отмяна на незаконно уволнение, възстановяване на ищеца на заеманата до преди уволнението длъжност- „учител по математика“ и заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа за периода от 05.05.2022г. до 20.09.2022г. в размер на 7073, 01 лв., след допуснато изменение на иска.

В исковата молба се излагат, че страните са били в трудово правоотношение /ТПО/, по което ищецът е заемал длъжността „учител по математика“ и което е прекратено със Заповед №596 от 05.05.2022г. на основание чл.190, ал.1, т.7 КТ, вр. чл. 187, ал.1 т.10 КТ. Ищецът твърди, че заповедта за уволнение е незаконна, тъй като при издаването ѝ са допуснати съществени процесуални и материални нарушения- заповедта не съдържа всички изискуеми законови реквизити, не са конкретизирани действията или бездействията, в които се изразяват нарушенията, не е изяснена фактическата обстановка, заповедта не е мотивирана, не е спазена процедурата по чл. 193 КТ, не е обсъдена тежестта на нарушенията, които се твърди, че ищецът е извършил и за които е наказан и цялостното му поведение, не е връчена по съответния ред. Твърди се на самостоятелно основание, че ищецът не е извършил посочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина. Твърди се, че в заповедта бланкетно са изброени разпоредби на ЗПУО, наредби, правилници, изисквания и Етичен кодекс, с които ищецът не бил запознат преди и след постъпването си на работа в учебното заведение. Посочените като нарушени разпоредби са изписани в заповедта само цифрово без текстовото им съдържание, което водило до невъзможност на ищеца да разбере какви точно нарушения и с какви действия е извършил същите, а в резултат на това и да реализира правото си на защита. Твърди се, че във връзка с постъпилата пред работодателя

жалба от ищеца не са били искаА. по правомерен начин писмени обяснения, поради което е била опорочена процедурата по чл.193 от КТ, тъй като за периода 28.03.2022г. до 31.03.2022г. той е бил в болничен и поради това се е намирал в обективна невъзможност да даде писмени обяснения. Отразената в заповедта жалба от 29.04.2022г. и подписа не била връчвана на ищеца, нито му били искаА. обяснения по нея. Ищецът не бил запознат и с отразените в заповедта сигнал, протокол и констативен протокол от съответната комисия, като той не бил изслушан от проверяващите. Заповедта за уволнение е оспорена и поради липса на мотиви в същата относно тежестта на нарушенията и наложеното най- тежко дисциплинарно наказА.е, като в тази връзка се твърди, че работодателят не е извършил необходимата по чл.189, ал.1 от КТ проверка относно характера и тежестта на наказА.ето, съобразени с тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и с поведението на работника. Излагат се съображения, че заповедта е незаконосъобразно връчена.

Във връзка с оспорването на материалната незаконосъобразност на обжалваната заповед за уволнение, ищецът твърди, че изложената в заповедта фактическа обстановка не отговаря на обективната действителност, като излага собственото си виждане относно случилото се на 21.03.2022г. Отделно от това, ищецът счита, че уволнението му е предизвикано от лично и преднамерено отношение на директора на училището към него, за което излага твърдения. Претендира се уважаване на предявените иски, както и присъждането на разноски.

В депозирА.я по делото отговор на исковата молба ответникът оспорва предявените иски. Не оспорва, че стрА.те са били в ТПО, прекратено с процесната заповед. Твърди, че при постъпването му на работа ищецът е бил запознат с изготвената му длъжностна характеристика и с Етичния кодекс на ответното училище, което е удостоверил с подписа си. Излага, че във връзка с възникнали проблеми при изпълнението на задълженията на ищеца като учител по математика, на същия е било връчено писмо от 07.03.2022г. на директора на учебното заведение, с което му е напомнено, че следва да изпълнява професионално задълженията си и с какво следва да се съобразява. Ищецът не предприел мерки за коригиране на поведението си и за преодоляване на допуснатите в работата му пропуски и нарушения, като проблемите се увеличили. Твърди се от ответната страна, че във връзка с постъпила жалба от родител, от ищеца са били поискА. обяснения по реда на чл. 193 КТ, каквито последният не дал. Във връзка с жалбата директорът изпратил сигнал до Комисията по етика в учебното заведение, която заключила, че ищецът е показал поведение, непристойно за един учител. По постъпилата жалба била образувана проверка и в РУО на МОН. Ответникът счита, че липсват сочените от ищеца основА.я за отмяна на заповедта. Иска се охтвърляне на предявените иски като неоснователни, както и присъждане на разноски в производството.

За да постанови обжалваното решение първоинстанционният съд е приел, че е спазена процедурата по чл.193 от КТ- преди налагане на дисциплинарното наказА.ето от ищеца са поискА. писмени обяснения, но същият не се е възползвал от правото си да даде

такива до датата па издаване на уволнителната заповед. Приел е също така, че в конкретната хипотеза със заповедта за уволнение на ищеца е наложено дисциплинарно наказА.е за повече от едно нарушение, но поискА.те от него обяснения касаят единствено и само постъпилата на 25.03.2022г. жалба на родител относно нарушение на Етичния кодекс и отправени заплахи към ученик в час по математика на 21.03.2022г., като на ищеца е била връчена и посочената жалба от родителя. Съдът е приел, че разпоредбата на чл.193 от КТ, задължаваща работодателя преди налагане на дисциплинарното наказА.е да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения, е спазена единствено по отношение на нарушението на 21.03.2022г., но не и по отношение на останалите нарушения, описА. в заповедта за уволнение, поради което и същите не са били разглеждА. от решаващия съда. Направен е извод, че при издаването на заповедта за уволнение работодателят е спазил въведените от законодателя с разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ императивни изисквА.я към заповедта за уволнение, като е приел, че същата е ясна, мотивирана, в нея подробно е изложена фактическата обстановка, констатациите на работодателя във връзка с извършените проверки по случая, посочени са нарушенията от ищеца разпоредби, констатирано е от съда, че дисциплинарното наказА.е е наложено в двумесечен срок от открИ.е на нарушението, както и това, че заповедта за уволнение е надлежно връчена на ищеца при условията на отказ, като не са възприети релевира.те в исковата молба доводи за незаконосъобразност на уволнението поради липсата на редовно връчване на уволнителната заповед.

Като е приел, че е спазена процедурата по налагане на дисциплинарното наказА.е на ищеца, ЯРС е разгледал спора по същество. Въз основа на доказателствената съвкупност е извел извод, че ищецът е извършил визираното в заповедта за уволнение нарушение и съобразявайки разпоредбата на чл.189, ал.1 от КТ е достигнал до извод, че наложеното дисциплинарно наказА.е „уволнение“ е съобразено с тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, поведението на ищеца, предходни нарушения на трудовата дисциплина от страна на ищеца, за които той е бил само предупреждаван, но не и наказван, характера на изпълняваната работа и трудовите му функции.

Първоинстанционният съд не е възприел доводите на ищеца, изложени в исковата молба за наличието на личен мотив у директора на ответната гимназия за дисциплинарното му уволнение, произтичащо от това, че ищецът е назначен на заеманата длъжност на мястото на съпругата на директора- работодателя и дисциплинарното уволнение е имало за цел да осигури възможност за връщане на работа на лицето през летния сезон на овакантеното в резултат на уволнението работно място.

По тези съображения предявените обективно кумулативно съединени искове с правно основА.е чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ са отхвърлени.

По делото е безспорно, че стрА.те са били обвързА. от трудово правоотношение, считано от 20.09.2021г., като ищецът е работил на длъжност „учител по математика“ в ответната гимназия. ТПО е възникнало при условията на чл. 68, ал.1, т.3 от КТ- до завръщането на работник или служител, който отсъства от работа, но не по- късно от

30.06.2022г. На 20.09.2022г. при постъпването на ищеца на работа, на същия са връчени длъжностна характеристика и Етичен кодекс за работа с деца и ученици, което се установява от приложените по делото в заверено копие трудов договор, длъжностна характеристика и Етичен кодекс на ответната гимназия, като връчването е удостоверено с подписа на получателя /ищеца/ върху посочените документи, авторството на който не е оспорен.

Работодателят е упражнил правото си да прекрати едностранно трудовото правоотношение с ищеца със Заповед №506/05.05.2022г. на основА.е чл. 190, ал.1, т.7, вр. чл. 187, ал.1, т.10 от КТ /други тежки нарушения на трудовата дисциплина/.Видно от текста на заповедта, дисциплинарното наказА.е е наложено за това, че ищецът с поведението си не е спазил и е нарушил поредица от нормативни изисквА.я, които са довели до коментирА.я в заповедта инцидент на 21.03.2022г., основно разпоредбите на Раздел 2 от Наредба №11 от 01.09.2016 год. за оценяване резултатите от обучението на учениците, изразяващо се в неуточнени правила и критерии при провеждане и оценяване на резултатите при контролна работа като писмено изпитване. В заповедта са посочени като нарушени от ищеца конкретни норми- чл. 219, ал.2, т.2 и т.3 от ЗПУО, чл.5, ал.1, т.2, 6, 7, 14, 16 и 17 от Наредба № 15 от 22.07.2019г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, чл.57, ал.1, т.2, 4, 6, 7, 14 и 17, чл.59, ал.1, т. 2, 3, 14, 27, 30 и 34 от Правилника за дейността на гимназията, чл.15- чл.18 от Наредбата за приобщаващото образовА.е, изисквА.ята за професионално, етично и колегиално отношение, екипна работа с класните ръководители, съхраняване доброто име на гимназията и професионална педагогическа работа с учениците като учител по математика, чл.3 и чл.9 от Правилника за осигуряване на безопасни условия за възпитА.е, обучение и труд в ответната гимназия и длъжностната характеристика на учителя, като в заповедта част от цитирА.те разпоредби за изписА. и с тяхното текстово съдържА.е.

В заповедта за уволнение работодателят е описал фактически обстоятелства, свързА. с вменените на ищеца нарушения. Посочено е, че на 21.03.2022г. в час по математика възниква словесен конфликт между ищеца и ученик от 10 а клас по повод коментари при връщане на контролна работа. След часа ищецът е информирал директора на училището да инцидента с ученика, като обясненията му били изслушА. в присъствието на класния ръководител на конкретния клас. В последствие учителят И. извел ученика от час, отвел го в дирекцията, като междувременно го заплашвал, като такива заплахи към ученика са били отправени и по време на разговора в присъствието на директора. На 25.03.2022г. постъпила жалба от родителя на ученика за грубо нарушаване на Етичния кодекс на училището от ищеца, изразяващо се в агресивно поведение на учителя, заплаха за физическа саморазправа и психически тормоз. Жалбата е била изпратена и до Началник РУО- Ямбол. При проведен разговор с родителя, автор на жалбата, последният потвърдил фактите и обстоятелствата, посочени в жалбата.

В заповедта за дисциплинарно уволнение е посочено, че на 28.03.2022г. на ищеца било връчени писмо– искане за даване на обяснения в 3 – дневен срок, по реда на чл. 193 КТ, въпреки, че вече били получени устни такива. Изпратен бил сигнал до Комисията по

етика и получен протокол от 29.03.2022г. от заседа.е на тази комисия. Проведени били разговори с класния ръководител, с други учители и персонал, които посочили и други случаи на нарушаване на Етичния кодекс, грубо и неуважително отношение към колеги и нецензурни коментари за родители. В заповедта е посочен и констативен протокол на комисия от РУО– Ямбол от 28.03.2022г., която е предложила на директора на училището да предприеме действия съгласно правомощията, с които разполага и в рамките на КТ като работодател на ищеца.

В уволнителната заповед като мотиви за налагане на дисциплинарното наказА.е се посочва, че обстоятелствата и фактите изложени в жалба на родителя са верни, като работодателят е приел, че са отправяни заплахи от учителя към ученика. При общуването с ученика учителят си е позволил обидни и заплашителни реплики, като с поведението си е нарушил Етичния кодекс на гимназията, а поведението му е несъвместимо с професионалните и етични задължения на учителя.

Между стрА.те не е налице спор, а и това се установява от приетият по делото болничен лист № Е20211990734, че за периода 28.03.2022г.- 31.03.2022г. ищецът е ползвал отпуск поради временна неработоспособност.

Като доказателства по делото са приети подписки от ученици от 10 клас, в която посочват, че никога не са имали проблеми с ищеца и от ученици от 11 клас до РУО, с която молят ищецът да им оформи оценките по математика; жалби от ищеца до МОН и РУО на МОН във връзка с издадената заповед за уволнение.

Като доказателства по делото във връзка с предявения акцесорен иск по чл.344, ал.1, т.3 от КТ е прието копие от регистрационна карта от 13.05.2022г. в Д „БТ“– Ямбол, както и копие от трудова книжка на ищеца, от които се установява, че след прекратяване на ТПО с ответника ищецът не полага труд по ТПО.

Като доказателства по делото са приети представените от ответника длъжностна характеристика на ищеца И.И. за длъжността „учител“, връчена му на 20.09.2021г., Етичен кодекс на ЕТ „Васил Карагьозов“ гр. Ямбол, Правилник за вътрешния трудов ред в ответната гимназия.

От решаващия съд е приета като доказателство и представената от ответника жалба вх.№709/25.03.2022г., подадена от А.В.П.- родител на В.Б.С., ученик в 10 А клас до директора на ЕГ и началника на РУО– Ямбол. Видно от съдържА.ето на същата, оплакваният се родител сочи, че на 21.03.2022г. в края на часа по математика, след като получил оценка на контролна работа „Среден-3“, заедно с други ученици, ученикът В.С. е попитал учителя какви са причините да получи такава оценка, след като е предал работата си и чернова към нея. Учителят отказал да прегледа купа с тестове, като заявил на ученика, че не е предал чернова на работата си. По- късно на следващия ден, в час по история, ищецът извел сина на жалбоподателката от часа, като му разпоредил двамата заедно да отидат при директора. По стълбите от класната стая до директорския кабинет учителят попитал ученика: „Ти знаеш ли кой съм аз, ти знаеш ли с кой се заА.маваш?!“ П. сочи в

жалбата си, че в кабинета на директора ищецът обвинил сина й, че го псува, обстоятелство, което не било чуто от нито един съученик. В присъствието на директора и класния ръководител учителят казал на сина й: „Ти знаеш ли кой съм аз, в училище и извън училище ще те вкарам в дън земя“. За случилото се жалбоподателката разбрала от сина си, който споделил с нея, че и в други случаи ищецът отправял обиди, например – „много си тъп“. В жалбата си родителят сочи, че е силно притеснен и възмутен от поведението на учителя, като счита, че заплахата към сина й е изключително сериозна и поставя детето й в ситуация на психически тормоз и в риск от физическо насилие, както в училище и извън него. Твърди, че отправената закана към ученика е живото застрашаваща и в пълно противоречие с Етичния кодекс на гимназията, бои се да допуска сина си да присъства в часовете по математика, водени от ищеца, като се твърди, че преподавателят продължава и към датата на подаване на жалбата да заплашва сина й пред целия клас, че ще доведе полиция и няма да го допусне до часовете му. Отделно от това сочи, че вижда недобросъвестно и некомпетентно изпълнение на възложените функции от учителя, който отказал да потърси предадената му от ученика чернова към теста. С жалбата е отправено искане до директора на гимназията да предприеме съответните мерки за закрила на ученика от една страна, а от друга страна за създаване на безопасна и здравословна среда както за него, така и за останалите ученици и учители.

След постъпване на жалбата от родителя, с писмо изх. № 368 от 28.03.2022г., директорът на училището уведомил ищеца за постъпилата жалба във връзка с инцидента на 21.03.2022г., и на основА.е чл.193, ал.1 от КТ поискал от ищеца И. писмени обяснения по повод на жалбата, като му предоставил тридневен срок от получаването. Писмото, с което са изискА. писмени обяснения, ведно с жалбата, е връчено на ищеца на 28.03.2022г., който факт не се оспорва от последния, като в съдебно заседА.е пояснява, че самият той неправилно е изписал датата 28.04.2022г., вместо коректната такава 28.03.2022г. По делото не се твърди от стрА.те и не се установява ищецът да е дал писмени обяснения по повод на подадената жалба вх.№ 709 от 25.03.2022г. в предоставения му от работодателя тридневен срок, както и след изтичането на този срок до датата на връчване на заповедта за дисциплинарно уволнение.

От приетия като доказателство по делото Протокол № 2 от 29.03.2022г. се установява, че на тази дата е проведено заседА.е на Комисията по етика при ответната гимназия по повод на подадената от А.-П. жалба, на което ищецът не е присъствал. След извършените проверки и разговори с посочените в протокола лица-ученикът В.С. от психолог и учители- кл. ръководител на ученика Р.Б. и гл. учител по физика и математика- Г.Д., етичната комисия е приела, че ищецът И.И. е нарушил Етичния кодекс на гимназията и е показал поведение, непристойно за един учител. Комисията е излязла с предложение до директора на учебното заведение да предприеме действия съгласно правомощията, с които разполага и в рамките на КТ като негов работодател. В съставения протокол от заседА.ето на етичната комисия е посочено, че разговор с учителя И. не е провеждан, тъй като същият е в отпуск по болест.

Като доказателство по делото е приет Констативен протокол от 11.04.2022г. на РУО- Ямбол за резултати от извършена проверка по сигнал на родител, изготвен от назначена със заповед на началника на РУО комисия, с цел установяване на истинността на изложените в сигнала факти и обстоятелства. След анализ на представени от директора документи, разговор с последния, разговор с учениците от 10 А клас, комисията е заключила, че предприетите от директора мерки са навременни, в изпълнение на спазване на задълженията на учителите съгласно чл. 219, ал.2 от ЗПУО.

По делото е приет като доказателство и Констативен протокол от 12.04.2022г. за резултати от извършена проверка по сигнал на родител от 10 А клас. Към описА.я протокол са приложени жалба на учениците от 8 клас относно неетично поведение на И. И. от 28.04.2022 год., подписка в подкрепа на жалбата, обобщена информация от проведена анкета в 10 А клас, в която са се включили 22 ученици.

По делото е представен и приет като доказателство и Констативен протокол от 07.06.2022 година на РУО- Ямбол за резултати от извършена проверка по препратен сигнал от МОН по жалби на ищеца от 17.05.2022г. и 20.05.2022г.

От представеният и приет по делото фиш за работна заплата на ищеца за м. април 2022 г., /месеца, предхождащ уволненето/, се установява, че размерът на БРЗ на ищеца е 1571.78 лв.

По делото пред първата инстанция са събрА. и гласни доказателства чрез разпита на свидетелите С.Д. и М.С..

В показА.ята си св. Д. /майка на ученичка в езиковата гимназия/, сочи, че ищецът е бил преподавател на дъщеря ѝ през предходната учебна година. Споделя личните си впечатления от преподавателя, придобити от родителско- учителски срещи като много добри. Описва ищеца като добър човек, в резултат на което учениците го „вземали малко на мезе“. Свидетелката сочи, че дъщеря ѝ не е имала проблеми с преподавателя по математика, не е имала оплаквА.я от него. Не са ѝ известни оплаквА.я от родители на ученици против ищеца. Соци, че дъщеря ѝ е споделяла с нея, че учениците не го слушат в часовете, но това е от добротата му и децата се възползват от нея. От дъщеря си св. Д. разбрала, че „учителят го подготвят за уволнение, ще връщат някаква друга госпожа“, като свидетелката не е разбрала каква е причината за това. Предложила на дъщеря си родителите да направят подписка в негова защита, да остане до края на годината, но детето ѝ отговорило, че класната им ръководителка Р.Б. не разрешава това.

Свидетелката М.С.– заместник– директор по учебната част в ответната гимназия до 01.09.2022г. в показА.ята си сочи, че още от самото начало на работа на ищеца в гимназията имало проблеми, които свидетелката обяснява с това, че И. се е откъснал от образователната система за дълъг период от време. Излага, че през м. ноември и декември 2021г. е замествала директора на училището, поради което и при проблеми учениците се обръщали към нея. През този период от време, през м. ноември 2021г. учениците от 10А клас се обърнали към нея с оплакване от учителя по математика, който им разказвал за

работата си в САЩ и получаващата от него заплата, намеквал, че е направил услуга на гимназията, като се е съгласил да преподава математика. След този случай оплакванията от И. продължили. При разговор с класен ръководител на 8В клас свидетелката е била информирана за оплакванията от родител, присъствал на он-лайн урок по математика, който споделил с класния ръководител, че децата нищо не разбират, че учителят не обяснява добре или изобщо не обяснява, че децата са много затруднени и имат проблеми с математиката. Няколко дни след този случай св. С. получила сигнал от ученичка от 8В клас, за отправени цинични намеци. Оплакванията от учителя по математика имало и от ученици от други класове, на които ищецът преподавал, като учениците настоявали И. да бъде сменен с друг преподавател. По повод на възникналия на 21.03.2022г. конфликт, свидетелката сочи, че е чула „разправия“ между учителя И. и ученика В., когато отивали към дирекцията. Според свидетелските показания на С., поведението на ищеца И. към колеги и ученици е непристойно. Търсил съдействие от ръководството, но винаги със закъснение, когато е създаден конфликта и не може да овладее ситуацията. Няма добри обноси и добри взаимоотношения с учениците, като не знаел как да се държи с тях, проявявал грубо отношение и към колегите си, често не успявал да въдвори ред и дисциплина, напуснал часа и търсил съдействие от ръководството. Свидетелката С. сочи, че не е очевидец на ситуацията, по повод на която е възникнал конфликта между ищеца и ученика В., не е присъствала на проведения разговор в директорския кабинет, като излага това, което ѝ е известно по случая. След инцидента ищецът не позволявал на ученика да влиза в часовете му. Свидетелката сочи, че е приставала на връчване на заповедта за уволнение на ищеца заедно с Н.М.- завеждащ Административна служба. Във връзка с връчването на уволнителната заповед свидетелката установява, че същата е била прочетена на ищеца от директора, ищецът се е запознал със заповедта, но е отказал да я подпише и получи.

При така установеното от фактическа страна, съдът формира следните правни изводи:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Настоящия съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо, като при постановяването му не е допуснато нарушение на императивни правни норми.

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ- трудов спор за законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на работодателя е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение с оглед наведените от ищеца конкретни оплаквания и възражения срещу законосъобразността на уволнението.

Дисциплинарите наказания се налагат при регламентирана в КТ процедура, подчиняваща се определени от закона изисквания, неспазването на които води до незаконосъобразност на наложеното наказание и отмяна на извършеното уволнение.

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основА.ето на предявения иск и в чиито рамки е оградена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързА. със следните оспорвА.я: нарушение на императивната разпоредба на чл.193, ал.1 от КТ, като се твърди, че поради ползван от ищеца отпуск по болест в предоставения му от работодателя срок за обяснения е бил лишен от възможността да даде такива; немотивираност на заповедта за уволнение съгласно изисквА.ята на чл.195 от КТ, неспазена процедура по установяване и налагане на наказА.ето; липсата на твърдяното нарушение на трудовата дисциплина; нарушение на изискването на чл.189, ал.1 от КТ при определяне на наказА.ето; нарушения, свързА. с връчването на заповедта за уволнение на ищеца.

Съгласно установената съдебна практика /вж. - решение № 226/22.05.2012 г. по гр. д. № 917/2011 г., IV г.о., решение № 307/24.06.2011 г. по гр. д. № 2116/2018 г., III г.о., решение № 10/30.01.2014 г. по гр. д. № 3911/2013 г., IV г. о. и др.) във връзка с разпоредбата на чл.193 от КТ, преди да наложи дисциплинарното наказА.е работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения. За да изпълни това свое задължение, работодателят трябва да покА.работника да даде обяснения, като посочи релевантните обстоятелства- за кое поведение (действия или бездействия) на работника се искат обяснения и срокът, в който да се представят. Работникът има право да даде обяснения и работодателят трябва да му осигури разумен, според обстоятелствата, срок да реализира правото си. Задължението на работодателя се свежда до това да предостави на работника реална възможност да даде обяснения. Дали работникът ще се възползва от предоставената възможност, зависи от неговата воля. Недаването на обяснения от работника не опорочава наложеното дисциплинарно наказА.е, ако той е разполагал с реална възможност преди връчването на заповедта, но не се възползвал. Обясненията на работника не са били изслушА. или дадени по негова вина във всички случаи, когато работодателят е поискал обяснения за дисциплинарното нарушение и не е получил такива от работника, независимо от причините за отказа да се дадат обяснения.

В настоящия случай на 28.03.2022г. на въззивника е връчено искане от работодателя за даване на обяснения по жалба от родител на 25.03.2022г. по повод инцидент на 21.03.2022г., като към него е била приложена и жалбата на родителя. С връчването на искането на работника е даден 3- дневен срок за обяснения. По делото е безспорно, че определения от работодателя срок на работника за даване на обяснения съвпада с периода на ползван от работника отпуск поради временна неработоспособност, както и това, че поканата за обяснения от работодателя е връчена на работника по време, в което последния е ползвал отпуск поради временна неработоспособност.

Настоящият съдебен състав споделя установената съдебна практика /вж. решения по гр. д. № 1299/2013 г. на III г.о., по гр. д. № 698/2012 г. на IV г.о., по гр.д. №2008/2018г. на III г.о. на ВКС/, съгласно която няма пречка искането до работника или служителя да е отправено по време, когато той ползва отпуск по болест. В този случай, преценката дали работодателят е изпълнил задължението си да предостави на работника или служителя

реална възможност да даде обяснение зависи от установените по делото факти. В случая работодателят е установил, че е изпълнил задължението си по чл.193, ал.1 от КТ. Безспорно е, че обясненията са поискА. по време, в което работникът е ползвал отпуск по болест, не са дадени в този срок, не е поискано от страна на работника удължаване на срока за даване на обяснения, позовавайки се на ползван от отпуск по болест. В същото време по делото е установено, че до издаване на заповедта за уволнение на 05.05.2022г., т.е. и след изтичане на срока за отпуск, работникът в период по- дълъг от месец е продължил да бездейства пред работодателя по повод на изискА.те му обяснения, при наличието на реална възможност да депозира такива. В този смисъл, настоящият съдебен състав приема, че работодателят е изпълнил задължението си по чл.193, ал.1 от КТ, като преди налагането на дисциплинарното наказА.е е предоставил реална възможност на работника да даде обяснения във връзка с едно от посочените в заповедта дисциплинарни нарушения, а именно това на 21.03.2022г., поради което и не следва да понася санкцията, предвиден в разпоредбата на чл.193, ал.2 от КТ относно това нарушение.

В процесния случай от текста на заповедта за уволнение става ясно, че същата визираща няколко нарушения– възникнал на 21.03.2022 год. вербален конфликт между въззивника и ученик, при който се сочи учителят да е употребил заплахи, включително в директорския кабинет пред ученика, в следствие на което е депозирана жалба от родител на ученика от 25.03.2022 год., с подробно описА.е на случилото се; разговори с други учители и психолога на училището, които посочват други случаи на нарушаване на ЕК, грубо и неуважително отношение; неспазване на поредица от нормативни изисквА.я довели до конкретния инцидент, изразяващо се в неуточнени правила и критерии за провеждане и оценяване на резултати при писмено изпитване, като в обобщение се достига до извода, че с поведението си - отправяне на обидни и заплашителни реплики ищецът нарушава цитирА. разпоредби. От съдържА.ето на отправеното искане по реда на чл. 193 от КТ от 28.03.2022г. от работника са поискА. обяснения само и единствено по повод постъпилата на 25.03.2022 год. жалба на родител относно нарушаване на ЕК и отправени заплахи към ученика в час по математика на 21.03.2022 г., включително на ищеца е била връчена цитираната жалбата. Ето защо съдът приема, че обяснения от работника са поискА. по отношение на соченото нарушение на 21.03.2022г. и разпоредбата на чл. 193 КТ е спазена по отношение на него. По отношение на останалите описА. в заповедта за дисциплинарно уволнение нарушения процедурата по чл.193, ал.1 от КТ не е спазена. Правилен и законосъобразен е изводеният от решаващия съд извод, който се споделя и от настоящия съдебен състав, че в случаите, в които наложеното дисциплинарно наказА.е е за повече от едно нарушение и работодателят не е поискал обяснения за някои от дисциплинарните нарушения, посочени в заповедта по чл. 195 от КТ, то не е налице основА.е за приложението на чл. 193, ал. 2 КТ по спора за законност по отношение на нарушенията, за които обяснения са поискА.. По отношение на дисциплинарните нарушения, описА. в заповедта за уволнение, извън това, посочено като извършено от ищеца на 21.03.2022г. спрямо ученик, за които от работника не са изискА. обяснения, респ. Не му е дадена възможност да даде такива, заповедта се явява незаконосъобразна на процесуално основА.е.

Без правно значение в случая е обстоятелството, че ищецът не е присъствал на заседА.ето на етичната комисия към училището, проведено на 29.03.2022г. Етичната комисия към ответната гимназия няма качеството на „работодател“ по смисъла на чл.193 от КТ и неизслушването на ищеца от този орган не е основА.е за отмяна на заповедта за уволнение на основА.е чл.193, ал.2 от КТ.

По силата на чл. 195, ал. 1 от КТ дисциплинарното наказА.е се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказА.ето и законният текст, въз основа на който се налага. Изискването на чл. 195, ал. 1 от КТ за мотивиране на заповедта за налагане на дисциплинарно наказА.е е въведено с оглед на установеното в чл. 189, ал. 2 от КТ правило за еднократност на наказА.ето, а също така с оглед необходимостта от преценка за спазване на сроковете по чл. 194 от КТ и на възможността работникът или служителят да се защити в производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ. Затова когато изложените в заповедта за налагане на дисциплинарно наказА.е мотиви са достатъчни, за да удовлетворят тези изисквА.я, заповедта отговаря на изисквА.ята на чл. 195, ал. 1 от КТ. При това, в случай че работодателят неправилно определи правната квалификация на нарушението, това не води до незаконосъобразност на заповедта за налагане на дисциплинарно наказА.е, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарното нарушение съобразно фактическите основА.я изложени в заповедта. Затова последните са от основно значение за законосъобразността на заповедта за налагане на дисциплинарното наказА.е. Законът обаче не поставя изискване в заповедта да бъдат посочени всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, деня и часа на осъществяването им, кои задължения по длъжностна характеристика не са изпълнени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво е дисциплинарното нарушение според класификацията в чл. 187 от КТ е извършено. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарното наказА.е е достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин, включително и чрез позоваването на известни на работника обстоятелства и документи. При това не може да се изисква от работодателя да извършва анализ на нормативни разпоредби или на длъжностната характеристика, когато с тях са възложени общо формулирА., но конкретно нарушени задължения. В този случай за законосъобразността на заповедта за налагане на дисциплинарно наказА.е е достатъчно да са посочени нарушенията на тези задължения, а въпросът за изясняване на обема и причините за неупражняването им в конкретната ситуация, е въпрос по същество.

От изложеното следва, че оспорената заповед за налагане на дисциплинарно наказА.е „уволнение“ е обстоятелствена и съдържа необходимата за нуждите на дисциплинарното производство информация. Тя е мотивирана, защото предоставя достатъчно информация за обективните и субективни елементи на поддържаното от работодателя нарушение на трудовата дисциплина. Описаното в заповедта за дисциплинарно уволнение нарушение на трудовите задължения на ищеца, по повод на което

от него са изиска. и писмени обяснения, е достатъчно индивидуализирано според изискванията на посочената разпоредба и дава възможност на съда да се произнесе по същество за законосъобразността ѝ.

Не е допуснато соченото от въззивника нарушение от работодателя при връчване на заповедта за уволнение, което да е основане за отмяна на същата на процесуално основание. Както правилно е приел районния съд, с исковата молба ищецът е представил процесната заповед за уволнение, в която липсва негов подпис и подпис на двама свидетели, но очевидно разполага със същата и своевременно е упражнил правото си да поиска от съда да признае уволнението му за незаконно. В представената от ответника заповед за уволнение се съдържат подписите на св. С. и Н.М., удостоверили връчването на заповедта на работника при условията на отказ. Съгласно практиката на ВКС, в разпоредбите на чл. 335 КТ не е предвидено изискване отказът на работника да получи заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение задължително да бъде отразен върху самата заповед. Този отказ може да бъде установен с всички доказателствени средства, вкл. и със свидетелски показания, като същественото е свидетелите да могат да установят пред съда да възпроизведат изявлението на работодателя за прекратяването и че е достигнало до адресата. В представената от ответника към отговора на исковата молба заповед е вписано, че същата е връчена при отказ, което е удостоверено с подписите на двама свидетели. Във връзка с този факт в показанията си св. С. потвърждава, че тя и лицето Н.М. са присъствали при връчването на заповедта, която била изчетена на ищеца, но той е отказал да я подпише или приеме.

В исковото производство по чл.344, ал.1, т.1 от КТ, при оспорве от страна на ищеца той да е извършил дисциплинарното нарушение, за което е наказан, ответникът работодател, за когото е тежестта за доказване, може да установи /да докаже/ извършването на дисциплинарното нарушение чрез всички допустими доказателствени средства по ГПК. Работодателят е този, който следва да проведе главно и пълно доказване на всички конкретни спорни обстоятелства, чрез които съгласно изложеното в заповедта за дисциплинарно уволнение, е осъществено дисциплинарното нарушение.

За да отхвърли предявените иски, разглеждайки спора по същество, след като е приел, че не са нарушени императивни правни норми на КТ, уреждащи производството по налагане на дисциплинарно наказание, първоинстанционният съд е приел, че визираното в заповедта за уволнение нарушение- отправяне на обиди и заплахи към ученик в час по математика на 21.03.2022 год., а в последствие и в директорския кабинет, действително е извършено от работника, като за да достигне до този извод, съдът се е позовал на писмените доказателства по делото, на показанията на св. С., както и на извършените многобройни проверки от комисията по етика при ответната гимназия, от ръководството на гимназията и от нарочно назначена комисия в РУО- Ямбол, включително и по жалби на самия ищец, като е приел, че нито една от проверките не е установила недостоверност на изложеното в жалбата. Първоинстанционният съд е приел освен това, че описаното в заповедта за уволнение дисциплинарно нарушение е тежко такова на трудовата дисциплина и обуславя налагането на най- тежкото дисциплинарно наказание.

Изведеният от първоинстанционния съд извод за доказаност на дисциплинарното нарушение и неговата тежест, не се споделя от настоящата съдебна инстанция. Въззивният съд намира, че ответникът- работодател, не е установил по делото по пътя на главно и пълно доказване, т.е. по несъмнен начин, ищецът да е извършил посоченото в заповедта дисциплинарно нарушение на 21.03.2022г., за което му е наложено най- тежкото предвидено в закона дисциплинарно наказание „уволнение“. За доказване извършването на дисциплинарното нарушение на процесната дата ответникът- работодател е ангажирал показА.ята на св. С.. Същите обаче, според въззивния състав са твърди общи и неконкретни, отнасящи се в по- голямата им част принципно до работата на ищеца в ответната гимназия и възникналите проблеми по повод на това. ПоказА.ята сочат на оплаквА.я от родители и ученици от работата на ищеца като учител по математика, наличието на подавА. жалби против ищеца от ученици преди 21.03.2022г., конфликти между ищеца и негови колеги. В най- конкретната им част, имаща отношение към предмета на настоящото производство, св. С. сочи единствено, че е чула „разправията" между учителя И. и ученика В., когато отивали към дирекцията. Св. С. сочи, че не е очевидец на ситуацията, по повод на която е възникнал конфликта между ищеца и ученика В., не се установява от показА.ята на свидетелката и от останалите доказателства по делото тя да е присъствала на разговора, проведен в кабинета на директора на 21.03.2022г. с ищеца и ученика.

ПоказА.ята на св. Д., допусната до разпит по искане на ищеца, не спомагат за разкрИ.е на обективната истина по делото, с оглед съдържащата се в тях информация.

Посочената в заповедта за уволнение жалба вх. № 709 от 25.03.2022г. от А.-П.- родител на ученика В.С., в която подалото я лице излага станалите му известни от сина й събития на 21.03.2022г. не е доказателство, годно да установи извършено от ищеца дисциплинарно нарушение, като твърденията за такова, съдържащи се в жалбата следва да бъдат проверени и потвърдени по съответния ред. Безспорно е, че по повод на подадената жалба от родителя са били извършени проверки- първата от Комисията по етика при ответната гимназия, за която е бил съставен протокол №2 от 29.03.2022г. и втората от комисия, назначена със заповед на началник РУО- Ямбол, за която е бил съставен констативен протокол от 11.04.2022г., като и двата протокола са приложени по делото. За резултатите от извършена проверка по жалбата от директора на ответната гимназия е съставен Констативен протокол №А 06- 25 от 12.04.202г. по жалбата на родителя. ЦитирА.те по- горе протоколи са посочени в мотивите на обжалваната заповед за дисциплинарно уволнение, като в същата заповед са възпроизведени единствено становищата на двете комисии, въз основа на които работодателят е приел, че обстоятелствата и фактите, изложени в жалбата на родителя са верни относно отправени заплахи от учителя по математика към ученика. Приел е, че при общуването си с ученика, учителят си позволява обидни и заплашителни реплики към него. В заповедта за уволнение липсва конкретика относно отправените от учителя към ученика обидни и заплашителни реплики. Посочването им се съдържа в Протокол №2 от 29.03.2022г. от заседА.ето на етичната комисия към ответната гимназия, в т.2 „Констатации", в която са възпроизведени

обясненията и твърденията на ученика В.С. по повод на конфликтната ситуация с ищеца на 21.03.2022г., за който по делото не са налице доказателства да е връчен на ищеца. В съдебната практика се приема, че няма пречка заповедта за уволнение да препраща към други документи, независимо дали те изхождат от работодателя или не, като в този случай тези документи трябва да са известни на работника или служителя, или да са му били връчени, най-късно със заповедта за налагане на дисциплинарното наказание, което в конкретния случай не е така. Обясненията на ученика В.С., дадени във връзка депозираната от неговата майка жалба до директора на училището и описана в протокола на Етичната комисия от 29.03.2022г. по съществото си имат характер на свидетелски показания, които не са събрани по предвидения в ГПК ред пряко и непосредствено от съда. По делото са налице данни, от които се установява, че на проведения на 21.03.2022г. в кабинета на директора на ответната гимназия разговор е присъствал класният ръководител на ученика- г-жа Р.Б., като същата поради проявеното процесуално бездействие от страна на ответника, не е разпитана в производството по делото с оглед установяване на действителното фактическо положение.

От друга страна, дори и в случай, че се приеме, че ищецът е извършил посоченото в заповедта за уволнение дисциплинарно нарушение, за което е проведена редовна процедура по чл.193 от КТ, то съдът е длъжен да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното дисциплинарно наказание, респ. относно това дали работодателят преди да наложи дисциплинарното наказание е извършил преценката по чл. 189, ал. 1 КТ.

По приложението на чл. 189 КТ съдебната практика е уеднаквена и в този смисъл са постановените по реда на чл. 290 ГПК множество съдебни актове- Решение № 188 от 15.07.2015 г. по гр. д. № 5173/2014 г. IV г.о., Решение № 112 от 07.04.2015 г. по гр. д. № 4587/2014 г. IV г.о., Решение № 227 от 29.06.2012 г. по гр. д. № 1417/2011 г. III г.о., Решение № 461 от 17.06.2010 г., на ВКС по гр. д. № 626/2009 г., III г. о., ГК, Решение № 305 от 1.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 620/2009 г., III г. о., ГК, Решение № 372 от 1.07.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1040/2009 г., IV г. о., ГК, Решение № 236 от 19.09.2012 г. на ВКС по гр. д. № 34/2012 г., III г. о., ГК и др. В тази задължителна съдебна практика, безпротиворечиво се приема, че преценката на тежестта на нарушенията следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число характера на извършваната дейност и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или с възможност да настъпят неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение. При преценката на тежестта на нарушенията следва да се съобрази и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни да настъпят неблагоприятни последици за работодателя. При избора на наказание, съгласно чл. 189 КТ, работодателят следва да преценява тежестта на нарушенията, обстоятелствата, при които е извършено то и поведението на

работника/служителя. За тежестта на нарушението е от значение значимостта на неизпълненото задължение като конкретното деяние следва да бъде преценено с оглед трудовата функция на работника/служителя и доколко тя сочи за оказано от работодателя по-високо доверие; съобразяват се и последиците от допуснатото нарушение и доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху дейността на работодателя, доколко от неизпълнението им за работодателя биха могли да настъпят неблагоприятни последици. Тежестта на допуснатото нарушение се определя с оглед характера на изпълняваната работа, както и от характера на възложените трудови функции и доколкото те сочат за оказано от работодателя по-високо доверие, доколко са свързани с по-висока степен на отговорност при изпълнение на работата. Прието е, че следва да се съобразяват и последиците от допуснатото нарушение и доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху дейността на работодателя, доколко от неизпълнението им за работодателя биха могли да настъпят неблагоприятни последици. Настоящият въззивен състав споделя изцяло тази практика на ВКС, като намира, че в случай, че се приеме, че ищецът е извършил дисциплинарно нарушение на 21.03.2022г., наложеното му най-тежко дисциплинарно наказание „уволнение“ не съответства на тежестта на нарушението.

В настоящия случай съдът оценява характера на извършваната от ищцата дейност- „учител по математика“. Безспорно е, че трудовите функции на учителя са с висока степен на обществена значимост, свързани с висока степен на отговорност при изпълнение на работата. Работодателят е поверил на учителя трудови функции, свързани освен със задължителното образование на деца, така и опазване на здравето им и тяхното възпитание, но в настоящия случай намира, че ако се приеме, че е било извършено от страна на ищеца нарушение, то то е било извършено в един кратък период от време, отправените към ученика реплики от ищеца, чието съдържание и смисъл не е установено по безспорен начин по делото, не са от естество да застрашат живота и здравето на ученика, в какъвто смисъл са изложените от родителя в жалбата оплаквания. В процесния случай следва да се вземе предвид и поведението на работодателя по повод на възникналия инцидент между ученик и учител и проявеното от страна на работодателя бездействие в един продължителен период от време след инцидента. Както се твърди и в самата заповед за уволнение, заплахи към ученика ищецът е отправил в присъствието на директора на 21.03.2022г., но въпреки това възприемайки тези заплахи като сериозни и нарушаващи нормативни разпоредби и Етичния кодекс на гимназията, директорът на учебното заведение не се е самосезирал и не е предприел действия по образуване на дисциплинарно производство против ищеца. Сторил е това на 28.03.2022г., едва след постъпване на жалбата от родителя на 25.03.2022г. На същата дата- 28.03.2022г. е изпратил сигнала на родителя за разглеждане от етичната комисия, като по този сигнал Етичната комисия се е произнесла на 29.03.2022г. След изтичане на срока за даване на обяснения от ищеца работодателят е продължил да бездейства, като заповедта за уволнение е издадена на 05.05.2022г., т.е. след около месец от датата на дисциплинарното нарушение, за което ищеца е наказан. От описаната по- горе хронология на събитията и на поведението на работодателя, според настоящия състав може да бъде изведен извод, че отправените към ученика в присъствието на директора и на класния му ръководител

реплики, не са били възприети като такива застрашаващи живота и здравето на ученика, като обидни и представляващи тежко дисциплинарно нарушение, тъй като в период от около месец след това ищецът е изпълнявал служебните си задължения и спрямо същия не са били предприети мерки от ръководството на ответната гимназия. По делото освен това не се установи да са настъпили неблагоприятни последици или възможни такива за работодателя в резултат на соченото в заповедта дисциплинарно нарушение, нито са налице данни за възникване на потенциална опасност за живота и здравето на ученици, вкл. и на ученика В.С.. Съдът отчете и обстоятелството, че на ищеца до този момент не са били налагани дисциплинарни наказания за други нарушения на трудовата дисциплина.

Като взе предвид изложените по-горе обстоятелства и това, че в случая се касае за дисциплинарно нарушение, което на първо място не е доказано, че е извършено, а на следващо място не е тежко по смисъла на чл. 190, ал.1, т.7 от КТ, съдът приема, че наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ е несъответно на тежестта на дисциплинарното нарушение.

По изложените съображения обжалваното решение относно иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ поради материалната му незаконосъобразност следва да се отмени и вместо него се постанови друго решение от настоящата инстанция по съществото на спора, с което уволнението се признае за незаконно и се отмени Заповед № №506 от 05.05.2022г. на директора на ответната гимназия.

Поради основателност на главния иск, съдът дължи произнасяне и по решението на районния съд в частта относно предявените акцесорни искове с правно основание чл.344, ал.1, т.2 и т.3 от КТ.

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на ищеца на заемата преди уволнението длъжност „учител по математика“ в ответната гимназия, въззивният съд намира следното:

Съгласно разясненията, дадени с Тълкувателно решение №2/2012г. По т.д. №2/2012г. На ОСГК на ВКС, искът с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ е важно правно средство за защита срещу незаконно уволнение. Прието е, че искът е конститутивен и с него се упражнява субективно преобразуващо право да се възстанови съществуването на трудово правоотношение между работника или служителя и работодателя. Според същото тълкувателно решение това право на работника или служителя възниква от незаконно уволнение и то предпоставя признаването му за незаконно и неговата отмяна, но също така и от съществуването му към момента на постановяване на решението на материалното субективно преобразуващо право на възстановяване. Възстановяването на незаконно уволнения работник или служител на предишната му работа се извършва с постановено и влязло в сила съдебно решение. Решението на съда за уважаване на иска има за съществена последица възстановяване на трудовото правоотношение такова, каквото е било преди уволнението и то има преобразуващо действие: със сила на присъдено нещо се възстановява прекратеното трудово правоотношение, възстановява се същото трудово правоотношение

съществувало между стрА.те преди незаконното уволнение. - за същата работа, трудово възнаграждение, условия на труд и др. Прието е, че това принципно разрешение търпи изключение в практиката на съда в една специална хипотеза- при предявени иски за защита срещу незаконно уволнение по срочен трудов договор. Според тълкувателното решение в тези случаи, когато уволнението е признато за незаконно, но междувременно- докато трае съдебния процес и преди постановяване на решението, срокът на трудовия договор е изтекъл, искът за възстановяване на работа се отхвърля. Прието е, че материалното потестативно право на възстановяване на предишната работа на незаконно уволненият работник или служител не съществува, а възстановяването на предишната работа предполага трудово правоотношение, което би съществувало, ако беше незаконно уволнението. Настоящия съдебен състав възприема тази практика на ВКС.

От събрА.те по делото доказателства е установено, а и е безспорно между стрА.те, че ищецът И. Д. И. е заемал длъжността „учител по математика“ в ЕГ „Васил Карагьозов“ гр. Ямбол въз основа на срочен трудов договор №1 от 17.09.2022г. на основА.е чл.68, ал.1, т.3 от КТ- за заместване на работник или служител, който отсъства от работа, със срок до завръщането на Г.М., но не по- късно от 30.06.2022г. След изтичането на този срок, а именно считано от 31.06.2022г. ищецът не е носител на потестативното право за възстановяване на работа и искът за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност се явява неоснователен и решението на първата инстанция в тази му част следва да бъде потвърдено, макар и по съображения, различни от изложените от районния съд.

По иска с правно основА.е чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ съдът намира следното:

Отговорността на работодателя по чл. 225, ал. 1 КТ е договорна и е за имуществени вреди /пропуснати ползи/, като обезщетението се съизмерва с пропуснатото брутно трудово възнаграждение за времето, през което работникът или служителът е останал без работа поради незаконното уволнение, но за не повече от 6 месеца. Доказването на вредата– оставането без работа по трудово правоотношение, е в тежест на ищеца, съгласно задължителните за съдилищата разяснения, дадени с Тълкувателно решение № 6/2013 год. на ВКС по тълк.дело № 6/2013 год., ОСГК. Фактът на безработица може да бъде доказан, като се установи липсата на вписване на последващо трудово правоотношение в трудовата книжка на ищеца, липсата на регистрирано трудово правоотношение в НАП през иския период, регистриране на ищеца в бюро по труда като безработен или чрез установяването на други обстоятелства, от които може да се направи извод за оставането без работа. В разглеждА.я случай оставането без работа на ищеца през периода от 05.05.2022г. до 30.06.2022г. /крайната дата на срока на срочния трудов договор/ е доказано по несъмнен начин въз основа на представените от него писмени доказателства- регистрационна карта за регистрация на ищеца в Д „БТ" гр. Ямбол от 13.05.2022г., както и завеарено копие от стрА.ци от трудова книжка на ищеца, от които се установява липсата на вписано последващо трудово правоотношение. По делото са представени доказателства, изходящи от

ответника, че последното получено от ищеца брутно трудово възнаграждение е в размер на 1571.78 лева.

Искът по чл.225, ал.1 от КТ се явява основателен и доказан до размера на 2929.23 лева, изчислени за периода от 05.05.2022г. до 30.06.2022г., като сумата се дължи от ответника ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното ѝ изплащане, поради което решението на районния съд в тази му част следва да бъде отменено и постановено друго такова, с което предявеният иск в доказаната му и основателна част бъде уважен.

Искът за разликата над 2929.23 лева до предявения размер на 7073.01 лв. /след приетото от съда изменение/, претендирА. за периода от 31.06.2022г. до 20.09.2022г., се явява неоснователен, предвид сročността на сключения между стрА.те трудово договор.

По отношение на разноските:

При този изход на спора жалбоподателят има право на разноси пред първата и въззивната инстанция, на основА.е чл.78, ал.1 от ГПК. Пред първаната инстанция ищецът е направил разноси в размер на 710.00 лева, съгласно представените по делото договор за правна помощ и съдействие, която сума представлява заплатено адвокатско възнаграждение. Сторените от въззивникът разноси пред въззивната инстанция, за което са представени доказателства, са в размер на 710.00 лева, представляващи заплатено адвокатско възнаграждение.

Своевременно релевираното от въззиваемата страна възражение по чл. 78, ал. 5 ГПК се явява неоснователно, тъй като размерът на претендирА.я от ищцата адвокатски хонорар не надхвърля минимално предвидения такъв в нормата на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1 от 09.07.2004 год. за минималните размери на адвокатските възнаграждения /минималната работна заплата за страната към момента на сключване на договорите за правна помощ е в размер на 710.00 лв./.

Мотивиран от изложеното, Ямболският окръжен съд

## **РЕШИ:**

ОТМЕНЯ Решение № 462 от 03.10.2022г., постановено по гр.д. № 562/2022г. по описа на Ямболски районен съд, В ЧАСТТА, с която е отхвърлен предявеният от И. Д. И., ЕГН \*\*\*\*\* против ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, представлявана от директора Й.М. иск с правно основА.е чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване за незаконно и за отмяна на уволнението, извършено със Заповед №506/05.05.2022 година, В ЧАСТТА, с която е отхвърлен предявеният от И. Д. И., ЕГН \*\*\*\*\* против ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, представлявана от директора Й.М. иск с правно основА.е чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225 ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа за сумата от 2929.23 лева, както и ЧАСТТА за разноските, като ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ уволнението на И. Д. И., ЕГН

\*\*\*\*\* от длъжността „учител по математика“ в ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, със Заповед № 506 от 05.05.2022г. на Директора на ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, на основа.е чл.344, ал.1, т.1 от КТ.

ОСЪЖДА ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, представлявана от директора Й.М. да заплати на И. Д. И., ЕГН \*\*\*\*\* на основа.е чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 от КТ сумата от 2929.23 лева обезщетение за времето, през което е останал без работа поради незаконното уволнение за периода от 05.05.2022г. до 30.06.2022г., ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба-07.06.2022г. до окончателното изплащане.

ОСЪЖДА ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, представлявана от директора Й.М. да заплати на И. Д. И., ЕГН \*\*\*\*\* на основа.е чл.78, ал.1 от ГПК направените по делото разноски за двете инстанции в размер на 1420.00 лева.

ОСЪЖДА ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, представлявана от директора Й.М. да заплати в приход на бюджета на съдебната власт по сметка на Окръжен съд- Ямбол държавна такса върху уважените икове по чл.344, ал.1, т.1 и т.3 от КТ в размер на 167.17 лева, както и 5.00 лева държавна такса при служебно издаване на изпълнителен лист.

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 462 от 03.10.2022г., постановено по гр.д. № 562/2022г. по описа на Ямболски районен съд, В ЧАСТТА, с която е отхвърлен предявеният от И. Д. И., ЕГН \*\*\*\*\* против ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, представлявана от директора Й.М. иск с правно основа.е чл.344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заемната преди уволнението длъжност „учител по математика“, както и В ЧАСТТА, с която е отхвърлен предявеният от И. Д. И., ЕГН \*\*\*\*\* против ЕГ „Васил Карагьозов“ – гр. Ямбол, представлявана от директора Й.М. иск с правно основа.е чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225 ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа за разликата над 2929.23 лева до 7073.01. лева.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на стр.А.те пред ВКС.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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