

РЕШЕНИЕ

№ 543

гр. Пловдив, 22.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, V СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и пети март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Светлана Ив. Изева

Членове: Радостина Анг. Стефанова
Светлана Анг. Станева

при участието на секретаря Петя Ф. Цонкова
като разгледа докладваното от Светлана Анг. Станева Въззивно гражданско дело № 20245300500597 по описа за 2024 година

Въззивното производство е по реда на чл.258 и следващите от ГПК във връзка с чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ.

Образувано е въз основна на въззивна жалба, подадена от Основно училище „Св. Св. Кирил и Методий“, с. К., чрез адв. Б. П., против решение №299 от 16.01.2024 г., постановено по гр.дело №10988 от 2023 г. на ПдРС, XV гр. състав, с което е признато уволнението на Т. А. Т., осъществено със заповед №*** г., издадена от директора на Основно училище „Св. Св. Кирил и Методий“ – село К., област П., с която е прекратено трудовото правоотношение между страните на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, за незаконно и е отменено; възстановена е Т. А. Т. на заеманата преди уволнението длъжност „*** и длъжността „****“ и „*** при Основно училище „Св. Св. Кирил и Методий“ – село К., област П.; осъдено е на основание чл. 78, ал. 1 ГПК Основно училище „Св. Св. Кирил и Методий“ – село К., област П. да заплати на Т. А. Т. сумата от 1080 лева, представляваща сторени разноси в рамките на първоинстанционното производство, както и на основание чл. 78, ал. 6 ГПК да заплати в полза на Държавата, по бюджета на съдебната власт, по сметка на Районен съд Пловдив сумата от 100 лева, представляваща държавна такса за предявените искове.

С въззивната жалба се иска отмяна на решението и отхвърляне на предявените искове, като на страната се присъдят и разноси за двете

инстанции. Оспорва се извода на съда, че не се касае за тежко нарушение на трудовата дисциплина, като се излагат подробни съображения в тази насока.

В срока по чл. 263, ал.1 от ГПК е постъпил писмен отговор, като се излагат подробни съображения, че въззивната жалба е неоснователна и следва да се остави без уважение, а първоинстанционното решение да се потвърди. Навеждат съображения във връзка с доводите на жалбоподателя. Сочи се, че е налице самостоятелно основание за отмяна на заповедта за уволнение, тъй като въззиваемата страна попада под закрилата на чл. 344, ал.3 от КТ.

Пловдивският окръжен съд, въззивно гражданско отделение, V граждански състав, като прецени събраните по делото доказателства, намира следното:

Въззивната жалба е депозирана в законоустановения срок, изхожда от легитимирана страна и е насочена срещу съдебен акт, подлежащ на въззивно обжалване, поради което се явява процесуално допустима и следва да се разгледа по същество.

При служебната проверка на основание чл.269 от ГПК се констатира, че решението е валидно - постановено е в рамките на правораздавателната компетентност на съдилищата по граждански дела, и допустимо – съдът се е произнесъл по искове, с които е бил сезиран – по предмета на делото, правилно изведен въз основа на въведените от ищеца твърдения и заявления петитум. Правилно е дадена материално – правната квалификация на исковете. Налице са всички положителни и липсват отрицателни процесуални предпоставки за постановяване на решението.

Въззивната проверка за правилност се извършва на решението само в обжалваната част и само на поддържаните основания. Настоящият състав при служебната си проверка не констатира нарушения на императивни материално-правни норми, които е длъжен да коригира, и без да има изрично направено оплакване в тази насока съгласно задължителните указания, дадени с ТР №1/09.12.2013 г. по тълк.д. №1/2013 г. на ОСГТК на ВКС. Разгледана по същество, въззивната жалба е неоснователна.

Настоящата инстанция, като съобрази доводите на страните, съгласно правилата на чл.235, ал. 2 вр. чл. 12 от ГПК, и предвид релевираните в жалбата въззивни основания, прие за установено следното:

Производството, в което е постановено обжалваното решение, е образувано по предявени обективно съединени искове с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от Кодекса на труда.

Ищцата твърди, че е заемала длъжност „****“ и длъжността „****“ по „****“ и „***“, при ответника. Трудовото правоотношение е прекратено поради наложено дисциплинарно наказание уволнение. Излагат се съображения, че уволнението е незаконосъобразно, поради което се иска то да бъде отменено, както и да бъде отменена незаконосъобразната заповед №*** г., като бъде възстановена Т. Т. на предишните длъжности.

Постъпил е отговор на исковата молба в срока по чл.131 ГПК, в който се излагат подробни съображения, че уволнението е законосъобразно, ищцата е извършила посочените дисциплинарни нарушения, поради което и прекратяването на трудовото правоотношение по дисциплинарен ред е законосъобразно. Твърди, че е спазена процедурата по Кодекса на труда.

Като безспорни и ненуждаещи се от доказване са отделени следните обстоятелства: между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжност „***“ и длъжността „***“ по „***“ и „***“, като трудовият договор е прекратен със заповед №*** г.

За да бъде уважен искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ - да се признае уволнението за незаконно и като такова да бъде отменено, е необходимо ответникът да установи, че уволнението е законосъобразно извършено, че заповедта е издадена от лице, носител на работодателската власт, че е било налице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение – допуснати от ищцата дисциплинарни нарушения, за които е наложено с атакуваната заповед дисциплинарно наказание „уволнение“. Необходимо е и съразмерност на дисциплинарното наказание с извършеното дисциплинарно нарушение. Дисциплинарното нарушение като вид правонарушение (нарушение на трудовата дисциплина) е установено от разпоредбата на чл. 186 КТ и се определя като виновно неизпълнение на трудовите задължения. Елементите на фактическия състав на дисциплинарното нарушение, които го характеризират като вид правонарушение, са: деяние (действие или бездействие), противоправност и вина, поради което следва да бъдат изследвани посочените белези за вмененото дисциплинарно нарушение с процесната заповед.

В настоящия случай не съществува спор между страните, че заповедта е издадена от лице, носител на работодателската власт.

Според първоинстанционния съд е безспорно установено по делото, че съществувалото между страните трудово правоотношение е прекратено със заповед №*** г., като отразеното основание е чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ поради допуснато дисциплинарно нарушение по смисъла на чл.190, ал.1, т.2 КТ - неявяване на работа в течение на няколко последователни работни дни. Според състава на районния съд дисциплинарното нарушение не е описано от фактическа страна, като се сочи, че е налице твърдяно неявяване на работа в периода 10.4.2023 г. - 13.4.2023 г. Според настоящата инстанция дисциплинарното нарушение е описано в заповедта за уволнение и е конкретизирано – именно неявяване на работа и неизпълнение на трудовите задължения от въззиваемата страна в периода 10.04.2023 г. – 13.04.2023 г. и липсата на какъвто и да е оправдателен документ за съответните работни дни.

Съдът е съобразил, че периода 10.4.2023 г. - 13.4.2023 г. е бил част от пролетната ваканция на учениците. Според свидетелските показания,

практика в училището било учителите да ползват отпуски през периодите на ваканциите. Изключение правела лятната, когато имало дежурни учители, които следвало да присъстват в училището, за да изпълняват текущи административни задачи. Тази практика е поддържана и от настоящия и.д. директор на училището.

Прието е, че спорът по делото се концентрира около това, дали ищцата е депозирала молба за отпуск за процесния период. Същата е заявила, че е подала такава по надлежния ред, както всички останали учители. Свидетелката Р. посочва, че я е видяла да попълва самото заявление за отпуск. Свидетелката А. обяснява процедурата, по която директора одобрява отпуските, като заявява, че за периода Т. не е входирила молба за отпуск при нея. Безспорно по делото е според състава на районния съд, че през процесния период учителите, подаващи молба за отпуск, не са получавали входящ номер на заявлението за себе си, което според съда води до неустановимост с категоричност на спорното обстоятелство. Според районния съд ищцата обективно не може да установи, че е депозирала молба. Независимо от това, не се приема за доказано от ответника, че за процесния период ищцата не е имала оправдателна причина да отсъства от работното си място. Въпреки че това е отрицателен факт, в отговорност на ответника е било да организира процедура за входиране на молби за отпуск, която може да бъде проконтролирана, поради което е приел, че ответникът не установява твърдените нарушения на трудовата дисциплина, а още по-малко в условията на пълно и главно доказване. Отделно от това е отбелязано, че, съобразно изискванията на чл. 189, ал. 1 КТ, само по себе си отсъствието от работа за процесния период не се явява достатъчно тежко, за да обуслови налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Прието е, че при определяне на тежестта на дисциплинарното наказание следва да се вземе предвид естеството на нарушението, дали за работодателя са настъпили вредни последици, като се посочва съдебна практика. Съобразено е, че в конкретния случай в процесната заповед за уволнение не са посочени други нарушения, не се изяснява как твърдяното нарушение е довело до вредни последици за работодателя. Напротив, по делото се установява, че учителите са били инструктирани да вземат отпуск за процесния период, т.е. присъствието им в училището не е било необходимо, поради което и самото налагане на най-тежкото наказание изглежда самоцелно, като е прието, че уволнението е незаконосъобразно и е отменено. Претенцията на ищцата с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност е обусловена от основателността на тази за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, като е уважени и втория обективно съединен иск.

Решението е правилно и законосъобразно като краен резултат, макар и съображенията на въззивната инстанция да са по – различни от изложените.

Действително, и според настоящата инстанция не е безспорно

установено, че въззиваемата страна е депозирала заявление за ползване на платен годишен отпуск, въпреки че е подготвяла такова. Установено е и това, че входяването на заявленията и предоставяне на входящ номер на работника или служителя е започнало в по – късен момент – септември 2023 г. По делото не се спори между страните и относно това, че в периода 10 – 13.04.2023 г. въззиваемата не се е явила на работа, въпреки че не е имала издадена заповед за разрешено ползване на отпуск. В този смисъл настоящия състав счита, че от Т. е допуснато дисциплинарно нарушение.

Според законодателя неявяването на работа в два последователни дни е тежко нарушение на трудовата дисциплина. Независимо от това, обаче, преценката за тежестта на нарушението се прави за всеки отделен случай, съобразно конкретно установените по делото обстоятелства, като се вземат пред вид значимостта на неизпълненото задължение, преценено с оглед трудовата функция на работника/служителя, обемът на неизпълнение; съобразяват се и последиците от допуснатото нарушение и доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху дейността на работодателя, доколко от неизпълнението им за работодателя биха могли да настъпят неблагоприятни последици, съобразяват се конкретните условия и обстановка в предприятието, възприети практики и норми на очаквано поведение; отражението върху останалите работници и служители, а при оценката на поведението на работника/служителя се взема предвид формата на вината, мотивите за извършване на деянието, осъзнава ли неправомерността на същото и неговите последици (в този смисъл решение №152/07.03.2024 г. по гр.д. №1932/2023 г. на ВКС, III г.о. и цитираната в него съдебна практика, както и изложеното в определение №50935/23.12.2022 г. по гр.д. №2071/2022 г. на ВКС, IV г.о., касаещо сходен случай).

Неявяването на работа на Т. през процесните четири дни реализира нарушението по чл. 187, ал. 1, т. 1 и [чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ](#), но не задължава работодателя да уволни работника, а работодателят е длъжен да прецени тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, субективното отношение на работника, като съобрази критериите по [чл. 189, ал. 1 КТ](#) във всеки конкретен случай. И според настоящия състав в конкретния случай най-тежкото дисциплинарно наказание не е съразмерно с тежестта на нарушението. Доводите на жалбоподателя се основават единствено на това, че длъжността, на която работи въззиваемата – ***, не □ дава привилегии или специални права, каквито другите работници и служители нямат. Този довод обаче не обосновава съответствие между тежестта на нарушението и наложеното дисциплинарно наказание. 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 тази императивна разпоредба, 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, 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 също е длъжен да извърши преценка дали има съответствие между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното наказание, според посочените в [чл. 189, ал. 1 КТ](#) критерии. Тази преценка следва да включи обема и характера на настъпилите вредни за работодателя последици, като следва да се обсъди и личността на нарушителя.

И според настоящия състав събраните по делото доказателства не дават основание за извод, че извършеното нарушение е в резултат на самоволен отказ от страна на въззиваемата да изпълнява вменените □ трудови задължения, незачитане на работодателя и създаване на затруднения в трудовия процес. Същата е подготвила заявление за отпуск, твърди, че го е депозирала, а в училището не е имало предвиден ред, по който да получи входящ номер на заявлението при подаването му. Жалбоподателят не е съобразил нито обстоятелствата, при които е извършено нарушението на трудовата дисциплина, нито тежестта на същото, а още по-малко поведението на въззиваемата. Не е установено в конкретния случай Т. да е действала умишлено, тъй като няма доказателства тя да е уведомена по някакъв начин, че отпускът □ няма да бъде разрешен. Не се твърди и да е потърсена по някакъв начин и да са поискани обяснения защо не се е явила на работа. Отбелязано е само, че е била потърсена от свидетелката и от директорката първия ден. Вместо това, целенасочено от първият ден, са съставяни констативни протоколи, че същата не се явява. Те обаче вече са надлежно входираны.

Неявяването на Т. е било през ваканция за учениците и в никаква степен не е довело до влошаване на организацията на работа, до засягане интересите на работодателя или до последици от друго естество, което да обоснове налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание уволнение – при чисто дисциплинарно минало за ищцата, тъй като по делото няма твърдения тя да е била наказвана за други нарушения на трудовата дисциплина, което също подлежи на отчитане при преценката за тежестта на нарушението. Нещо повече – твърденията за нарушение на трудовата дисциплина касаят последващ период. Не се и твърди да са засегнати по какъвто и да е начин интересите на работодателя или за него да са настъпили или да е било възможно да настъпят вредни последици.

Съобразяването с посочените обстоятелства и на всички критерии, визирани [чл. 189, ал. 1 КТ](#), водят до извод, че за извършеното от Т. нарушение на трудовата дисциплина, наложеното от работодателя дисциплинарно наказание уволнение е несъразмерно тежко. Работодателят би могъл да постигне нужния дисциплиниращ ефект, налагайки по-леко

наказание. Ето защо уволнението на Т. е незаконосъобразно и правилно е отменено от състава на районния съд.

В писмена защита, депозирана след приключване на устните състезания, е направено възражение, че първоинстанционният съд не е разгледал доводите на ищцата за защита по чл.333 КТ и същите не следва да се разглеждат, независимо от въвеждането им в отговора на въззивната жалба. Това виждане е в разрез с трайната съдебна практика, тъй като въззивният съд е длъжен да обсъди всички доводи за неправилност на първоинстанционното решение. Нещо повече – насрещната страна е заявила доводите си още с исковата молба, но на тях не е отговорено с атакуваното решение. Същевременно, доколкото е уважен иска, ищцата няма право на жалба срещу решението, като основателно е заявила и доводите си с отговора на въззивната жалба. Настоящата инстанция следва да се произнесе и по отношение на тях, като счита, че уволнението на въззиваемата е незаконосъобразно и на това основание.

Съдебната практика е еднопосочна, че в случаите, когато възнамерява да упражни правото си да уволни работник или служител, който е трудоустроен или който страда от заболяване, предвидено в Наредба №5 от 1987 г. на Министерство на здравеопазването, работодателят е длъжен да поиска от определения за уволнение информация дали страда от заболяване, предвидено в наредбата. Когато събере данни за наличие на такова заболяване, работодателят е длъжен да поиска от ТЕЛК мнение, като изпрати за това необходимите медицински документи. С това той изпълнява задължението си по [чл. 333, ал. 2 КТ](#). Мнението трябва да има съдържанието, визирано в чл. 4, ал. 2 Наредба №5 от 1987 г., само че адресат на задължението по тази норма не е работодателят, а ТЕЛК. Работодателят не може да контролира дали решението на ТЕЛК е мотивирано и по какъв начин. Той е длъжен да изпрати мнението на ТЕЛК такова, каквото го е получил, на Инспекцията по труда, за да даде (или да откаже) даването на разрешението за уволнение. Ако работодателят не е поискал или не е получил мнението на ТЕЛК в разумен срок преди да поиска разрешение от инспекцията, закрилата по [чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ](#) не е преодоляна и уволнението следва да бъде отменено само на това основание. Ако обаче работодателят е получил мнението на ТЕЛК и го е изпратил на Инспекцията по труда с искане за разрешение, той е изпълнил задължението си по Наредба №5 от 1987 г., независимо от това, какви мотиви съдържа експертното решение на ТЕЛК.

В настоящия случай работодателят е бил уведомен, че Т. страда от *** , ***№*** г. е представено именно от него. Работодателят е поискал чрез РЗИ П. мнение от ТЕЛК с писмо, изпратено на 09.05.2023 г., получено на 10.05.2023 г. (л.37 от първоинстанционното производство). РЗИ уведомява с писмо от 12.05.2023 г., че е препратила писмото до ТЕЛК. Училището е уведомено на същата дата (л.43 от делото на РС). Мнението на ТЕЛК е от заседание на 31.05.2023 г. (л.7). Искането до ИТ обаче е изпратено преди получаване на мнението на ТЕЛК – на 26.05.2023 г. (л.56). Нещо повече – в

искането са посочени и други нарушения, а и не е отбелязано да е изпратено мнение на ТЕЛК, което е задължително. Липсата на мнение на ТЕЛК в случаите по [чл. 333, ал. 2 КТ](#) – за трудоустроени работници или такива, боледуващи от болести, определени в Наредба №5/87 г., означава, че закрилата не е преодоляна. Задължението за поискване на това мнение е на работодателя. Ако в този случай има само предварително разрешение на инспекцията по труда, без да е искано предварително мнение на ТЕЛК, то това означава, че липсва пълна и всестранна информация за здравословното състояние на работника или служителя. Затова издаденото разрешение на инспекцията по труда е неправомерно. Ето защо в настоящия случай процедурата по даване на предварително съгласие от ИТ не е спазена, като закрилата не е преодоляна, респективно – уволнението е незаконосъобразно и на това основание.

Правилно след отмяна на уволнението Т. е възстановена на заеманата до уволнението длъжност.

Въз основа на изложеното въззивната жалба е неоснователна, решението на РС Пловдив – правилно и законосъобразно, като следва да се потвърди.

Разноски са поискани от страните, като, с оглед изхода на въззивното производство, следва да се присъдят единствено на въззиваемата страна в размер на 1200 лв. за адвокатско възнаграждение, за което са представени доказателства за заплащане по банков път.

Воден от гореизложеното, Пловдивският окръжен съд,
V граждански състав,

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №299/16.01.2024 г., постановено по гражданско дело №10988/2023 г. по описа на Районен съд - Пловдив, XV граждански състав.

ОСЪЖДА ОУ „Св.Св. Кирил и Методий“ с. К., П. област, да заплати на Т. А. Т., ЕГН *****, от ***, направените във въззивното производство разноски в размер на 1200 (хиляда и двеста) лева.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба в едномесечен срок от връчването му на страните пред Върховния касационен съд.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____