

РЕШЕНИЕ

№ 40

гр. Елин Пелин, 19.10.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ЕЛИН ПЕЛИН, IV СЪСТАВ ГРАЖДАНСКИ ДЕЛА в публично заседание на пети октомври, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Петко Р. Георгиев

при участието на секретаря Цветанка Анг. Николова
като разгледа докладваното от Петко Р. Георгиев Гражданско дело № 20211820100595 по описа за 2021 година

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

Делото е образувано по искова молба на М. Д. ФР., ЕГН: *****, с адрес: гр. София, ж.к. „Красна поляна II“, бл. 40, вх. Е, ет. 3, ап. 121 срещу Средно училище „Васил Левски“ гр. Елин Пелин, Булстат 000760170, с адрес: гр. Елин Пелин, п.к. 2100, ул. „Витоша“ № 3, представлявано от директора Мариета Филипова Христова. Ищцата твърди, че работила при ответника като психолог, а със заповед № 942/20.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин - Мариета Филипова Христова на основание чл. 330, ал. 2, т. 6, във връзка с чл. 195, ал. 3 КТ бил прекратен трудовият ѝ договор № 486/02.01.2018 г., считано от датата на връчване на заповедта, като ѝ било наложено дисциплинарно наказание уволнение по чл. 188, т. 3 КТ със заповед № 941/20.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ — гр. Елин Пелин Мариета Филипова Христова. Ищцата твърди, че заповедта ѝ била връчвана на 20.04.2021 г. при отказ. Твърди се, че в дисциплинарното производство не са взети в предвид дадените писмени обяснения с вх. № ПО - 1029/19.04.2021 г. във връзка с отправеното искане за писмени обяснения по чл. 193, ал. 1 от КТ с изх. № 224/13.04.2021 г. и писмени обяснения с вх. № ПО - 1030/19.04.2021 г. във връзка с отправеното искане за писмени обяснения по чл. 193, ал. 1 КТ с изх. № 223/13.04.2021 г., както и не са взето в предвид заявлението по чл. 155 КТ с вх. № 3-2-981/05.04.2021 г., подадено от М.Ф., след изричното указание, дадено двукратно по телефона от страна на директора Мариета Христова, като заявлението за отпуск е за периода на официалната пролетна ваканция 05.04.

– 09.04.2021 г. и това е периодът, визиран като основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Твърди се, че заповедта не съдържа императивно изискуемите реквизити по чл. 189, ал. 1 КТ, липсват мотиви и е издадена в нарушение на материалния закон. Извън посоченото правно основание, в заповедта е посочено, че причините за прекратяване на правоотношението са „наложено дисциплинарно наказание „Уволнение“ по чл. 188, т. 3 КТ със заповед № 941/20.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ - гр. Елин Пелин“, а в последната заповед мотивите са следните: „отсъствието на М. Д. ФР. за периода от 05.04.2021 г. до 09.04.2021 г. включително без основателна причина е виновно нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1. т. 2 КТ, изразяващо се в неявяване на работа в продължение на повече от два последователни работни дни“ и то за период, за който изрично било наредено на ищцата да си подаде заявление за платен отпуск. Предявени са обективно съединени искове с правно основание: чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението, извършено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ със заповед № 942/20.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин, за незаконно и за неговата отмяна; чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ да бъде възстановена на заеманата длъжност „психолог“; чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за осъждане на ответника да заплати обезщетение в общ размер от 11209,02 лева за времето, за което ищцата е останала без работа поради незаконното уволнение за периода от 6 месеца (от 20.04.2021 г. до 20.10.2021 г.).

Ответникът депозира отговор на исковата молба в законоустановения едномесечен срок, в който оспорва предявените искове като неоснователни. Твърди се, че страните били в трудови правоотношения от 02.01.2018 г. до 20.04.2021 г., когато на ищцата било наложено дисциплинарно наказание уволнение. Твърди се, че на 05.04.2021 г. ищцата депозирала молба за ползване на платен годишен отпуск до директора на СУ „Васил Левски“. Твърди се, че отпускът на ищцата не бил разрешен от директора на СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин. Въпреки многократните опити на директора и на служители на училището да уведомят ищцата, последната не е била намерена, за да и бъде съобщено, че отпускът и бил отказан. През следващите дни били съставени констативни протоколи за неявяване на ищцата на работното ѝ място. На 13.04.2021 г. ищцата се явила на работа и тогава и е връчено искане изх. № 223 от 13.04.2021 г. за обяснения на основание чл. 193, ал. 1 КТ, относно отсъствието ѝ от работа на 05.04, 06.04, 07.04, 08.04, 09.04 и 12.04.2021 г. Ищцата депозира писмени обяснения с вх. № ПД-1030 от 19.04.2021 г. до директора на СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин, но не представила документи за отсъствията си, затова ѝ връчили заповед № 941/ 20.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ и заповед № 942/ 20.04.2021 на Директора на СУ „Васил Левски“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ във вр. с чл. 195, ал. 3 КТ за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение.

В съдебно заседание ищцата лично и чрез процесуалния си представител адв. Г. моли за уважаване на исковите претенции.

В съдебно заседание ответникът чрез процесуалния си представител адв. В. оспорва

предявените искове.

Съдът, като прецени събраните доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Видно е от трудов договор № 486/02.01.2018 г., че същият е сключен между страните, като ищцата М. Д. ФР. с висше образование магистър „Социална и политическа психология“ и доктор по научна специалност „Социална психология“ е приела да изпълнява длъжността „психолог“ с код по НКПД 26346003 код по НКИД 8531 за неопределено време, считано от 03.01.2018 г. с основно месечно възнаграждение от 1023 лева с допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер за докторска степен 120 лева и прослужено време 17 % - 173,91 лева, които се изплащат ежемесечно на два пъти аванс до 20 число и заплата до 5-то число. Сроктът на предизвестие е 3 месеца и е еднакъв за двете страни. Отбелязано е, че работникът е постъпил на работа на 03.01.2018 г. С допълнително споразумение № 821/17.01.2020 г. към трудов договор № 486/02.01.2018 г. е изменено трудовото възнаграждение на 1439 лева с допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер за докторска степен 130 лева и прослужено време 19 % - 273,41 лева, а срокът на предизвестие се определя на 1 месец и е еднакъв за двете страни. С допълнително споразумение № 631/07.01.2021 г. към трудов договор № 486/02.01.2018 г. е изменено трудовото възнаграждение на 1655 лева с допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер за докторска степен 130 лева и прослужено време 20 % - 331 лева, а срокът на предизвестие се определя на 1 месец и е еднакъв за двете страни.

Представена е длъжностна характеристика на „психолог, училищен“ с код по НКПД 2634 6003, която е връчена на ищцата на 14.09.2016 г.

Представена е длъжностна характеристика на „психолог, училищен“ с код по НКПД 2634 6003, утвърден със заповед № 326.11.2020 г., върху която не е отбелязано да е била връчена на ищцата.

С доклада по чл. 146 ГПК е прието за безспорно наличието на трудово правоотношение между страните от 02.01.2018 г. до 20.04.2021 г., както и подаването на 05.04.2021 г. на молба от ищцата за ползване на платен годишен отпуск.

Според заявление с вх. № 3-2-981/ 05.04.2021 г., подадено от ищцата М. Д. ФР. на длъжност психолог в СУ „Васил Левски“ - гр. Елин Пелин, същата желае да ползва 5 дни платен отпуск от 05.04.2021 г. до 09.04.2021 г. вкл. по чл. 155 КТ – 5 дни за 2021 г. В долната част е посочена заповед № 899/05.04.2021 г. на основание чл. 258, ал. 1 и чл. 259, ал. 1 ЗПУО и чл. 155, ал. 5 КТ за разрешаване на М. Д. ФР. да ползва отпуск от 05.04.2021 г. до 09.04.2021 г., но няма положен подпис т.е. не е разрешен такъв.

На 05.04.2021 г. с вх. № КП-982/05.04.2021 г. е заведен констативен протокол от Елка Кирилова Маркова-логопед и координатор на ЕПЛР в СУ „Васил Левски“, в които се

твърди, е на 02.04.2021 г. на основание заповед № 861/01.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ - гр. Елин Пелин провела телефонен разговор с г-жа Ф. за контрол и наблюдение на психологическата работа с ученици от СУ „Васил Левски“ в платформата Teams, но г-жа Ф. не ѝ предоставила достъп с аргумент, че не е предупредена и доверителния характер на терапевтичната работа, за което учениците не са подготвени.

Представени са констативни протоколи № 35/05.04.2021г., № 36/06.04.2021г., № 38/07.04.2021г., № 39/08.04.2021г., № 40/05.04.2021г., № 41/12.04.2021г., според които ищцата не е намерена на работното си място.

С изх. № 223/13.04.2021 г. са поискани обяснения от ищцата на основание чл. 193, ал. 1 КТ във връзка с нарушение на трудовата дисциплина на 5.04, 6.04, 7.04, 8.04, 9.04 и 12.04.2021 г., изразяващо се в неявяване на работа повече от два дни в срок до 19.04.2021 г., като е отбелязано връчване на ищцата на 13.04.2021 г. В представените писмени обяснения ищцата изразява учудването си от отказът на директорката да подпише молбата ѝ за отпуск от 05.04.-09.04.2021 г., тъй като самият директор два пъти по телефона на 31.03.2021 г. и на 02.04.2021 г. я приканил да дойде в училището и да подаде заявление за отпуск за периода на пролетната ваканция. На 13.04.2021 г., когато ищцата отишла според седмичния си график ѝ било връчено искане с изх. № 223/13.04.2021 г. Ищцата представя седмичен график за извършена дистанционна психологическа работа за периода 05.04.-09.04.2021 г. и за 12.04.2021 г.

С изх. № 224/13.04.2021 г. са поискани обяснения от ищцата на основание чл. 193, ал. 1 КТ във връзка с констативен протокол № КП-982/05.04.2021 г. в срок до 19.04.2021 г., като е отбелязано връчване на ищцата на 13.04.2021 г. В писмени обяснения ищцата излага доводи, че не ѝ е предоставена информация за съдържанието на заповед № 861/01.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ - гр. Елин Пелин“, не е предупредена за целта, а психологичната работа има доверителен и конфиденциален характер.

На 13.04.2021 г. на ищцата е връчено искане за предоставяне на информация по чл. 333 КТ – дали попада в категория на защитени лица в двуседмичен срок от получаване на писмото. На 13.04.2021 г. ищцата попълнила декларация за тези обстоятелства.

Със заповед № 941/20.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ - гр. Елин Пелин“ на основание чл. 190, ал. 1, т. 2 вр. чл. 188, т. 3 КТ на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, при следните мотиви: На 05.04.2021 г. в 10,00 при проверка на работното място на г-жа М. Д. ФР. в СУ Васил Левски“, гр. Елин Пелин, бул. „Витоша“ 3 бе установено, че същата не е на работното си място. Констатацията е отразена в протокол № 35/05.04.2021г.; На 06.04.2021 г. в 10,10 при проверка на работното място на г-жа М. Д. ФР. в СУ „Васил Левски“, гр. Елин Пелин, бул. „Витоша“ 3 бе установено, че същата не е на работното си място. Констатацията е отразена в протокол № 36/06.04.2021г.; На 07.04.2021 г. в 11,17 при проверка на работното място на г-жа М. Д. ФР. в СУ „Васил Левски“, гр. Елин Пелин, бул. „Витоша“ 3 бе установено че същата не е на работното си място. Констатацията

е отразена в протокол № 38/07.04.2021 г.; На 08.04.2021 г. в 10,15 при проверка на работното място на г-жа М. Д. ФР. в СУ „Васил Левски“, гр. Елин Пелин, бул. „Витоша“ 3 бе установено, че същата не е на работното си място. Констатацията е отразена в протокол № 39/08.04.2021 г.; На 09.04.2021 г. в 10,57 при проверка на работното място на г-жа М. Д. ФР. в СУ „Васил Левски“, гр. Елин Пелин, бул. „Витоша“ 3 бе установено, че същата не е на работното си място. Констатацията е отразена в протокол № 40/09.04.2021г.; Отсъствието на М. Д. ФР. е за периода от 05.04.2021 г. до 09.04.2021 г. включително без основателна причина, изразяващо се в неявяване на работа в продължение на повече от два последователни работни дни“. Заповедта е връчена при отказ, за което са се подписали Б. Кирова и Яница Ефремова.

Със заповед № 942/20.04.2021 на Директора на СУ „Васил Левски“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ във вр. с чл. 195, ал. 3 КТ е прекратено трудовото правоотношение с ищцата, считано от 20.04.2021 г. с мотиви: наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ по чл. 188, т. 3 КТ със заповед № 941/20.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ - гр. Елин Пелин“. Заповедта е връчена при отказ, за което са се подписали Б. Кирова и Яница Ефремова.

Според регистрационна карта на 23.04.2021 г. ищцата се е регистрирала в Агенция по заетостта, Дирекция „Бюро по труда“. С разпореждане 214-00-6312-1 от 07.05.2021 г. на директора на ТП на НОИ – София град на ищцата за безработица на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ е отпуснат минимален дневен размер на ПОБ съгласно ЗБДОО за 2021 г. в размер на 12 лева дневно, считано от 20.04.2021 г. до 19.08.2021 г.

Според удостоверение от 24.09.2021 г. ТП на НОИ – София град на ищцата са изплатени общо 828 лева, както следва: 96 лева за май 2021 г., 204 лева за юни 2021 г., 264 лева за юли 2021 г., 264 лева за август 2021 г.

С вх. № 18-232/ 19.05.2021 г. до Министъра на образованието и науката, Технически инспекторат, до кмета на Община Елин Пелин и Директора на СУ „Васил Левски“ е постъпила жалба от група родители на деца със специални образователни потребности в СУ „Васил Левски“, гр. Елин Пелин, в която изразяват несъгласие и огорчение от уволнението на ищцата, която работила успешно с деца от 4 до 8 години.

Според удостоверение от 01.10.2021 г. ищцата за март 2021 г. е получила брутно трудово възнаграждение в размер на 1868,17 лева.

Представени са и други неотносими по делото писмени доказателства.

Свидетелят Стоян Цеков Нейков сочи, че неговият внук Станимир Методиев Нейков учи в ба клас и има специални образователни потребности (не можел да чете и пише). Ищцата работила с детето Станимир Методиев Нейков, като общували през онлайн обучение почти всеки ден, включително през пролетната ваканция от 05.04.2021г. до 12.04.2021 г.

Свидетелят Васил Лазаров Френкев сочи, че е съпруг на ищцата, а на 05.04.2021 г. ищцата подала молба за отпуск. Ищцата казала, че не намерила директорката, затова оставила молбата си за отпуск в училището. Свидетелят Френкев искал да пътуват до неговите родители в Пазарджик, но ищцата му казала, че децата със специални потребности ще я търсят, затова се отказали да пътуват. През пролетната ваканция от 05.04.2021 г. до 09.04.2021 г. ищцата работила с деца през платформа за онлайн обучение и се чувала с тях. Свидетелят Френкев сочи, че след ваканцията ищцата разбрала, че молбата ѝ за отпуск не била подписана от директорката.

Свидетелката Лиана Иванова Йордакиева сочи, че работи като счетоводител в СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин. За периода от 05.04.2021 до 12.04.2021 г. била ваканция за учениците, а директорката разпоредила на Лиана Иванова Йордакиева заедно с Емилия Любенова и Бойка Кирова да проверяват дали ищцата ще се появи в сградата на училището, за което всеки ден съставяли протокол.

Свидетелката Жени Милчева Щерева-Божанова сочи, че работи като главен учител по български език и литература в СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин. На 05.04.2021 г. свидетелката Щерева-Божанова отишла да подаде заявление за отпуск и отишла да говори с директорката на училище във връзка с олимпиада по математика, за чиято организация свидетелката отговаряла. При тях дошла Бойка Кирова, която донесла молбата за отпуск на ищцата. Бойка Кирова била завеждащ административна дейност и се занимавал за отпуските на служители през април 2021 г., защото чакали отговорният за това служител да се върне от майчинство. Директорката казала, че иска да се срещне с г-жа Ф. и нямало да подпише молбата ѝ за отпуск, след което започнали да ѝ звънят по телефона, но без резултат.

При така описаната фактическа обстановка, съдът стигна до следните правни изводи:

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна:

Дисциплинарната отговорност на работника/служителя е уредена с разпоредбите на чл. 186-199 КТ. Дисциплинарното наказание „уволнение“ се налага за извършени тежки нарушения на трудовата дисциплина, неизчерпателно изброени в разпоредбата на чл. 190, ал. 1 КТ, при спазване на формална процедура от компетентния орган по чл. 192, ал. 1 КТ - работодателят или от определено от него лице или от друг орган, оправомощен от закон, с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага (чл. 195, ал. 1 КТ), като преди налагане на наказанието работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства (чл. 193, ал. 1 КТ). При оспорване законността на извършено уволнение, в тежест на работодателя е да докаже, че е упражнил законосъобразно правото си на уволнение, а именно че соченото в

заповедта за уволнение основание за прекратяване на трудовото правоотношение се е осъществило. Работникът има право да оспорва законността на уволнението пред съда и да иска признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. За да бъде законосъобразно прекратено от работодателя едно трудово правоотношение, е необходимо да са налице предпоставките, които пораждат потестативното му право на уволнение. Фактическият състав на последното в хипотезата на чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ включва следните елементи: 1/ виновно неизпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя; 2/ съответствие между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното наказание; 3/ спазване на особените процедурни изисквания преди налагане на уволнението, свързани с изслушване на обясненията на дисциплинарно-отговорното лице, спазване на преклузивните срокове по чл. 194 КТ, мотивиране на уволнителната заповед, връчването ѝ и получаване на разрешение, респ. мнение на компетентни органи, в случаите при които такова се изисква. Спазването на посочената процедура е в доказателствена тежест на работодателя, който по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да установи законосъобразността на уволнението на посоченото в заповедта основание, както и, че правото на уволнение е надлежно упражнено. Нарушаване на формалната процедура по извършване на уволнението е достатъчно основание за признаването му за незаконно, при което спорът не се разглежда по същество. Особено съществено изискване към мотивирането на заповедта е ясното индивидуализиране с всичките му обективни и субективни признаци на извършеното нарушение, посочването на обстоятелствата, при които е извършено, както и времето на извършването му.

Съдът намира, че в случая работодателят е спазил формалните законови изисквания по отношение на процедурата за налагане на дисциплинарно наказание. Съдът намира, че процесната заповед отговаря на изискванията за мотивиране по чл. 195, ал. 1 КТ.

По въпроса за приложението на чл. 193, ал. 1 КТ и по конкретно относно съдържанието на искането на работодателя до ищеца за вземане на обяснения, следва да се има предвид, че работодателят не е длъжен да уведомява работника или служителя, че е започнал процедура по ангажиране на дисциплинарната му отговорност. Разпоредбата не съдържа правила за формално инициране на дисциплинарно производство, нито за форма на поканата на работодателя до работника/служителя за даване на обяснения за нарушение на трудовата дисциплина, нито за посочване в писмена покана, че тя следва да се счита за начало на дисциплинарно производство. С оглед същността на обясненията - средство за защита, чрез осъществяването на което се събират от наказващия орган и посочените от работника/служителя доказателства, което е необходимо за обективна преценка по повод на конкретно извършено нарушение, в т.ч. на тежестта му, от значение е достигането на отправената покана - писмена или устна - за даване на такива до адресата (Решение № 237 от 24.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 826/2009 г., IV г. о., ГК). Няма изискване за нарочно уведомяване относно започнала дисциплинарна процедура, което законодателят да е вменил в задължение на работодателя и да е основание за отмяна на наложено дисциплинарно наказание (Решение № 322 от 5.05.2010 г. на ВКС по гр. д. № 301/2009 г., III г. о., ГК).

Съгласно императивното изискване на чл. 193, ал. 1 КТ обясненията следва да се получени/дадени преди налагане на дисциплинарното наказание от страна на работодателя, като работодателят може да изслуша служителя или да приеме писмените му обяснения. И в двата случая той следва да ги е поискал преди това, като практиката на съдилищата трайно приема, че в искането за даване на обяснения следва да се съдържа описание на нарушението, за което ще се търси дисциплинарната отговорност на служителя. В случая формално е спазена процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ.

В решение № 914 от 26.11.2009 г. на ВКС по гр. д. № 4336/2008 г., II г. о., ГК, и решение № 542 от 23.08.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1767/2009 г., IV г. о., ГК, постановени по реда на чл. 290 ГПК, е прието, че ползването на отпуск става по предвидения в закона ред, включващ изискване за писмено разрешение, обективизирано в писмена заповед на работодателя за ползване на отпуск. Изискването за изрично писмено волеизявление на работодателя произтича от естеството на трудовото правоотношение и нуждата на работодателя да разполага с точна представа за наличните трудови ресурси с оглед правилното протичане на работния процес. С решенията е прието, че независимо от конкретни фактически обстоятелства - кратка продължителност на поискания отпуск, наличие на формално основание за ползване на отпуск, начисляване на възнаграждение като за разрешен платен годишен отпуск, те не водят до отпадане на изискването по чл. 173, ал. 6 КТ и не могат да заместят липсващото волеизявление на работодателя (Определение № 253 от 18.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 6137/2013 г., IV г. о., ГК). Тълкуването на чл. 173, ал. 1 КТ налага извод, че работникът/служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това, до когато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение. В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява работника/служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен отпуск. Неявяването на работа на работника/служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск, без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение, предвидено в чл. 187, т. 1 КТ, за каквото може да се наложи и наказание дисциплинарно уволнение с оглед тежестта му, обстоятелствата, при които е извършено, и поведението на работника /чл. 190, ал. 1, т. 2 и ал. 2 КТ/ - Решение № 812 от 27.04.2011 г. на ВКС по гр. д. № 198/2010 г., IV г. о., ГК.

Съгласно чл. 190, ал. 1 КТ дисциплинарно уволнение може да се налага при посочените в т.1-7 нарушения на трудовата дисциплина, като работодателят е длъжен да се съобрази с критериите по чл. 189, ал. 1 КТ. Съгласно императивната разпоредба на чл. 189, ал. 1 КТ, при налагане на дисциплинарно наказание работодателят е длъжен да извърши преценка на конкретно извършеното нарушение на трудовата дисциплина, съобразно критериите, посочени в закона - тежест на извършеното нарушение; обстоятелствата, при които нарушението е извършено; поведението на работника или служителя. Преценката на извършеното дисциплинарно нарушение по критериите на чл. 189, ал. 1 КТ съставлява част

от приложението на закона, което е предмет на търсената и дължима съдебна защита на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Съгласно практиката на ВКС преценката, извършена от работодателя, относно конкретното нарушение на трудовата дисциплина във всеки отделен случай подлежи на съдебен контрол само конкретно прецененото дисциплинарно нарушение може да се съизмери със съответстващото му по вид и тежест дисциплинарно наказание. Съдът е длъжен да извърши преценка дали има съответствие между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното наказание, според посочените в закона критерии /чл. 189, ал.1 КТ/. Преценката на тежестта на извършеното нарушение следва да включи обема и характера на настъпилите вредни за работодателя последици, както и при преценка на тежестта на извършеното нарушение следва да се обсъди и личността на нарушителя.

Преценката по чл. 189, ал. 1 КТ извършена в пълнота сочи на извод, че тежестта на установеното нарушение не съответства на тежестта на наложеното на ищцата най-тежко дисциплинарно наказание уволнение. В случая доказателствата по делото не дават основание на съда, че извършеното нарушение е в резултат на самоволен отказ от страна на ищцата да изпълнява вменените ѝ трудови задължения, незачитане на работодателя и създаване на затруднения в трудовия процес.

Съгласно чл. 186 КТ само виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина, което дава възможност на работодателя да наложи изрично предвидените в КТ видове дисциплинарни наказания.

Ответникът не е съобразил нито обстоятелствата, при които е извършено нарушението на трудовата дисциплина, нито тежестта на същото, още по-малко поведението на ищцата. Не се установи ищцата да е действала виновно и умишлено, като няма доказателства ищцата да е уведомена по някакъв начин, че отпусъкът ѝ няма да бъде разрешен. Вместо това целенасочено от първият ден, след като ищцата е подала молбата си за отпуск, са съставяни констативни протоколи, че същата не се явява.

Налице са доказателства, че ищцата е работила с деца по време на процесния период. Необосновани са доводите на ответника, че съобразно вътрешни правила работата на ищцата следва да се извършва само чрез платформа TEAMS. Още повече при обявена извънредна епидемична обстановка и възможните затруднения при работа в електронна среда.

Неявяването на ищцата е било през ваканция за учениците и в никаква степен не е довело до влошаване на организацията на работа или да има последици от друго естество, което да обоснове налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“ при чисто дисциплинарно минало за ищцата. По делото няма твърдения ищцата да е била наказвана до момента за други нарушения на трудовата дисциплина, включително и за системни закъснения или безпричинно неявяване на работа, което също подлежи на отчитане при

преценката за тежестта на нарушението.

Горните обстоятелства не са били отчетени от работодателя при преценка на тежестта на нарушението, при определяне на наложеното наказание. Нарушението на трудовата дисциплина, посочено в обжалваната заповед, не е тежко нарушение и интересите на работодателя не са засегнати, за да бъде мотивирано в достатъчна степен налагане на дисциплинарното наказание - уволнение.

Отчитането на всички гореизложени обстоятелства и съобразяването на всички критерии, визирани чл. 189, ал. 1 КТ, водят до извод, че за извършеното от ищцата нарушение на трудовата дисциплина наложеното от работодателя дисциплинарно наказание уволнение е несъразмерно тежко.

По тези изложени съображения съдът намира извършеното уволнение за незаконосъобразно, поради което същото следва да бъде отменено, а искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ - уважен.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищцата на заеманата длъжност „психолог“:

Основателността на главния иск обуславя основателност и на акцесорния такъв с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, поради което ищцата следва да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „психолог“ в СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ за осъждане на ответника да заплати обезщетение в размер на 11209,02 лева за времето, за което ищцата е останала без работа поради незаконното уволнение за периода от 6 месеца (от 20.04.2021 г. до 20.10.2021 г.):

Признаването на уволнението за незаконно и неговата отмяна пораждат за работодателя задължение да обезщети работника или служителя за вредите, претърпени в резултат на незаконното уволнение, изразяващи се в пропускането на възможност да получи трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа. Размерът на това обезщетение се съизмерва с брутното трудово възнаграждение, получено от работника или служителя за месеца, предхождащ уволнението или последното, получено от него брутното трудово възнаграждение (чл. 228, ал. 1 КТ).

Съдът намира за основателен акцесорният иск за присъждане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ. След прекратяване на трудовото правоотношение ищцата е останала без работа поради незаконното уволнение, видно от регистрационна карта и удостоверение, издадени от Дирекция „Бюро по труда“. Ищцата е понесла вреди от оставането си без работа в размер на неполученото брутно трудово възнаграждение, в което именно се състоят подлежащите на репарирание пропуснати ползи, които възлизат на 11209,02 лв. При присъждане на дължимо от работодателя обезщетение или трудово възнаграждение съдът не приспада удържки към държавния бюджет, пенсионното и здравното осигуряване. Тези удържки се дължат от работодателя при изплащане на съответния доход и се правят при получаване от работника

или служителя на присъдената сума (решение № 686/26.05.2003 г. по гр. д. № 3520/2001 г. III г. о. ВКС, решение № 674/30.06.2003 г. по гр. д. № 3508/2001 г. III г. о. ВКС и решение № 47/28.03.2006 г. по гр. д. № 1813/2003 г. III г. о. ВКС). Съгласно разпоредбата на чл. 54е, ал. 1 КСО, при настъпване на предпоставките – изплащане на обезщетение по чл. 225 КТ, се поражда задължение за осигуреното лице да възстанови изплатените му парични обезщетения за безработица за периода на полученото обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ. С оглед диспозитивното начало искът е основателен и доказан за пълния предявен размер на brutното трудово възнаграждение от 11209,02 лв.

Правораздаването по трудови дела е безплатно за работниците и служителите, независимо дали са ищци или ответници /чл. 359 КТ/. Те не заплащат такси и разноски по производството - държавна такса, разноски за свидетели, експертизи и други. Когато искът бъде уважен разноските се понасят от работодателя, а когато бъде отхвърлен таксите и разноските остават за сметка на държавния бюджет.

Съобразно разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК, когато делото е решено в полза на лице, освободено от държавна такса или от разноски по производството, осъденото лице е длъжно да заплати всички дължащи се такси и разноски. На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на ВСС по сметка на РС Елин Пелин държавна такса в общ размер 548,36 лева, от които: за оценяемия иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ - държавна такса в размер на 448,36 лева, както и държавна такса по неоценяемите искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ - в размер на по 50 лева за всеки иск.

С оглед на изложеното съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на М. Д. ФР., ЕГН *****, извършено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ със заповед № 942/20.04.2021 г. на Директора на СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин във вр. със заповед № 941/ 20.04.2021г. на Директора на СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ М. Д. ФР., ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност „психолог“ в СУ „Васил Левски“ гр. Елин Пелин.

ОСЪЖДА на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ „Средно училище „Васил Левски“ гр. Елин Пелин, Булстат 000760170, с адрес: гр. Елин Пелин, п.к. 2100, ул. „Витоша“ № 3 да заплати на М. Д. ФР., ЕГН *****, с адрес: гр. София, ж.к. „Красна поляна II“, бл. 40, вх. Е, ет. 3, ап. 121, сумата от: 11209,02 лева, обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за времето, за което ищцата е останала без работа поради незаконното уволнение за период от 6 месеца (от 20.04.2021 г. до 20.10.2021 г.), ведно със

законна лихва от подаване на исковата молба на 16.06.2021 г. до изплащане на вземането.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 ГПК Средно училище „Васил Левски“ гр. Елин Пелин, Булстат 000760170, с адрес: гр. Елин Пелин, п.к. 2100, ул. „Витоша“ № 3, да заплати по сметка на РС Елин Пелин в полза на ВСС държавна такса в размер на 548,36 лв.

Решението подлежи на обжалване в двуседмичен срок от 19.10.2021 г. пред Софийския окръжен съд на основание чл. 315, ал. 2 КТ.

Съдия при Районен съд – Елин Пелин: _____