

РЕШЕНИЕ

№ 1220

гр. София, 22.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 67 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и пети октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **АЛЕКСАНДЪР В. АНГЕЛОВ**

при участието на секретаря **Е. В. ДАНОВА**
като разгледа докладваното от **АЛЕКСАНДЪР В. АНГЕЛОВ** Гражданско дело № 20231110120873 по описа за 2023 година

Предявен е конститутивен иск от **Е. В. В.** срещу .. „Л.“ с правно основание чл. 357 ал. 1, вр. чл. 188, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна на Заповед № .. на директора на .. „Л.“ за налагане на дисциплинарно наказание „з.“.

Ищцата твърди, че е в трудово правоотношение с ответника, като е назначена на длъжност „у.“. Оспорва горепосочената заповед за налагане на дисциплинарно наказание като незаконосъобразна, при твърдения, че същата не е мотивирана, липсва конкретно описание на нарушението и време на извършването му. Излага съображения, че е нарушена процедурата по чл. 193 КТ, тъй като не са й били изискани коректно обяснения за извършените нарушения. Излага съображения, че посочените в заповедта действия не представляват нарушения на трудовата дисциплина. Претендира разноси по делото.

Ответникът е депозирал отговор в законоустановения срок, с който оспорва основателността на иска. Не оспорва факта, че между страните съществува твърдяното в исковата молба трудово правоотношение. Поддържа, че процесната заповед е законосъобразна и извършените от ищцата действия съставляват нарушения на трудовата дисциплина.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и въз основа на доказателствата по делото, намира следното:

По делото не е спорно, че между страните съществува трудово правоотношение, по силата на което ищцата заема длъжността „у.“, както и че със Заповед № .. на последната е наложено дисциплинарно наказание. Поради това тези обстоятелства не подлежат на доказване.

Съгласно чл. 186 КТ виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. Нарушителят се наказва с предвидените в този кодекс дисциплинарни наказания, независимо от имуществената, административнонаказателната или наказателната отговорност, ако такава отговорност се предвижда. Съгласно чл. 188 КТ дисциплинарните наказания са: 1. з.; 2. предупреждение за уволнение; 3. уволнение. Съобразно чл. 194, ал. 1 КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от два месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването, като съгласно ал. 3 тези срокове не текат през времето, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск или участва в стачка. В разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ се предвижда, че дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която следва да се посочат нарушителят, нарушението – кога е извършено и в какво се изразява, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага, а съгласно ал. 3 от същата разпоредба, дисциплинарно наказание се смята за наложено от деня на връчване на заповедта или от деня на нейното получаване, когато е изпратена с препоръчано писмо с обратна разписка. За наличието на изискуемите от закона реквизити на заповедта съдът следи служебно.

Тежестта на доказване, т.е. задължението за установяване законността на наложеното дисциплинарно наказание - че е налице твърдяното основание, съответно че правото на налагане на дисциплинарно наказание е надлежно упражнено, че са извършени конкретните нарушения на трудовата дисциплина, на които се основава Заповед № .. – включително наличието на посочените в нея трудови задължения на ищцата и неизпълнението на същите, както и да докаже, че от ищцата са поискани обяснения, съответно, че заповедта е издадена от компетентен орган, в писмена форма и в установените от закона преклузивни срокове, носи ответникът по настоящото дело, който по силата на § 1, т. 1 КТ се явява работодател на ищцата.

Съдът намира, че Заповед № .., приложена и приета като доказателство по делото, с която на ищцата е наложено дисциплинарното наказание „з.“, отговаря на изискванията за мотивиране по чл. 195, ал. 1 КТ, при спазване на изискванията на чл. 189, чл. 193 и чл. 194 КТ. В нея са посочена датите, на които работодателят твърди, че са извършени нарушенията, описани са обстоятелствата, при които са извършени и в какво се изразяват нарушенията. Работодателят е посочил и текстовете, които счита, че осъществяват описаните нарушения – чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10 КТ, както и чл. 12, ал. 1, т. 2, 7 и 10 от Правилника за вътрешния трудов ред на .. „Л.“, а именно не изпълнила в срок нарежданията на работодателя да предаде на техническия сътрудник в училището класните работи на учениците от седми клас, като същите са предоставени след срока на 10.03.2023 г., с голям брой оценки „слаб“ (2), както и че не е внесено мотивирано предложение за учениците със слаби оценки. В допълнение, следва да се посочи, че евентуалното несъответствие между описанието и правната му квалификация само по себе

си не води до незаконност на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, а е от значение това дали визираното като факти деяние принципно представлява нарушение на трудовата дисциплина, обосноваващо налагането на дисциплинарно наказание.

На следващо място, съдът счита, че са изпълнени изискванията на чл. 193, ал. 1 КТ за изслушване на работника или служителя преди налагане на дисциплинарното наказание. В заповедта е посочено, че са взети предвид обясненията на служителя, което се установява и от представените по делото доказателства, от които е видно, че преди издаване на процесната заповед от ищцата са били поискани обяснения в разумен срок с покана № 261 от 10.02.2023 г. във връзка с процесните дисциплинарни нарушения – чрез посочване на начина и момента на извършването им, като Е. В. В. е дала писмени такива на 28.02.2023 г. В тях, ищцата е посочила, че не е запозната с цитираната в Заповедта за налагане на дисциплинарно уволнение Заповед № .. от 08.02.2023 г., доколкото същата не ѝ е връчена и поради тази причина не е изпълнила нарежданията на работодателя, както и поддържа, че е изпратила мотивирани предложения за учениците със слаб успех.

От гореизложеното следва, че доколкото Заповедта за налагане на дисциплинарно наказание отговаря на изискванията на закона, спорно се явява това дали ищцата е нарушила трудовите си задължения, съответно дали работодателят е наложил законосъобразно процесното дисциплинарно наказание.

Съгласно разпоредбата на чл. 186, изр. 1 КТ виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. Неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила /чл. 187, т. 3 КТ/ са сами по себе си тежки нарушения на трудовата дисциплина, тъй като се отнасят до престирането на работна сила като най-съществения елемент на трудовото правоотношение. В хипотезата на чл. 187, т. 3 КТ работодателят следва да установи, че е налице неизпълнение на задължения на работника, възложени му с оглед заеманата длъжност, и чието съдържание се урежда в трудовия договор и се установява чрез длъжностната характеристика, респективно чрез вътрешни правила на работодателя, като същественото е съдържанието на възложената на работника работа да е достигнало до знанието му, т.е., следва да се установи, че е запознат със съответното задължение, което се твърди да не е изпълнил. Съгласно чл. 12, ал. 1, т. 2, 7 и 10 от Правилника за вътрешния трудов ред на .. „Л.“ работникът или служителят е длъжен да изпълнява трудовите си задължения качествено, срочно, точно и добросъвестно; в изискуемото се количество и качество и да изпълнява законните нареждания на работодателя.

В разглеждания случай, задълженията, неизпълнението на които е послужило за основание за налагане на дисциплинарното наказание произтичат от издадена от работодателя Заповед № .. от 08.02.2023 г. Съдът намира, че от представените по делото писмени доказателства, не може да се

приеме за безспорно установено същата да е получена от ищцата, доколкото липсва подпис на същата. Ответникът твърди, че заповедта е връчена по електронен път чрез системата „Ш.“, но не представя доказателства, от които да се установи по безспорен начин това обстоятелство. От събраните по делото гласни доказателствени средства чрез разпита на свидетелите С.Б. и Р.П., също не се установяват по категоричен начин твърденията на ответника за нарушения. Свидетелят П. твърди, че Заповед № .. от 08.02.2023 г. цитирана в процесната Заповед за дисциплинарно наказание е връчена чрез електронната платформа „Ш.“, което било документирано, като сочи, че там се осъществява цялата кореспонденция в училището. От друга страна съдът намира, че дори да се приеме, че заповедта от 08.02.2023 г. е връчена и ищцата се е запознала с нея, видно от събраните по делото писмени и гласни доказателства се установява, че на 10.02.2023 г. Е. В. е била в платен отпуск, а в периода 13.02.2023 г. - 22.02.2023 г. в отпуск по болест. Поканата за даване на писмени обяснения е връчена на 24.02.2023 г., а срокът за даване на обяснения е удължен до 28.02.2023 г. От представените по делото писмени документи се установява още, че на 08.03.2023 г. била издадена Заповед № . със същото съдържание – да предаде класните работи в срок до 10.03.2023 г., като същата е получена от ищцата, което е удостоверено с дата и подпис от нейна страна. Представен е приемо-предавателен протокол № . от 10.03.2023 г., видно от който ищцата е изпълнила дадените ѝ законни нареждания от работодателя и е предала необходимите документи. Предвид гореизложеното, съдът счита, че ищцата е изпълнила нарежданията, дадени ѝ със Заповед от 08.02.2023 г. и Заповед от 09.03.2023 г., като с оглед на изпълнението на втората заповед, както и отсъствието на ищцата през значителна част от времето между издаването на първата и втората заповеди, то дори да се приеме, че в по-ранен момент е узнала за задължението, не се обосновава достатъчна тежест на поведението за законосъобразното налагане на дисциплинарно наказание.

По отношение на другото нарушение, посочено в заповедта за дисциплинарно наказание - че не е внесено мотивирано предложение за учениците със слаби оценки, съдът счита, че не се установява по безспорен начин извършването на такова. По делото са представени две мотивирани предложения подадени от Е. В. по отношение на двама ученици със слаб успех от 07.02.2023 г., от които се установява, че към момента на издаване на процесната заповед за дисциплинарно наказание - 08.02.2023 г., ищцата е подала такива предложения по отношение на посочените поименно в заповедта ученици, поради което съдът счита, че не е налице твърдяното нарушение.

По горните мотиви и при съвкупната преценка на събраните по делото писмени доказателствени средства, съдът намира, че работодателят не е успял да установи пълно и главно, че е осъществено виновно неизпълнение на трудовите задължения от страна на ищцата, за което да може да бъде ангажирана нейната дисциплинарна отговорност, респективно да бъде

наложено процесното дисциплинарно наказание „з.“, поради което следва да се отмени наложеното на ищцата със Заповед № ./22.03.2023г. на директора на .. „Л.“ дисциплинарно наказание "з."

По отговорността на страните за разноси:

С оглед изхода на спора и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК право на разноси има ищцата, на която следва да бъде присъдена сумата 500 лева, представляваща разноси за адвокатско възнаграждение. Предвид нормата на чл. 78, ал. 6 ГПК на ответника следва да бъдат възложени разноските за производството в размер на дължимата държавна такса в размер на 80 лева.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ наложеното на Е. В. В., ЕГН ***** със Заповед № ./22.03.2023г. на директора на .. „Л.“ дисциплинарно наказание "з."

ОСЪЖДА .. „Л.“, с адрес гр. С.. **ДА ЗАПЛАТИ** на Е. В. В., ЕГН ***** , на основание чл.78, ал.1 ГПК сумата 500 лева, представляваща разноси за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА .. „Л.“, с адрес гр. С.. **ДА ЗАПЛАТИ** на основание чл.78, ал.6 ГПК по сметка на Софийски районен съд сумата 80 лева, представляваща държавна такса по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____