

РЕШЕНИЕ

№ 2994

гр. София, 27.02.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 87 СЪСТАВ, в публично заседание на осми февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **ЦВЕТЕЛИНА АЛ. КОСТОВА**

при участието на секретаря **ИЛИАНА Б. ВАКРИЛОВА**
като разглежда докладваното от **ЦВЕТЕЛИНА АЛ. КОСТОВА** Гражданско дело № 20211110172428 по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Предявени са искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ:

Ищцата К. К. С. твърди, че по силата на трудов договор, сключен с ответника е изпълнявала длъжността „.....“. Излага, че на 28.09.2021 г. е провела телефонен разговор с директора при ответника – С. Д., в който я уведомила, че се налага да излезе в неплатен отпуск за датите 29.09.2021 г. и 30.09.2021 г., с оглед защита на дисертационен труд в Д. устно разрешила на ищцата ползване на неплатен отпуск за желаните дни, като я посъветвала да съобщи за това отсъствие на ръководителя на музикално-теоретичната група, за да може да се организират заместници за по-малките ученици, на които трябва задължително да се осигури надзор. Впоследствие обаче, първоначалната дата за защита на докторат била сменена от ръководителя на при от 29.09.2021 г. на 04.10.2021 г., поради което ищцата депозирала на 01.10.2021 г. втора молба за ползване на неплатен отпуск за този ден. Сочи, че при подаване на молбата С. Д. е присъствала в администрацията и е чула за новонастъпилите обстоятелства, като ищцата лично я уведомила, че ще организира заместниците си, а от своя страна Д. не е взела отношение, с което да покаже, че молбата няма да бъде удовлетворена. В исковата молба се твърди, че на 06.10.2021 г. директорката при ответника връчила на ищцата покана за писмени обяснения, които следвало да бъдат представени в срок до 16 часа на 07.10.2021 г. Месец по-късно, на 02.11.2021 г., сочи, че ѝ била връчена Заповед за дисциплинарно уволнение мотивирана с това, че ищцата не се е явила на процесните дни на работа без основание, която С. отказала да подпише. Счита, че не е извършила нарушенията, в които е обвинена, след като е получила устно разрешение по телефона за ползване на неплатен отпуск. Излага, че

официална резолюция в писмен вид, от която да се установи точно и ясно какви са мотивите за отказа за ползване на неплатен отпуск, не е представена и към настоящ момент от Д.. Излага доводи, че уволнението е незаконосъобразно и че винаги е била една от най-дисциплинираните преподаватели, изпълняващи стриктно и отговорно професионалните си задължения. Навежда също, че до депозирането на процесните молби не е ползвала никога платен или неплатен отпуск, като директора при ответника е извършил недопустими и крайно некоректни спрямо ищцата действия, вместо да стимулира млади кадри, които искат да се развиват професионално и да повишават образователно-квалификационната си степен. Посочва, че съгласно Кодекса на труда не е длъжна да изложи в депозираните от нея молби причините, поради които желае използването на неплатен отпуск, както и да инициира организация по намиране на заместници за времето на нейното отсъствие в училището. Счита, че директорът при ответника е следвало да организира учебния процес, когато до последната е изпратена молба за ползване на отпуск, и не би следвало да се прехвърлят тези задължения на служителите. Излага довод, че във връзка с повишаване на квалификационната степен на ищцата и в изпълнение на чл. 31, ал. 1 от Наредба № 15/22/07.2019 г. на МОН за статута и професионалното развитие при учителите, директорите и другите педагогически специалисти, работодателят е следвало да разреши ползване на отпуск за повишаване на квалификацията за процесни дни, като с извършеното дисциплинарно уволнение на соченото основание е извършила неизпълнение на това си задължение. С тези доводи ищцата моли съда да признае процесното уволнение за незаконно и да го отмени, да я възстанови на предишната работа на длъжност „.....“, както и да осъди ответника да ѝ заплати обезщетение в размер на 10 000 лева за времето, през което е останала без работа за периода от 29.10.2021 г. до 29.04.2022 г.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът, депозира отговор на исковата молба, с който оспорва предявените искове като неоснователни. Не оспорва наличието на сключен с ищцата Трудов договор № I – 053/25.09.2018 г., съгласно който последната е изпълнявала длъжността „.....“, както и че това правоотношение е прекратено със Заповед № I – 138 от 29.10.2021 г., издадена от директора на ответника – С. Д., връчването на която е удостоверено с подписите на двама свидетели на 02.11.2021 г., поради отказ от ищцата да я получи. Излага, че ищцата е уволнена поради неявяването си на работа на датите 29.09.2021 г., 30.09.2021 г. и на 04.10.2021 г., с оглед на което е налице нарушение на трудовата дисциплина поради неявяване на работа в течение на два последователни дни. Оспорва, че ищцата е изложила причината за неявяването си на работа за процесните дати в разговор с директорката С. Д., като посочва, че за първи път ги е посочила в подадената от нея искова молба. Твърди, че от писмените обяснения, дадени от ищцата, не се установява, същата да е посочила мотивите за отсъствието си от работа – защита на дисертация пред, Оспорва, че на 28.09.2021 г. и на 29.09.2021 г. ищцата е следвало да се яви или се е явила на защита на дисертация. Оспорва твърдението на ищцата, че С. Д. устно е разрешила ползването на неплатен отпуск за процесните дати, като допълва, че такова разрешение е валидно само в писмена форма. Излага подробни съображения, че е задължение на ищцата да се снабди с информация дали е положително или отрицателно становището на работодателя ѝ по

отношение на подадената молба за ползване на неплатен отпуск. Оспорва, че процесната заповед за дисциплинарно уволнение не е издадена в законоустановения двумесечен срок на основание чл. 194, ал.1 от КТ. Оспорва, че не е разрешила процесния неплатен отпуск за да се спре развитието на ищцата, като излага, че отказът да ползва дните неплатен отпуск е с оглед липсата на причините, поради които същият се иска. Счита, че нарушението на трудовата дисциплина е извършено от ищцата при условията на груба небрежност. По отношение на претендираното от ищцата обезщетение в размер на 10 000 лева за времето, през което същата е останала без работа, ответника твърди, че на основание чл. 225 КТ такова би се дължало само за 6 месеца, а когато през времето на този шестмесечен период служителят е работил на по-нископлатена работа, той има право единствено на разликата в заплатите. С оглед на това счита, че е неоснователно искането на ищцата за заплащане на обезщетение в размер на 10 000 лева, тъй като в случай, че главният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ бъде уважен, то обезщетението за 6 месеца би възлизало на 7 786,80 лева. Моли за отхвърляне на предявените искове като неоснователни. Претендира разноски.

В срока за отговор на исковата молба и при условията на евентуално отхвърляне на главния иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, ответникът, предявява насрещен иск с правно основание чл. 221, ал. 2 от КТ за осъждане на ищцата да му заплати обезщетение в размер на 1 297,80 лева, поради прекратяване на безсрочното трудово правоотношение без предизвестие, изчислено при условията на чл. 228, ал. 1 от КТ.

Съдът, като прецени събраните по делото релевантни доказателства и взе предвид релевантните доводи на страните, намира от фактическа и правна страна следното:

Предявени са при условията на обективно съединение искове за отмяна на уволнението, извършено на основание чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ със Заповед № I - 138/29.10.2021 г. – чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „.....“ в музикално-теоретичната група при ответника – чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ; за заплащане на обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа в резултат от незаконното уволнение, за периода от 29.10.2021 г. до 29.04.2022 г. в размер на 10 000 лв. – чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

Дисциплинарното наказание „уволнение“ се налага, когато е налице виновно неизпълнение на трудовите задължения и когато обстоятелствата, при които е извършено, с оглед тежестта на нарушението и поведението на служителя, наложеното наказание се явява съответно. Същевременно законът поставя изисквания към процедурата по налагане на дисциплинарни наказания, касаещи изслушването на служителя, мотивиране на заповедта, спазване на преклузивни срокове.

Тежестта на доказване относно спазването на тези изисквания е за работодателя.

При така разпредЕ. доказателствена тежест съдът намира иска за основателен.

Няма спор между страните по делото относно обстоятелството, че същите са сключили Трудов договор № I – 053/25.09.2018 г., по силата на който ищцата е изпълнявала

длъжността „....“ в музикално-теоретичната група при ответника, както и че това трудово правоотношение е прекратено със Заповед № I – 138 от 29.10.2021 г., издадена от директора на ответника – С. Д. на основание чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ.

Съгласно установената от Върховния касационен съд съдебна практика по приложението на чл. 195, ал. 1 КТ /срв. Решение № 205 от 04.07.2011 г. по гр. д. № 236/2010 г., IV г. о. и цитираните в него други актове на ВКС/, задължението по чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране за заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието, с оглед съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и възможността на наказания работник или служител за защита в хода на съдебното производство по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта е надлежно мотивирана. Заповедта за уволнение е изготвена в съответствие с изискванията на закона когато дисциплинарното нарушение е посочено по разбираем начин – такъв, който дава възможност на работника да проведе пълноценно защитата си в съдебното производство. Въпросът определил ли е работодателят точна правна квалификация на дисциплинарното нарушение е без отношение към законността на уволнението, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания, изложени в заповедта за уволнение.

Няма изискване заповедта за дисциплинарно наказание да съдържа всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, деня и часа на осъществяването им, кои задължения по длъжностната характеристика не са изпълнени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво дисциплинарно нарушение според класификацията в чл. 187 КТ е извършено. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание, е достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин, включително и чрез позоваването на известни на работника/служителя обстоятелства и документи /Решение № 177 от 11.07.2012 г. по гр. д. № 193/2011 г., IV г. о./.

Правилото на чл. 195, ал. 1 КТ не е нарушено, когато в отношенията между работника/служителя и работодателя е ясно за какво работодателят е наложил на работника/служителя дисциплинарно наказание. В този случай липсата на пълно и подробно описание на фактическите основания за дисциплинарно наказание не биха довели до опорочаване на заповедта /Решение № 388 от 04.10.2012 г. по гр. д. № 205/2012 г., IV г. о./.

В настоящия случай, съдът намира, че заповедта за уволнение е в достатъчна степен мотивирана от обективна и субективна страна – описани са видът на нарушението и в какво конкретно се изразява, датата и начинът на извършването му. Фактическите обстоятелства в заповедта следва да се квалифицират като нарушения по - чл. 187, ал. 1, т. 1, пр. 3 вр. чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ. Това води до извод, че на това основание, наведено от ищцата, заповедта не е незаконосъобразна.

Преди да наложи дисциплинарното наказание и да прекрати трудовото правоотношение на 02.11.2021 г., работодателят е изпълнил вменените му по смисъла на чл.

193 КТ задължения, като е изискал обяснения за всички факти, свързани с наложеното дисциплинарно наказание и е приел същите на служителя, дадени по повод на дисциплинарите нарушения. Това безспорно се установи от представените по делото като писмени доказателства Покана за писмени обяснения с изх. № 155/05.10.2021 г., издадена от директора на ответника, изпратена до ищцата К. К. С., /л. 15 по делото/ и Писмено обяснение с вх. № 149/07.10.2021 г. от ищцата до ответника /л. 16 по делото/.

С оглед на това съдът достига до извод, че наказанието за описаните нарушения на трудовата дисциплина е наложено в преклузивния срок по чл. 194, ал. 1 КТ и от формална страна атакуваната заповед е законосъобразна.

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанията на предявените искове и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързани с оспорване наличието на виновно извършено нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ чрез неявяването на служителката на работа за датите 29.09.2021 г., 30.09.2021 г. и на 04.10.2021 г., послужило като основание за ангажиране на дисциплинарната ѝ отговорност.

Според разпоредбата на чл. 186 КТ виновното изпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. То като всяко правонарушение представлява виновно противоправно деяние. Субект на нарушението може да бъде само работник или служител, т. е. лице, което предоставя работната си сила по трудово правоотношение. В установената практика на Върховния касационен съд (*в този смисъл напр. Решение № 203/24.06.2015 г. по гр. д. № 6889/2014 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 33 от 30.04.2020 г. на ВКС по гр. д. № 1915/2019 г., III г. о.*) се приема, че обект на дисциплинарно нарушение могат да бъдат само задължения на работника или служителя по трудовото му правоотношение със съответния работодател. Има случаи на обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор, като такива се разглеждат случаите, при които има създадена нова обстановка, при която реалното изпълнение на трудовия договор е станало невъзможно, но настоящият случай не е такъв.

По делото няма спор, а и от представените писмени доказателства, по конкретно Трудов договор № I – 053/25.09.2018 г. и Длъжностна характеристика към него /л. 61 – л. 65/, се установява, че ответникът се явява работодател на ищцата, като последната изпълнява при него длъжността „.....“, считано от 27.09.2018 г. Съгласно длъжностната характеристика за длъжността „.....“, каквато е изпълнявала ищцата, изискванията за заемане на длъжността са работникът/служителят да притежава академична компетентност, включваща първоначална професионална подготовка и умения за учене през целия живот, педагогическа компетентност, включваща планиране на урок/педагогическа ситуация, организиране и ръководене на образователния процес и оценяване на напредъка на децата/учениците, комуникативна компетентност, включваща умения за работа в екип и умения за работа с родители и други заинтересовани страни, като в характеристиката са уредени и основните права на работника/служителя, а именно: всички права съгласно Кодекса на труда, **да участва в различни форми за повишаване на квалификацията си,**

да прави предложения за подобряване на работата в училището и всички права, необходими за ефективното осъществяване на възложената функция. Съгласно включеното в академичната компетентност изискване под т. 2. „Умение за учене през целия живот“, ответникът е изискал ищцата да има **положително отношение към личностното си развитие и професионално усъвършенстване**, активно да участва в квалификационни и информационни форуми, представя добри и иновативни практики и споделя наученото с колеги, да умее да оценява собственото си професионално развитие, **преценява необходимостта от повишаване на квалификацията**, като чрез **обучение в различни квалификационни форми** **цЕ.сочено надгражда академичната си подготовка**, и проявява положително отношение към вътрешноинституционалната квалификация, като участва в планираните форми и в дейности по проекти и програми. Съгласно характеристиката ищцата като учител по солфеж е подчинена пряко на директора на училището и отчита работата си пред него.

Видно от представените по делото Удостоверение с изх. № 444/03.11.2021 г. и Удостоверение от 05.04.2022 г., издадени от /л. 136 и л. 137 по делото/, се установява, че 29.09.2021 г. е била първата обявена дата за полагане на вътрешна защита на дисертационния труд на ищцата К. К. С., редовен докторант по солфеж към катедра „....“ на, зачислена със Заповед № РД – 09 – 76/22.02.2018 г. и отчислена с право на защита със заповед на Ректора на академията № РД – 09 – 99/17.02.2021 г., като впоследствие датата е била сменена на 04.10.2021 г. Установи се още, че ищцата е положила вътрешна защита на дисертационния си труд пред катедрата на 04.10.2021 г. Видно от представеното писмено доказателство /л. 143 по делото/, се установява, че на ищцата е присъдена образователната и научна степен „Доктор“ по музикознание и музикално изкуство за защита на дисертационен труд на тема „Музикалният слух и многогласът: методи, теория и актуални практики в солфежа“.

Представени са и разпечатки от телефонни разговори и „скрийншот“ от списъка на набирани телефонни номера от мобилния телефон на ищцата, които ще бъдат преценявани и оценени единствено при пълното им съответствие с останалия доказателствен материал, доколкото същите не притежават доказателствената стойност, необходима за да се приеме за доказано релевантно към предмета на делото обстоятелство.

От изслушаните по делото гласни доказателства на свидетелката Г., на които съдът частично дава вяра поради наличието на места на несъответствия на тези показания с оглед на останалия събран по делото доказателствен материал, се установява, че същата заема при ответника длъжността „заместник – директор“ от 2016 г., като част от трудовите ѝ задължения били да организира учебния процес в училището, най-вече на начален етап, на музикално - теоретичната група, на прогимназия и на музикантите – специалисти. Свидетелката сочи, че солфежистите в училището принадлежат към музикално – теоретична група, с оглед на което по отношение на тях също организира работата на учебните процеси. Твърди, че в присъствената книга на педагогическия персонал се отразяват идването на преподавателите, присъствието за съответния ден на работа, като в зависимост от вида на

групите, които трябвало да отразят присъствието си в книгите, всяко обстоятелство се отразявало в различна присъствена книга. Свидетелката сочи, че под линия на всяка страница в присъствената книга се отбелязват отсъстващите ѝ колеги и евентуално кой ги е замествал, като е възможно да има заместване и това да не е посочено, както и ако се знае причината за отсъствието - това да се напише, а ако не се знае – да липсва посочване. Признава, че по отношение на музикално-теоретичната група тя отбелязва обстоятелствата, свързани с отсъствието и заместването на преподавателите. След конкретно зададен въпрос на процесуалния представител на ищеца – адв. Шулев, свидетелката категорично посочи, че когато е информирана за съответната причина за отсъствие на преподавател, го посочва в присъствената книга на педагогическия персонал. Излага, че в училището е налице добър обмен на информация, като в зависимост от ситуацията при планирано отсъствие на колега, последният следва да направи предложения до свидетелката за заместването. Соци, че повечето пъти колегите се обаждат на нея, като тя отговаря за воденето на присъствената книга. Изрично сочи, че при отсъствие на неин колега, за което не е информирана, а директора С. Д. е била уведомена, последната може да я уведоми за отсъствието за да се нанесе същото в присъствената книга. Соци, че ръководителят на групата Е. Г. е отишала при нея на 29.09.2021 г. или на 30.09.2021 г. и ѝ обяснила, че ищцата отсъства. Заявява, че учител получава информация от директора на училището – С. Д., че му е позволен отпуск, като при нужда от заместване следва да се уведоми заместващият учител, ако има възможност същият да поеме часовете. При отсъствието на ищцата, свидетелката сочи, че на датите 29.09.2021 г., 30.09.2021 г. и на 04.10.2021 г. часовете на същата са били поети от други учители. По молба на процесуалния представител на ищеца – адв. Шулев, свидетелката посочва телефонния номер на директора на ответника – С. Д., а именно той е 0893 420 271, както и на Е.Г. –

По делото са изслушани и свидетелските показания на О.А.В., която е родител на ученик в осми клас при ответника, както и член на родителската тройка на класа още от предучилищната. Свидетелката сочи, че познава ищцата, тъй като същата е преподавала солфедж на сина ѝ от втори до шести клас. Заявява, че на 28.09.2021 г. се е срещнала с нея, тъй като следвало да обсъдят предстоящите обучения по солфедж, като свидетелката, като част от родителската тройка на училището, е имала ангажимент да се информира за предстоящото през тази година. На тази среща ищцата ѝ споделила, че ще се явява на защита на дисертационния си труд, в каквато връзка тогава провела телефонен разговор с директора на училището С. Д.. Свидетелката заявява, че лично е възприела как ищцата е уведомила директорката за предстоящата и защита на дисертационен труд, с оглед на което се налагало да отсъства на 29.09.2021 г. и на 30.09.2021 г., като директорката ѝ позволила да ползва искания неплатен отпуск, но съответно да организира работния процес предварително, за да не се създава хаос в училището. Свидетелката допълва, че директорката е разпоредила ищцата да си организира заместници чрез Е. Г., която към онзи момент е била ръководител на музикално – теоретична група, лично позната на свидетелката. Твърди, че след проведения разговор с директорката ищцата се опитала да се свърже с Е. Г., но не е успяла. Свидетелката дава показания, припокриващи се в показанията

на свидетелката Г., а именно, че часовете на ищцата С. са били поети от други преподаватели. Излага, че заместник – директорката на ответника и свидетел по настоящото дело – Д. Г., е разпоредила лично чрез класната на тогава 6 „б“ клас – г-жа Е.Г., децата да не ходят на училище поради отсъствие на ищцата на 29-ти септември от работа.

По делото са изслушани гласни доказателства на свидетелката П. К. С., която е майка на ищцата К. К. С., с оглед на което показанията ѝ следва да се ценят на основание чл. 172 ГПК поради възможна нейна заинтересованост, от които се установява, че първата дата за защита на дисертационния труд на ищцата първоначално е била 29.09.2021 г., като впоследствие е била сменена от за 04.10.2021 г. Изяснява, че ищцата е разбрала за смяната на датата в самия ден, определен първоначално – 29.09.2021 г., в последния момент и преди самия изпит, насрочен за 14:30 часа. Чрез телефонен разговор с академията ѝ било съобщено, че датата на изпита се променя на 04.10.2021 г. Сочи, че на 30.09.2021 г. ищцата не е била на работа, а се е подготвяла за изпита за защита на докторат. Твърди, че за процесните дати 29.09.2021 г., 30.09.2021 г. и 04.10.2021 г. на ищцата ѝ бил разрешен неплатен отпуск, за което обстоятелство е разбрала от лично от дъщеря си. Съдът кредитира напълно тези гласни доказателства, тъй като същите се явяват вътрешно безпротиворечиви и напълно съответстващи на останалия събран по делото доказателствен материал, въпреки наличието на родствена връзка между ищца и свидетел. Не са налице разминавания в лично възприетите и изслушани по делото показания с относимите по делото доказателства, които установяват обстоятелства от значение за предмета на делото.

Други относими доказателства в настоящото производство не бяха представени.

След внимателния анализ на събрания по делото доказателствен материал, преценен поотделно и в неговата съвкупност, съдът достигна до извод за основателност на предявения иск.

На първо място, съдът установи, че представените по делото като писмени доказателства молби, подадени от ищцата до ответника да ѝ бъде разрешено ползването на неплатен отпуск, имат входящи номера, а именно Молба с вх. № 86/24.09.2021 г. и Молба с вх. № 122/01.10.2021 г., поставени от ответника, с оглед на което е неоснователно направеното възражение, че тези документи са антидатиращи.

Основният формиран спор между страните е относно обстоятелството налице ли е уведомяване на работодателя от страна на ищцата за породената необходимост от ползване на неплатен отпуск и причината за това, имало ли е разрешение от страна на директорката С. Д., като представител на ответника, за ползването му за процесните дни 29.09.2021 г., 30.09.2021 г. и 04.10.2021 г., както и има ли задължение ищцата да следи дали е одобрен или не искания от нея неплатен отпуск.

От цитираната по-горе в настоящия съдебен акт длъжностна характеристика, се установи, че при назначаването на ищцата ответникът е имал отнапред определени критерий, на които същата следва да отговаря за да бъде назначена, част от които са работникът/служителят да има умението и желанието да учи и да се развива цял живот.

Именно в тази връзка е поискания от ищцата неплатен отпуск за процесните дати, доколкото, както вече по-горе беше обсъдено, ищцата успешно е защитила дисертационния си труд.

Съдът счита за неоснователни направените от ответника възражения, че ищцата е извършила дисциплинарни нарушения поради това, че не се явила на работа в течение на два последователни дни, доколкото видно от представените молби С. ги е депозирала съответно на дата 24.09.2021 г. – за ползване на отпуск на 29.09.2021 г. и 30.09.2021 г., и на дата 01.10.2021 г. – за ползване на отпуск на 04.10.2021 г. От събраните по делото доказателства, по – конкретно от гласните такива, се установява, че ищцата е изпълнила задължението си по длъжностна характеристика да установи контакт с лицето, на което е йерархически подчинена – директорката на ответника, и да я уведоми за нуждата ѝ да ползва неплатен отпуск. По делото се установи и, че това е сторено след депозиране на молбите за ползване на неплатен отпуск – на 28.09.2021 г., като това обстоятелство, освен от показанията на свидетелката В., се подкрепя и от представената в оригинал Присъствена книга на педагогическия персонал за периода от 15.09.2020 г. до 23.10.2021 г., *лист 46 от същата*, видно от която е записано, че ищцата е в неплатен отпуск, като това е обозначено с „НО“ за дата 04.10.2021 г. В о.с.з. от 25.01.2023 г. свидетелката Г., която се доказва по делото, че отговаря за нанасянето на присъстващи и отсъстващи преподаватели, включително и причините за това, когато има информация за тях, посочва, че „н.о.“ означава неплатен отпуск. Установи се още по делото, че директорката, когато е уведомена за отсъстващ преподавал, е съобщавала за това на заместник-директорката или друг ръководител на група, с оглед намирането на заместници на отсъстващия учител, за времето докато го няма. Именно такъв е и настоящият случай, доколкото видно от доказателствата по делото ищцата е провела телефонен разговор на 28.09.2021 г. с директора на ответника, като я е уведомила за неплатения отпуск и за причините, поради които ѝ се налага да го ползва, като в отговор на това директорката е дала одобрение и е указала да се намерят заместници за часовете за тези дни чрез Е. Г.. Именно последната е посочила, че ищцата отсъства на 29.09.2021 г./30.09.2021 г., а от представените по делото доказателства е видно, че ищцата е уведомила Г. за планираното отсъствие за процесните дати, в изпълнение на разпорежданията, дадени от директорката.

Съдът не споделя възраженията на ответника, че ищцата е следвало да посочи причините, поради които иска да използва процесните дни неплатен отпуск, тъй като това възражение остана недоказано. В закона не е предвидено такова изискване, доколкото съгласно разпоредбата на чл. 160 от КТ работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши неплатен отпуск независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж.

По делото се установи безспорно, че ищцата се е възползвала законосъобразно от правото си да повиши професионалната си квалификация, като своевременно, без да има задължение за това по длъжностна характеристика, е организирила заместници за времето на отсъствието си, непосредствено след проведения разговор с директора на ответника. От

доказателствата по делото се установи, че часовете ѝ не са останали без заместващ преподавател, като лицето, което отговаря за организацията на учебния процес – свидетелката Г., е разбрало за отсъствието на ищцата най-късно на 29.09.2021 г., от Е. Г.. Именно на последната ищцата е съобщила за ползването на неплатения ѝ отпуск за процесните дати. От това следва, че показанията на свидетелката Г., в частта в която сочи, че последна е разбрала за отсъствието на ищцата, са неоснователни.

Следва да бъде посочено, че дори и да е така, след като ищцата е изпълнила своите задължения и е уведомила предварително директорката, то от своя страна в тежест на последната е да уведоми лицето, което отговаря за организацията на учебния процес – Г.. Неоправдано би било това задължение допълнително да бъде вменено на ищцата, при все че такова липсва като изрично, а дори и косвено, уговорено както в трудовия ѝ договор, така и в длъжностната ѝ характеристика.

По делото се установи, че на 29.09.2021 г. и на 30.09.2021 г. ищцата е следвало да защити дисертационния си труд, като впоследствие това е променено за дата 04.10.2021 г., от което следва, че основанието за ползване на неплатен отпуск е именно такова, каквото е заявено от ищцата пред директорката на ответника.

С оглед гореизложеното и при съвкупната преценка на събрания по делото доказателствен материал, съдът счита, че ответникът не установи при условията на пълно и главно доказване, че ищецът е извършил, и то виновно, твърдяното нарушение на трудовата дисциплина.

Ето защо, наложеното на последния дисциплинарно наказание „уволнение” е незаконно и като такова, подлежи на отмяна.

Доколкото не се сбъдна вътрешнопроцесуалното условие за разглеждане на предявения от ответника насрещен иск с правно основание чл. 221, ал. 2 от КТ, а именно отхвърляне на главния с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, то и съдът не дължи произнасяне по същия.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ:

Основателността на иска се обуславя от незаконността на уволнението, до който извод съдът достигна. Необходимо е също трудовото правоотношение да е имало безсрочен характер, което обстоятелство не е спорно по делото. Ето защо искът е основателен.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ:

В разпоредбата на чл. 225, ал. 1 КТ е уредено субективното право на работника или служителя при незаконно уволнение да получи от работодателя обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но не за повече от 6 месеца. Правото на обезщетение възниква при наличието на три кумулативни предпоставки: признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна от съда или по почин на работодателя; наличие на подлежаща на обезщетяване вреда; причинна връзка между незаконното уволнение и оставането на работника или служителя без работа. Фактът на безработица може да бъде доказан, като се

установи липсата на вписване на последващо трудово правоотношение в трудовата книжка на ищеца, липса на регистрирано трудово правоотношение в НАП през исковия 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 настоящия случай, видно от представената по делото справка от НОИ, регистър на трудовите договори /л. 170 – л. 171 по делото/, се установява, че последният вписан трудов договор на ищцата е този, сключен с ответника на 25.09.2018 г., прекратен на 02.11.2021 г. Друг вписания не се установяват. Справката е изготвена на 11.10.2022 г., като до приключване на съдебното дирене в настоящото производство не се поставиха като съществуващи други трудови правоотношения.

Съдът достигна до извод за незаконност на уволнението.

За да бъде определен размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ, следва да се вземе предвид брутно трудово възнаграждение, получено от работника или служителя за последния пълен отработен месец преди уволнението.

От приетото заключение по допуснатата делото съдебно-счетоводна експертиза се установява, че последното получено от ищцата брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец е месец октомври и получената брутна работна заплата за него е в размер на 1819,30 лева. Експертната посочва, че размерът на дължимото обезщетение за оставане без работа поради незаконосъобразното уволнение за периода от 02.11.2021 г. до 02.05.2022 г. е в размер на 7786,80 лева, при получени брутно трудово възнаграждение в размер на 1297,80 лева.

С оглед горното, за периода от 02.11.2021 г. до 02.05.2022 г. (шест месеца) обезщетението, което има право да получи ищецът, се равнява на **сумата от 7786,80 лева**.

Искът е основателен за тази сума, а за разликата над нея до пълния предявен размер от **10 000 лв.** същият следва да бъде отхвърлен, като неоснователен.

По разностите:

С оглед изхода на делото и на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищеца **сумата от 1090,15 лв.**, представляваща сторените от последния съдебно – деловодни разноски за адвокатско възнаграждение в настоящото производство, изчислени съразмерно на уважената част от исковете.

Предвид изхода на делото и на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответника **сумата от 365,18 лв.**, представляваща сторените от последния съдебно – деловодни разноски за адвокатско възнаграждение в настоящото производство, изчислени съразмерно на отхвърлената част от исковете.

Съдът намира за неоснователни възраженията и на двете страни за прекомерност на претендираните разноски за заплатени адвокатски възнаграждения, доколкото счита, че същите са в съответствие с Наредба № 1 от 09.07.2004 г. и съобразени с броя на съдебните заседания и процесуалната активност на адвокатите, както и с броя и вида на предявените

искове.

На основание чл. 78, ал. 6 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на Софийски районен съд **сумата от 421,47 лв.**, представляваща държавна такса върху уважените искове, от която сумата от 80 лв. – държавна такса за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, сумата от 30 лв. – държавна такса за иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ и сумата от 311,47 лв. – държавна такса за иска по чл. 344, ал. 1, т.3, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ, както и **сумата от 164,85 лв.**, представляваща част от изплатеното от бюджета на съда възнаграждение на вещото лице, изготвило приетата по делото съдебно – счетоводна експертиза.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ уволнението на **К. К. С., ЕГН *******, извършено със Заповед № I – 138/29.10.2021 г. на ответника, с която на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и е прекратено трудовото й правоотношение на основание чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ, и като такова го **ОТМЕНЯ**.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ **К. К. С., ЕГН *******, на заемащата до уволнението длъжност „...“, с място на работа

ОСЪЖДА на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ, с адрес:, да заплати на **К. К. С., ЕГН *******, **сумата от 7786,80 лв.**, представляваща обезщетение за оставане без работа за периода от периода от 02.11.2021 г. до 02.05.2022 г., в резултат от незаконното уволнение, като **ОТХВЪРЛЯ** иска в останалата част за разликата над сумата от **7786,80 лв.** до пълния предявен размер от **10 000 лв.**, като **неоснователен**.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК, с адрес:, да заплати на **К. К. С., ЕГН *******, **сумата от 1090,15 лв.** - разноси по делото.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК **К. К. С., ЕГН *******, да заплати на, с адрес:, **сумата от 365,18 лв.** - разноси по делото.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК, с адрес:, да заплати в полза на **Софийски районен съд сумата от 421,47 лв.**, представляваща държавна такса върху уважената част от исковете, както и **сумата от 164,85 лв.**, представляваща част от изплатеното от бюджета на съда възнаграждение на вещото лице, изготвило приетата по делото съдебно – счетоводна експертиза.

Решението може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____