

РЕШЕНИЕ

№ 871

гр. София, 15.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-A СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и девети януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Стела Кацарова

Членове: Йоана М. Генжова
Виктория Мингова

при участието на секретаря Цветелина П. Добрева Кочовски като разгледа докладваното от Йоана М. Генжова Въззивно гражданско дело № 20231100506630 по описа за 2023 година

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

С решение №2994/27.02.2023г., постановено по гр.д. №72428/2021г. по описа на СРС, 87 състав, е признато 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 директора на Национално музикално училище „Л.П.“ – гр. София, 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 е отменено. Възстановена е на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ К. К. С., ЕГН *****, на заеманата до уволнението длъжност „учител, теоретично обучение – солфедж“, с място на работа Национално музикално училище „Л.П.“ - гр. София. Осъдено е на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ Национално музикално училище „Л.П.“ – гр. София, 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 е отхвърлен искът в останалата част за разликата над сумата от 7786,80 лв. до пълния предявен размер от 10 000 лв., като неоснователен.

Осъдено е на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК Национално музикално училище „Л.П.“ – гр. София, да заплати на К. К. С., ЕГН *****, сумата от 1090,15 лв. - разноси по делото. Осъдена е на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК К. К. С., ЕГН *****, да заплати на Национално музикално училище „Л.П.“ – гр. София, сумата от 365,18 лв. - разноси по делото. Осъдено е на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК Национално музикално училище „Л.П.“ – гр. София, с адрес: гр. София, ул. „*****“ № 17, да заплати в полза на Софийски районен съд сумата от 421,47 лв., представляваща държавна такса върху уважената част от исквете, 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.

Постъпила е въззивна жалба срещу решението в цялост от ответника Национално музикално училище „Л.П.“, чрез пълномощника адв. П. А., като се излагат оплаквания, че същото е неправилно и незаконосъобразно, постановено в нарушение на материалния и процесуалния закон. Въззивникът поддържа, че първоинстанционният съд не е извършил правилна преценка на обстоятелствата по спора и на събраните по делото доказателства, в резултат на което е постановил неправилен съдебен акт. До налагането на дисциплинарното наказание „уволнение“ на ищцата се стигнало, тъй като същата не се явила на работа на датите 29.09.2021г., 30.09.2021г. и 04.10.2021г., което самата ищца не отричала. Налице било нарушение на трудовата дисциплина по чл.190, ал.1, т.2 от КТ. На ищцата била връчена от работодателя покана да представи писмено или устно своите обяснения относно неявяването на работа на посочените дати, като същата представила писмени обяснения, в които заявила, че не счита, че е извършила нарушение, тъй като е отправила искане чрез депозираните от нея молби за ползване на неплатен отпуск. Ищцата не посочила причината, поради която не се е явила на работа, нито посочила доказателства, които да оправдаят неявяването □. Атакуваната уволнителна заповед била законосъобразна и при издаването □ били спазени всички законови изисквания, като същата била връчена на ищцата при отказ, удостоверен с подписите на двама свидетели. Не било установено по делото ищцата да е уведомила работодателя за причината за своето отсъствие, а в подадената от нея молба за ползване на неплатен отпуск не посочила, че ползването му се налага за защита на дисертационен труд пред НМА. Причината за това не била посочена и в представените от ищцата

писмени обяснения по дисциплинарната преписка. Счита за неправилен извода на първоинстанционния съд, че ищцата не е извършила дисциплинарно нарушение. Излага доводи, че съгласно разпоредбите на КТ отпускът се разрешава от работодателя писмено, като разрешението за този вид отпуск е възможност, но не и задължение за работодателя. Неправилно съдът приел, че е налице разрешение за ползване на отпуск, тъй като директорът на училището бил уведомен в телефонен разговор от ищцата за причината за поискания отпуск. Поддържа, че разрешението или отказът да се ползва неплатен отпуск трябва да бъде обективизирано в писмена форма, а в конкретния случай ищцата получила отказ под формата на резолюция под двете депозирани от нея молби. Ищцата следвало да се запознае с резолюцията относно подадените от нея молби и да се увери, че отпускът е разрешен. От събраните по делото доказателства не се установявало заместник – директорът на училището да е била уведомена за ползването на неплатен отпуск от ищцата. Излагат се доводи, че съгласно разпоредбите на КТ работодателят няма задължение да уведомява работника или служителя за това дали му е разрешено или не ползването на неплатен отпуск. Вписването на имената на ищцата в присъствената книга на педагогическия персонал на училището в графата на отсъстващите преподаватели, не представлявало доказателство, че неплатен отпуск е бил разрешен. Това касаело само датата 04.10.2021г., но не и другите две дати, на които ищцата е отсъствала от работа. Неправилно съдът кредитирал показанията на свидетелката О.В., които следвало да бъдат преценявани при условията на чл.172 от ГПК поради нейната заинтересованост, тъй като същата имала граждански спор с директора на училището. Това следвало и от представеното от нея отворено писмо в защита на ищцата. Също по реда на чл.172 от ГПК следвало да бъдат преценени и показанията на свидетелката П. С., майка на ищцата. В производството били нарушени правилата, касаещи събирането и допускането на доказателства, тъй като от ищеца били представяни доказателства по всяко време на процеса без да се отчита наличието на преклузия. Разпитът на свидетелката Д.Г. бил проведен при грубо нарушение на правилата, тъй като същата била свидетел на ответника, но въпреки това била извикана от процесуалния представител на ищцата и разпитана като свидетел, доведен от нея, като пълномощникът на ищцата първи задавал въпроси на свидетелката и по този начин я подложил на изключително дълъг

и тенденциозен разпит, и съвсем целенасочено бил изместен фокусът на процеса. Спорно между страните в процеса било дали е уведомен работодателят за причината поради която за ищцата се е породила необходимост от ползване на неплатен отпуск, имало ли е разрешение от работодателя за ползването му, както и дали ищцата има задължение да следи дали е одобрен или не исканият от нея отпуск, като отговорите на съда по тези въпроси били неясни и противоречиви. Ищцата отсъствала от работа на 29.09.2021г., 30.09.2021г. и 04.10.2021г., при наличие на изричен отказ на работодателя за ползване на отпуск на посочените дати, както и не предоставила каквато и да е информация на работодателя си, че желае да повиши квалификацията си. Излага доводи, че ищцата можела да започне да ползва отпуска едва след достигането до нея на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, като неявяването на работа на работника в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение по чл.187, т.1 от КТ, за което може да се наложи и наказание дисциплинарно уволнение с оглед тежестта му, обстоятелствата, при които е извършено, и поведението на работника. Счита, че при определяне на дисциплинарното наказание са съобразени изцяло критериите по чл.189, ал.1 от КТ. Поради изложеното моли решението да бъде отменено изцяло и да бъде постановено друго, с което предявените искове да бъдат отхвърлени.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК е постъпил писмен отговор от насрещната страна К. К. С., чрез пълномощника адв. Р. Ш., с който жалбата се оспорва изцяло и се прави искане за потвърждаване на обжалваното решение. Правилно първоинстанционният съд приел, че с оглед длъжностната характеристика на ищцата като „учител, теоретично обучение – солфеж“, същата следвало да участва в различни форми за повишаване на квалификацията си, необходими за ефективно осъществяване на възложената □ функция. Същата записала и защитила докторантура в НМА „Професор Панчо Владигеров“, именно по повод на която защита е отсъствала правомерно от работа при разрешение на работодателя за това. Установено било, че ищцата е получила разрешение от работодателя си за ползване на неплатен отпуск, както и, че разрешението е дадено именно за подготовката, явяването и защитата на неин дисертационен труд като докторант по солфеж към катедра „Теория на музиката на теоретико – композиторски и

диригентски факултет към Национална музикална академия „Професор Панчо Владигеров“. Установена била злоупотреба с доверието на работника от страна на работодателя впоследствие на ползвания от него разрешен неплатен отпуск, като работодателят заявил липса на такова разрешение, антидатирал свои писмени изявления върху молбите и провел неправомерно процедура по уволнението на работника. Работодателят бил сезиран от ищцата за ползването на неплатен отпуск и уважил искането □, като в училището била създадена организация за заместването □ и учебният процес не бил нарушен. Работодателят знаел и причината за отсъствието на ищцата. Неявяването на ищцата на работа на датите 29.09.2021г., 30.09.2021г. и 04.10.2021г. не разкривало фактическия състав на реализирано от нея дисциплинарно нарушение. Налице била злоупотреба с право от страна на работодателя при издаване на уволнителната заповед. Счита, че изявленията на директора върху подадените от ищцата молби за ползване на неплатен отпуск са антидатирани. Ищцата добросъвестно изисквала от работодателя си разрешение да отсъства при неплатен отпуск с цел подготовка и явяване на изпит по смисъла на чл.171, ал.1, т.4 от КТ. От поведението на ищцата била видна липсата на виновно и преднамерено нарушаване на трудовата дисциплина. Не били ангажирани доказателства по делото от страна на ответника, че ищцата е била уведомена своевременно преди датите на отсъствия, че искането □ за ползване на неплатен отпуск не е удовлетворено. В проведен телефонен разговор, установен с показанията на свидетелката О.В., както и представените извлечения за проведени разговори и електронна кореспонденция, директорът на училището устно потвърдил и разрешил искания от ищцата неплатен отпуск. При това положение липсвало дисциплинарно нарушение от работника, и била налице отявлена злоупотреба на работодателя с доверието на работника. От събраните по делото доказателства и извършените отбелязвания в присъствената книга на училището можело да се направи обосновано заключение, че на дата 04.10.2021г. ищцата е отсъствала при разрешен неплатен отпуск. Тази дата обаче, темпорално и събитийно, била свързана с предходните две дати – 29.09.2021г. и 30.09.2021г. Оттук можело да се направи логично заключение, че неявяването на ищцата за трите дни е било позволено от работодателя. Счита, че е задължение на работодателя да уведоми работника дали разрешава или не ползването на неплатен отпуск. В дните на отсъствие на

ищцата имало създадена отнапред организация за нейното заместване, то се е осъществило и е било съгласувано с ръководителя на музикално-теоретичната група в училището, с учителите, със заместник – директора и при известяване на ръководството на училището. От свидетелските показания по делото било установено знанието на работодателя за причината за искания и ползван неплатен отпуск, както и създадената в тази връзка организация в учебния процес от работодателя по заместване на ищцата от нейни колеги. Поради изложеното моли за потвърждаване на обжалваното решение.

Софийски градски съд, като обсъди събраните по делото доказателства и становищата на страните, съгласно разпоредбата на чл.235, ал.2 ГПК, намира следното от фактическа и правна страна:

Въззивната жалба е подадена в срок, от легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, и е процесуално допустима.

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 с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т. 1 от ТР № 1/09.12.2013 г. по тълк. д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС.

Постановеното решение е валидно и допустимо.

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ:

Между страните в производството е съществувало валидно трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „учител, теоретично обучение – солфедж“ при ответника и с атакуваната заповед работодателят е наложил на ищцата дисциплинарно наказание "уволнение" и е прекратил трудовото й правоотношение на това основание.

Дисциплинарната отговорност е отговорност за виновно неизпълнение на задълженията на работника или служителя по индивидуалното му трудово правоотношение с работодателя. Тази отговорност се реализира чрез налагане на предвидено в закона дисциплинарно наказание, след като бъдат изслушани или приети обясненията на работника или служителя по отношение на дисциплинарното нарушение и въз основа на мотивирана заповед, в която се

посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага, съгласно разпоредбата на чл.195 от КТ. В случая работодателят е спазил императивната разпоредба на чл.193, ал.1 от КТ, като е дал възможност на служителя да изложи своите обяснения и възражения относно дисциплинарното нарушение. Атакуваната заповед на работодателя съдържа всички предвидени в чл.195, ал.1 от КТ реквизити. В нея са посочени нарушителят, описано е нарушението на трудовата дисциплина, конкретната дата на извършеното нарушение, както и са посочени наказанието и законният текст, въз основа на който то е наложено.

Доказателствената тежест да проведе пълно и главно доказване относно фактите и обстоятелствата, на които се позовава, за да приеме, че е налице нарушение на трудовата дисциплина от ищцата, обуславящо налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение, е изцяло на ответника – работодател. В случая не е спорно между страните по делото, че ищцата К. С. не се е явила на работа на датите 29.09.2021г., 30.09.2021г. и 04.10.2021г. Не е спорно също така, че ищцата е подала две молби за ползване на неплатен отпуск, съответно на 24.09.2021г. за датите 29.09.2021г. и 30.09.2021г., и на 01.10.2021г. за дата 04.10.2021г. Установява се от събраните по делото доказателства и не се спори, че искането на ищцата за ползване на неплатен отпуск е направено с цел защита на дисертационен труд на ищцата като докторант по солфеж към катедра „Теория на музиката“ на Теоретико-композиторски и диригентски факултет към НМА „Проф. Панчо Владигеров“, насрочена първоначално за 29.09.2021г., и впоследствие променена за 04.10.2021г. Спорно между страните в настоящото производство е дали е било налице разрешение на работодателя за ползване на неплатен отпуск, както и дали работодателят е бил уведомен за причината, поради която ищцата е поискала ползването му, като ищцата поддържа, че е получила устно разрешение от директора на училището в телефонен разговор, проведен на 28.09.2021г., като същата я уведомила, че разрешава ползването на отпуска, но ищцата следва да организира заместването си.

Наложено дисциплинарно наказание "уволнение" е за извършено дисциплинарно нарушение по смисъла на чл.190, ал.1, т.2 от КТ – за неявяване на работа в продължение на два последователни работни дни. От събраните по делото доказателства се установява по несъмнен и категоричен

начин, че ищцата не се е явила на работа в дните 29.09.2021г., 30.09.2021г. и 04.10.2021г., и за този период същата не е била в отпуск, тъй като липсва разрешение от работодателя за ползването на такъв по реда на чл.160, ал.1 от КТ. Разпоредбата на чл.160, ал.1 от КТ предполага възможността с разрешение на работодателя да бъде ползван неплатен отпуск с неограничена продължителност, а на основание чл.160, ал.2 от КТ – до една година. Липсата на писмено разрешение за ползване на отпуск означава, че неявяването на работа на ищцата за посочения период представлява дисциплинарно нарушение по смисъла на чл.190, ал.1, т.2 от КТ. Видно от извършеното отбелязване върху подадените от ищцата молби за ползване на неплатен отпуск, работодателят не е дал разрешение за ползването му. Няма законова възможност за ползване на неплатен годишен отпуск без писмено разрешение от работодателя. Правната възможност, уредена в КТ за ползване на неплатен годишен отпуск, се упражнява по воля на работника, който адресира писмено волеизявление до работодателя, с което се отправя искане за ползване на отпуска и в което се посочват видът, размерът, календарният период от време за ползване на искания отпуск, така и писмено волеизявление на насрещната страна по трудовото правоотношение /работодателя/, с което се разрешава отпускът. Ползването на отпуск без писмено разрешение от работодателя представлява нарушение на трудовата дисциплина, за което работникът или служителът носи дисциплинарна отговорност (в този смисъл решение № 44/15.02.2012 г. по гр. д. № 532/2011 г. по описа на ВКС, III ГО, решение №156/03.07.2018г. по гр.д. №4920/2017г. на ВКС, IV ГО, решение №2/26.02.2016г. по гр.д. №3546/2015г. на ВКС, III ГО). По делото е установено по безсъмнен начин, че ищцата е започнала ползването на отпуск без писмено съгласие на работодателя; че след като е представила молба за ползване на отпуск, без да се уведоми дали отпускът е разрешен е започнала ползването му, което действие се явява в разрез с трудовата дисциплина. Изискването за ред при ползването на отпуск следва от характера на трудовото правоотношение – от основната престация, която е предоставянето на работна сила за определено време, през което време работникът следва да е на разположение на работодателя. Предвиденият в КТ ред за ползването на отпуск изисква писмена молба на работника и писмена заповед на работодателя. С неспазването на изискването на чл.160, ал.1 от КТ – отпускът да се ползва от служителя с писмено разрешение на работодателя,

ищцата е допуснала нарушение на трудовата дисциплина, което съставлява дисциплинарно нарушение неявяване на работа по чл. 187, ал. 1, т.1 КТ. В тази връзка ирелевантни се явяват в настоящия случай доводите на ищцата, че е получила устно разрешение от работодателя да ползва неплатен отпуск, както и, че разрешението за дата 04.10.2021г. е отразено в присъствената книга, в която е вписана като отсъстващ преподавател, доколкото не се твърди и установява да е налице писмено разрешение от страна на работодателя за ползване на отпуска.

Доводът за незаконност на уволнението поради извършването му в нарушение на чл.189 от КТ въззивната инстанция намира за основателен. От доказателствата по делото се установява, че на 28.09.2021г. около 18:00 часа ищцата е провела телефонен разговор с директора на училището във връзка с подадената от нея молба за ползване на неплатен отпуск. Провеждането на този разговор не се оспорва от ответната страна, като по отношение на неговото съдържание, въз основа на представеното писмо изх. №255/18.11.2021г., което съдът цени по реда на чл.175 от ГПК като признание на неизгоден за страната факт, съдът приема, че по време на разговора директорът на училището е заявил, че ищцата може да ползва отпуск след посочване на преподавателите, от които ще бъде замествана, както и след уведомяване на заместник – директорите и ръководителя на методическото обединение. От представената кореспонденция по електронна поща и чрез приложение за мобилна комуникация е видно, че ищцата е изпратила на 28.09.2021г. електронно писмо и текстово съобщение до лице, за което няма спор по делото, че е заемала длъжността „ръководител на музикално-теоретична група“, с което я уведомява за отсъствието си в дните 29.09.2021г. и 30.09.2021г. По отношение на датата 04.10.2021г. се установява, че ищцата е вписана в присъствената книга на училището като отсъстващ преподавател с основание неплатен отпуск. Установява се също така по делото, че за часовете на ищцата в дните на отсъствието □ са били определени заместници за класовете с по-малки ученици, които не могат да останат без надзор. Поради това въззивната инстанция приема, че от допуснатото от ищцата нарушение за работодателя не са настъпили неблагоприятни последици, определящи нарушението като достатъчно тежко, за да бъде санкционирано с най-тежкото дисциплинарно наказание. На следващо място следва да бъде взето предвид и обстоятелството, че ищцата е

поискала ползването на неплатен отпуск с цел явяване за полагане на вътрешна защита на дисертационен труд като редовен докторант по солфеж към катедра „Теория на музиката“ на Теоретико-композиторски и диригентски факултет на НМА „Проф. Панчо Владигеров“. В тази връзка следва да се има предвид, че в представената от ответника длъжностна характеристика за заеманата от ищцата длъжност „учител“ е предвидено като изискване за заемане на длъжността умение да оценява собственото си професионално развитие и преценка на необходимостта от повишаване на квалификацията, като чрез обучение в различни квалификационни форми целенасочено надгражда академичната си подготовка. В случая ищцата е защитила дисертационен труд в сферата на преподавателската си дейност, което е в съответствие с поставените с длъжностната характеристика изисквания за заеманата от нея длъжност „учител“. Поради това въззивната инстанция намира, че не дава основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание проявеното от ищцата отношение към трудовия процес – няма налагани предходни дисциплинарни наказания, а неявяването и на работа, макар и в нарушение на правилата на КТ, е след подадена молба за отпуск и причината за направеното искане за ползване на неплатен отпуск е повишаване на професионалната квалификация на ищцата в съответствие със задълженията □ по представената длъжностна характеристика. Изложеното обуславя извод, че работодателят е прекратил трудовото правоотношение в нарушение на чл. 189 КТ, без да съобрази тежестта на дисциплинарното нарушение и обстоятелствата при които е извършено.

Поради изложеното уволнението, извършено с процесната заповед, е незаконно и следва да бъде отменено.

С оглед основателността на главния иск, основателен се явява и следва да се уважи и обусловеният иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди незаконното уволнение длъжност.

Във въззивната жалба липсват оплаквания относно фактическите и правни изводи на първоинстанционния съд по иска с правна квалификация чл.344, ал.1, т.3 от КТ във вр. с чл.225 от КТ, поради което същите не са предмет на въззивната проверка.

Поради изложеното и предвид съвпадане на изводите на двете съдебни

инстанции първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено на основание чл.271, ал.1 от ГПК

По разноските:

При този изход на спора на основание чл.78, ал.3 ГПК, във вр. с чл.273 ГПК, на въззиваемата страна следва да бъдат присъдени разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1850 лева.

По изложените мотиви, Софийски градски съд, ГО, IV-A въззивен състав

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №2994/27.02.2023г., постановено по гр.д. №72428/2021г. по описа на СРС, 87 състав.

ОСЪЖДА Национално музикално училище „Л.П.“ – гр. София да заплати на К. К. С. разноски за въззивното производство в размер на 1850 лева.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____