

РЕШЕНИЕ

№ 126

гр. гр. Хасково, 19.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ХАСКОВО, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на тринадесети февруари през две хиляди двадесет и
четвърта година в следния състав:

Председател: Жулиета Ц. Стоянова

при участието на секретаря Галя В. Ангелова
като разгледа докладваното от Жулиета Ц. Стоянова Гражданско дело №
20245640100035 по описа за 2024 година

Предявени са от С. Т. Д., *****, със съдебен адрес *****, чрез
пълномощник, обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от
КТ, против Районен съд-Пловдив с ЕИК 000471778.

В исковата молба се твърди, че към 06.11.2023г. ищцата заемала длъжността „съдебен
секретар“ в Районен съд-Пловдив, когато при условията на отказ и в присъствието на
свидетелите С.Д. и М. П. ѝ била връчена Заповед № 2586/06.11.2023г. на Председателя на
Районен съд-Пловдив, за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение без предизвестие на
основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ-поради дисциплинарно уволнение, наложено със същата
заповед и същата дата на основание чл. 80, ал. 1, т. 9 от ЗСВ във връзка с чл. 187, ал. 1, т. 3 и
т. 10 от КТ, вр. с чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ.

Счита наложеното ѝ дисциплинарно наказание, респ. прекратяването на трудовото ѝ
правоотношение, за незаконосъобразни, като навежда следните доводи:

Визира осъществени от работодателя нарушения на процесуалните правила в хода на
дисциплинарното производство, доколкото не е била преодоляна защитата при уволнение на
чл. 333, ал. 5 от КТ. Аргументира това твърдение с мотив, че председателят на Районен съд-
Пловдив преди да ѝ наложи дисциплинарно наказание, съответно-прекрати трудовото
правоотношение, не ѝ дал възможност да удостовери състоянието си, а именно, че се намира
в напреднал етап на лечение ин-витро като му представи надлежни документи/ арг. чл. 313а,
ал. 1 от КТ/, въпреки че му било известно това обстоятелство. Освен това ответникът не
изпълнил задължението си преди да поиска разрешение от „Инспекция по труда“-Пловдив
да провери дали заболяването на ищцата не попада в списъка на Наредба № 5 на Министъра
на здравеопазването и дали не е налице необходимост от становище на ТЕЛК /арг. чл. 333,

ал. 2 във вр. с чл. 333, ал. 1, т. 3 от КТ/.

На второ място незаконосъобразността на прекратяването на трудовия договор поради дисциплинарно уволнение ищцата аргументира с пороци на Заповед № 2586/06.11.2023г. на Председателя на Районен съд-Пловдив, изразяващи се в непосочване в същата с думи на нарушенията, осъществени от нея. Налице било само цифрово изписване-чл. 80, ал. 1, т. 9 от ЗСВ във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10 от КТ, вр. с чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ, което водело до невъзможност да се прецени дали същите са квалифицирани надлежно, още повече, че в разпоредбите на чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10 се съдържали няколко предложения, касаещи различни по съдържание нарушения на трудовата дисциплина. Не ставало ясно защо и за кое от тях работодателят е намерил основание в посочените норми.

Ищцата твърди, че не е осъществила дисциплинарно нарушение, но дори и да би могло действията ѝ да бъдат квалифицирани като такова, същото не било извършено виновно, което се явявало пречка да ѝ бъде наложено каквото ѝ да било дисциплинарно наказание, още повече уволнение. Това си твърдение мотивира основавайки се на разпоредбата на чл. 266 от НПК, визираща задълженията на председателя на състава да ръководи съдебното заседание, задължителността на неговите разпореждания за всички, присъстващи в съдебната зала, в това число и секретаря, като в този смисъл ищцата акцентира върху обстоятелството, че не съставя протокола от съдебно заседание сама, а под диктовката на председателя, както и че предвид позицията си не би могла да влияе върху съдържанието му, съответно да решава и разпорежда какво да се включи в съдебния протокол. Доколкото със заповедта за уволнение на ищцата били вменени нарушения на разпоредбата на чл. 311, ал. 1 във вр. с чл. 129, ал. 1 от НПК, а именно невярно отразяване в протокол от съдебно заседание на времето, когато са започнали и завършили съдебно-следствените действия и лицата, които са участвали в тях, ищцата е акцентирала върху обстоятелството, че датата и часът, отразени в съдебния протокол, излизали автоматично от Единната информационна системата, с която работели съдилищата.

Ищцата излага доводи и досежно съразмерността на наложеното дисциплинарно наказание с извършеното нарушение, в случай, че действително се приеме, че такова е налице и е извършено виновно, основавайки се на факта, че по двете административно-наказателни производства-НАХД № 5972/2023г. и НАХД № 5209/2023г., развили се пред Районен съд-Пловдив, са били постановени решения, с които са били отменени наказателните постановления на административнонаказващият орган, които не били обжалвани, съответно влезли в сила. Ищцата излага доводи, че с дисциплинарното ѝ уволнение, председателят на Районен съд-Пловдив е злоупотребил с право и превратно е упражнил властта си.

Предвид гореизложеното моли: да бъде отменено като незаконно извършеното уволнение, както и да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност; да бъде присъдено на процесуалния ѝ представител адвокатско възнаграждение по чл. 38, ал. 2 от ЗАдв за оказана безплатна правна помощ.

В срока за отговор на исковата молба, визиран в разпоредбата на чл. 131 от ГПК, ответникът депозира такъв, с който намира предявените иски за допустими, заведени в законовия срок от легитимирана страна срещу надлежен ответник, без да оспорва местната, родова и функционална подсъдност.

Досежно основателността на предъявените искове и обстоятелствата, на които се основават, ответникът е посочил, че дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено от компетентен орган, в рамките на законоустановения срок по чл. 194 от КТ и при съблюдаване на изискване за форма на заповедта. Счита, че бил спазен и редът за изискване и подаване на обяснения. Доколкото към момента на издаването на заповедта за налагане на дисциплинарното наказание ищцата била в отпуск по болест правилно трудовото правоотношение било предшествано от получено разрешение от Инспекция по труда. Надлежно било оформено и връчването на заповедта при условията на „отказ“.

Счита, че за да бъде квалифицирано извършеното нарушение от страна на ищцата като престъпление, което е показател за тежестта на извършеното нарушение, съответно на наложеното дисциплинарно наказание, следва да намери приложение разпоредбата на чл. 16 от НПК, а именно, че всеки се счита за невинен до установяване на противното с влязла в сила присъда. В противен смисъл уволнението се явявало фактически необосновано. В този смисъл не оспорва обстоятелството, че няма влязла в сила присъда за извършено от страна на ищцата престъпление от общ характер във връзка с изготвяне на протоколите по НАХД № 5224/2023г. и НАХД № 5209/2023г. по описа на Районен съд-Пловдив.

Ответната страна не оспорва следните обстоятелства: че при изготвяне на протоколите по посочените по-горе дела ищцата е изпълнила задължението си да ги състави под диктовката на председателя на съдебния състав и не се е отклонила от тази диктовка; че в хода на дисциплинарното производство не е бил изследван въпросът дали ЕИСС обективно позволява въвеждане на час на заседание, предшестваш часа, за който същото е насрочено, и ако това е било възможно-дали ищцата е била запозната с наличието на подобна функционалност; че ищцата е била изрядна при изпълнение на трудовите си задължения; че на работното място е било общоизвестно, че се е подлагала на процедура ин-витро; че преди налагане на дисциплинарното наказание уволнение от ищцата не е била изисквана информация за естеството на заболяването ѝ; че няма спор по фактите, изнесени в исковата молба.

В съдебно заседание, проведено на 13.02.2024г., ищцата не се явява, представлява се от процесуален представител, който поддържа исковата молба и моли да бъде уважен предъявения иск. Претендира разноси, като представя списък. В тридневен срок е представила писмена защита. Ответната страна не изпраща представил, като с отговора на исковата молба е направила искане делото да се разгледа в нейно отсъствие.

Съдът като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, приема за установено средното от фактическа страна:

Между страните по делото е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищцата С. Т. Д. е престираля труд на длъжност „съдебен секретар“ в Районен съд-Пловдив, считано от 25.06.2018г. Със заповед № 2586/ 06.11.2023г., председателят на Районен съд-Пловдив на основание чл. 190, ал. 1, т. 7 във вр. с чл.187, ал. 1, т. 3 и т. 10 от КТ от КТ е наложил на Д. дисциплинарно наказание дисциплинарно уволнение, считано от датата на връчване на заповедта, което било осъществено на 06.11.2023г. при условията на отказ, удостоверен с подписа на двама свидетели -С.А.Д. и М. П. П.. Заповедта е породила своето действие именно от този момент-06.11.2023г. От същата е видно, че трудовото правоотношение с ищцата е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, считано

именно от тази дата.

Издаването на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношения с ищцата е било предшествано от дисциплинарно производство, инициирано със заповед на председателя на районния съд-заповед № 2501/26.10.2023г. по повод сигнал, депозиран до него от ю.к. М.М., заведен с вх. № 91612/11.10.2023г., съдържащ оплаквания и възмущения от факта, че насроченото за 26.09.2023г. от 14,00 часа НАХД № 5224/2023г., ръководено от председателя, е започнало с пет минути по-рано, поради което същата не успяла да вземе участие в него. Посочила в сигнала още, че в съдебния протокол било отразено, че заседанието е започнало в 14,00 часа, а не в 13,55 часа. В хода на дисциплинарното производство административният ръководител на Районен съд-Пловдив изслушал както ищцата, така и съдията-докладчик по делото, което е обективирано в протокол от 18.10.2023г. Отделно от това на 27.10.2023г. ищцата е дала и писмени обяснения. На 30.10.2023г. ищцата уведомила своя колежка, че ще бъде в отпуск по болест в продължение на един месец и ще представи болничен лист по-късно. Уведомяването е било обективирано в докладна записка от 30.10.2023г. Въпреки последното, на 31.10.2023г. от 10,00 часа административният ръководител насрочил ново изслушване на ищцата, на което тя не се явила.

На 01.11.2023г. работодателят на ищцата отправил искане изх. № 40863 до директора на Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Пловдив, да му бъде дадено предварително съгласие по реда на чл. 333, ал. 1, т. 4 от КТ, с оглед налагане на същата на дисциплинарно наказание дисциплинарно уволнение. С писмо изх. № 23092659/03.11.2023г. директорът на Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Пловдив ва основание чл. 333, ал. 1, т. 4 от КТ дал предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата с Районен съд-Пловдив на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ.

Към момента на връчването на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, видно от приобщените по делото писмени доказателства- епикриза от 03.02.2023г. на Университетска специализирана акушеро-гинекологична болница, Ин витро център, „Селена“ гр. Пловдив, епикриза от 19.06.2023г. на Университетска специализирана акушеро-гинекологична болница, Ин витро център, „Селена“ гр. Пловдив, епикриза от 28.11.2023г. на Университетска специализирана акушеро-гинекологична болница, Ин витро център, „Селена“ гр. Пловдив и служебна бележка от 28.11.2023г., издадена от същото медицинско заведение, ищцата Д. се е намирала в напреднал стадий ин витро процедура.

По делото е приобщено трудовото досие на ищцата, част от което е дисциплинираната преписка по издаването на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание дисциплинарно уволнение.

Преди да се разгледа спора по същество и се изследва въпроса дали са били налице материалноправните предпоставки за прекратяването на трудовия договор на посоченото в заповедта основание, съдът намира за необходимо на първо място да се отговори на въпроса дали към момента на издаването на същата служителят е бил защитен от закона и дали е била преодоляна предварителната закрилата по чл. 333 от КТ.

Видно от приобщените епикризи и служебна бележка, издадени от Университетска специализирана акушеро-гинекологична болница, Ин витро център, „Селена“ гр. Пловдив, по отношение на ищцата е била приложима абсолютна закрила по чл. 333, ал. 5 от КТ,

поради обстоятелството, че е била в напреднал стадий на лечение ин-витро към датата на издаване на уволнителната заповед-06.11.2023г.

Съгласно разпоредбата на чл. 333, ал. 5 от КТ бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин витро, може да бъде уволнена с предизвестие само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 7, 8 и 12, както и без предизвестие на основание чл. 330, ал. 1 и ал. 2, т. 6. В случаите на чл. 330, ал. 2, т. 6 уволнението може да стане само чрез предварително разрешение на инспекцията по труда, а според ал. 7 на чл. 333 от КТ, закрилата по този член се отнася към момента на връчването на заповедта за уволнение.

За посочените основания за прекратяване на трудовото правоотношение- по чл. 328, ал. 1, т. 1,7,8 и 12 /с предизвестие/ и по чл. 330, ал. 1 и ал. 2, т. 6 от КТ /без предизвестие/, закрилата е относителна, като в последния случай- по чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ дисциплинарното уволнение би било законосъобразно само при наличието на получено преди това разрешение от инспекцията по труда.

Видно от изнесеното в отговора на исковата молба и прието за безспорно по делото, е, че на ответника е било служебно известно, че ищцата се е намирала в напреднал стадий на лечение ин витро, а дори и да не беше известно, преди издаването на заповедта той е бил длъжен да събере информация за евентуалното наличие на предпоставки по чл. 333 от КТ /във всичките му хипотези/, пораждащи право на предварителна закрила на служителката срещу уволнението. В случая работодателят не е изпълнил докрай задължението си да изиска посочената информация като е преценил, че е достатъчно да изиска разрешение от Дирекция „Инспекцията по труда“ гр. Пловдив посочвайки, че ищцата е в отпуск поради неработоспособност, като е получил разрешение от същите именно на основание чл. 333, ал. 1, т. 4 от КТ, но не и по чл. 333, ал. 5 от КТ. Закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер и цели да запази работника или служителя от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни критерии. Практиката допуска само едно изключение от принципа, че закрилата има обективен характер и то е когато работникът умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване или не е в състояние, за което се предвижда закрила.

Разпоредбата на чл. 313а, ал. 1 от КТ, повелява, че бременната работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин витро ползва права по чл. 140, ал. 4, т. 2, чл. 147, ал. 1, т. 2, чл. 157, ал. 2, чл. 307, 309, 310 и чл. 333, ал. 5 след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи. Това задължение на работника или служителя е условно, доколкото същият не е задължен предварително да уведомява работодателя за състоянието си, т.е. работодателят не може да се позове на игнориране на закрилата на чл. 333, ал. 5 от КТ, поради това, че не е бил предварително уведомен за състоянието на служителката. Задължението е условно, доколкото след като бъде уведомена от работодателя си за намерението да я уволни, за нея възниква такова задължение / Решение № 342 от 02.01.2013г. по гр. дело № 240/2012г. на ВКС, Ш.г.о., постановено по реда на чл. 290 от ГПК/. От събраните по делото доказателства е видно, че работодателят въпреки че му е било служебно известно състоянието на ищцата / че е била подложена на лечение ин витро/, не ѝ е дал възможност да го удостовери и чрез писмени документи, като предварително е

поискал разрешение от Инспекцията по труда на основание чл. 333, ал. 1, т. 4 от КТ.

Освен това ответникът не е изпълнил и едно друго свое задължение да провери дали заболяването на ищцата не попада в списъка на Наредба № 5 на Министъра на здравеопазването, което евентуално би имало за последица искане на мнение от ТЕЛК.

Съдът счита, че уволнението подлежи на отмяна на формално основание, поради нарушение, свързано със закрилата по чл. 333, ал. 5 от КТ, без да е необходимо да се разискват по същество други основания за неговата законосъобразност.

За пълнота на мотивите на настоящото решение, съдът намира за необходимо да акцентира върху факта, че е в тежест на ответната страна да докаже законосъобразността на уволнението, което не бе сторено, поради което всички възражения на ищцата Д. изнесени в исковата молба / т. 2, т. 3 и т. 4/ намира за основателни.

С оглед гореизложените съображения съдът намира издадената заповед за налагане на дисциплинарно наказание "дисциплинарно уволнение" и прекратяване на трудовото правоотношение за незаконосъобразна, поради което следва да бъде отменена, а уволнението ѝ да се признае за незаконно.

С оглед основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т.1 от КТ, такъв се явява и този по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност "съдебен секретар" в Районен съд-Пловдив.

Предвид изхода на делото, на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК, ответната страна следва да бъде осъдена да заплати на процесуалния представител на ищцата-адв. М. В. Г., член на АК-Пловдив, сумата от 933,00 лв., представляваща възнаграждение за осъществяването от него процесуално представителство, защита и съдействие по настоящото дело, определено по правилата на чл. 38, ал. 2 във вр. с ал. 1, т. 3 от Закона за адвокатурата, вр. с чл. 2 и ал. 5 и чл. 7, ал. 1, т. 1 и § 2а от Наредба № 1/09.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА за незаконно извършеното със Заповед № 2586/06.11.2023г. на председателя на Районен съд-Пловдив, прекратяване на трудовото правоотношение на С. Т. Д. с ЕГН *****-съдебен секретар в Районен съд-Пловдив на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ поради наложено на основание чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10 от КТ дисциплинарно наказание "дисциплинарно уволнение", като **ОТМЕНЯ** заповедта като незаконосъобразна.

ВЪЗСТАНОВЯВА С. Т. Д. с ЕГН ***** на заеманата преди прекратяване на трудовото правоотношение длъжност "СЪДЕБЕН СЕКРЕТАР" в Районен съд-Пловдив.

ОСЪЖДА Районен съд-Пловдив, представляван от И.Б., И.Ф. Административен ръководител-Председател, гр. Пловдив, бул. "Шести септември" № 167, БУЛСТАТ 000471778, да заплати на адв. М. В. Г., вписана в АК-Пловдив, ***с адрес на дейност *****, сумата от 933,00 лв., представляваща разноски за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА Районен съд-Пловдив, представляван от И.Б., И.Ф. Административен ръководител-Председател, гр. Пловдив, бул. “Шести септември” № 167, БУЛСТАТ 000471778, да заплати по сметка на Районен съд-Хасково държавна такса в размер на 80,00 лв., както и сумата от 5 лв. , представляваща държавна такса в случай на служебно издаване на изпълнителен лист.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд-Хасково в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Хасково:/п/ не се чете

Вярно с оригинала!

Секретар: Г.А.