

РЕШЕНИЕ

№ 263

гр. Велико Търново , 19.06.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ВЕЛИКО ТЪРНОВО в публично заседание на
петнадесети февруари, през две хиляди двадесет и първа година в следния
състав:

Председател: Теодорина Димитрова
Членове: Йордан Воденичаров
Светослав Иванов

като разгледа докладваното от Йордан Воденичаров Въззивно гражданско
дело № 20214100500054 по описа за 2021 година

Производство по реда на чл.258 и сл. ГПК

Предмет на подадената от М. ИВ. Й. чрез пълномощника му - адвокат М.С. от ВТАК, въззивна жалба е решение № 424/14.12.2020 г. по гр.д. № 572/2020 г. на ГОРС, с което са отхвърлени предявените от него срещу „ПТП“ гр.Г искове по чл.344, ал.1, т.2, т. 3, чл.225, ал.1 КТ, чийто целен резултат е признаване за незаконно и отмяна на дисциплинарното му уволнение, извършено на основание чл.330, ал.2, т.6, вр. с чл. 188, т.3, чл.187, ал.1, т.1, пр.2-ро КТ със заповед №ЛС-27/04.05.2020 г. на директора на предприятието – работодател, възстановяване на предишната му работа на длъжността „ПМЛ“ и за заплащане на сумата 5200 лева, представляваща обезщетение за това, че е останал без работа вследствие на уволнението за периода от 12.05.2020 г. до 25.08.2020 г. заедно със законната лихва, както и иск за отмяна на наложено му със Заповед № ЛС - 25/27.04.2020 г. дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“, с молба да бъде отменено и искове уважени в своята цялост, с присъждане на направените по производството разноски.

Наведени са оплаквания/ доводи/ за неправилност и необоснованост на обжалваното решение в частта му за дисциплинарното уволнение, чието градиво почива на несъобразени и погрешно преценени от първоинстанционния съд и установени от доказателствата, обстоятелства, годни да бъде направен краен правен извод за незаконността му със съответните последици, тъй-като деянието, което му е вменено не съставлява виновно неизпълнение на трудовите задължения, поради възникнала обективна невъзможност за изпълнението им.

Ищецът не е декларирал с подписа си в инструктажната книга на 23.04.2020

г. в 01.40 часа своята годност да изпълнява трудовите си задължения за предстоящата смяна/ както погрешно е приел районния съд/, а щом не е декларирал не би следвало да бъде допуснат на работа съгласно чл.28, ал.1 от Наредба № 54/02.06.2003 г. на МТС за медицинските и психологическите изисквания на персонала; да се явява бодър и отпочинал на работа помощник локомотивния машинист не е дължим на работодателя резултат, а това му състояние е предпоставка за упражняване на трудовите му функции; годността на членовете на локомотивната бригада да изпълняват трудовите си задължения се установява с медицински преглед по реда на чл. 24 и чл.39 на горната наредба и е факт, подлежащ на доказване от работодателя, което не е сторил; ищецът е имал готовност да изпълнява трудовите си задължения, което личи от факта, че се е явил на разпределителната гара откъдето е трябвало да започне изпълнението, но ненормално дългия му престой от 5 часа при неподходящи условия в изчакване на товарния влак е отнел неговата бодрост, причинил му е умора/ за което състояние е допринесло и обстоятелството, че работодателят не е спазил правото му на ежеседмична почивка в регламентирания с разпоредбата на чл.153, ал.2 КТ размери/ и силно намалена физическа работоспособност до изчерпването ѝ. Освен това е налице несъответствие между тежестта на нарушението и тежестта на наказанието, дори и да би се приело, че ищецът е извършил виновно нарушение на трудовата дисциплина.

По отношение на решението в частта му, с която е отхвърлен иска за отмяна на дисциплинарното наказание „Предупреждение за уволнение“, жалбата не съдържа конкретни оплаквания.

В срока по чл.263, ал.1 ГПК е подаден писмен отговор на жалбата, съдържащ подробни доводи за съответствие на решението с доказателствата и материалния закон. Моли да бъде потвърдено решението с присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

В с.з. всеки от представителите на страните съответно поддържа и оспорва жалбата.

Съдът след като разгледа жалбата, обсъди доводите на страните и прецени събраните по делото доказателства приема за установено и обосновава следните правни изводи:

Ищецът твърди, че е работил при ответното поделение на „БТП“ ЕООД на длъжност помощник- машинист, локомотивен“. На 13 април 2020 г. след като се запознал с предстоящата му по график нова смяна за 14.04.2020 г. е разговарял с дежурния депомайстор 7 часа преди началото ѝ и го е уведомил, че поради натоварването, което е имал при обслужването на специалния влак на 11 април и извънредния влак на 09 април, не се чувства бодър и отпочинал да поеме тази смяна и няма да се яви. Макар и работодателят да е имал достатъчно време, в което да осигури друг помощник- машинист за поемане на смяната, не го е направил, вместо което заради неявяването на работа му е наложил със Заповед № ЛС -25/27.04.2020 г./ връчена му на 30.04.2020 г./ дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“. На 23.04.2020 г. за да поеме поредна смяна с начало 1.40 часа се явил, заедно с локомотивния машинист Лъчезар Лалов на гара Синдел-разпределителна, където двамата чакали три часа при ниски температури на пейките в чакалнята на гарата до посочения час, но се оказало че трябвало да чакат още два часа при същите неблагоприятни условия/ не ползвал предвидената стая за почивка и изчакване за смяна на локомотивните бригади, понеже нямала необходимата битова уредност / до началото на изпълнението на трудовите си задължения, тъй-като нямало свободни локомотивни машини. Поради недобрата организация на работния процес, разкриваща очевидната неспособност на работодателя да организира смените така, че да бъде

предпазен човешкия му ресурс от преумора и лоши условия , отказал да чака още два часа , за да започне евентуално изпълнение на трудовите си задължения. Заради този случай му е наложено със Заповед № 16-27/04.05.2020 г./ връчена му на 12.05.2020 г./ на директора на поделението дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 187, ал.1, т.1 пр.2-ро и т.3 пр.1-во КТ и е прекратено на основание чл. 330, ал.2 , т.6 КТ трудовото му правоотношение . Работодателят е мотивирал налагането на най- тежкото дисциплинарно наказание и с факта на предходно наложеното му наказание“предупреждение за уволнение“, без да съобрази , че заповедта за него е издадена след извършване на второто деяние и няма как по тази причина да се счита, че то е оправдано да се санкционира по- строго именно заради първото. Оспорва законността на наложеното му дисциплинарно уволнение поради обстоятелствата, че работодателят не е осигурил възможност изпълнението на трудовите му задължения да започне своевременно, не е осигурил регламентирани от трудовото законодателство почивки, за да се почувства отпочинал и не е осигурил подходящи и здравословни битови условия в стаята за почивка на локомотивния личен състав , защото ако бе сторил всичко това , не би се стигнало до деянието , което дори и да се разглежда като виновно дисциплинарно нарушение, по тежест не съответства на тежестта на наказанието. Оспорва законността на наложеното му дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ с довод, че деянието му не съставлява дисциплинарно нарушение поради обстоятелствата , че предварително е уведомил работодателя, че не се чувства отпочинал и във физическо състояние позволяващо му адекватно да изпълнява трудовите си задължения , който въпреки че е разполагал с достатъчно време да осигури друг помощник – машинист за осъществяването на дейността , не го е направил. Предвид горетвърдяното, моли съдът да постанови решение , с което да признае за незаконно уволнението му , да го възстанови на предишната работа, както и да осъди ответника да му заплати обезщетение в размер на 7000 лева за времето през което е останал без работа вследствие на уволнението/12.05.2020 г. – 12.11.2020 г./, а в условие на евентуалност/ така е поискано/- ако бъде уважен иска за възстановяване на работа , да отмени и дисциплинарното наказание „предупреждение за уволнение“, с присъждане на направените по производството разноски.

Ответникът е оспорил исквете с възражения на следните основания:

Неявяването на Й. на 14.04.2020 г. на гара Синдел- разпределителна в 1,40 часа , за да изпълни възложената му по сменен график работа , свързана с обслужване на два товарни влака е факт на дисциплинарно нарушение , тъй-като за периода 09.04.-14.04.2020 г. му е осигурена почивка между смените надхвърляща 12 часа , а от освобождаването му от последната негова смяна на 12.04.2020 г. в 14.00 часа, до 14.04.2020 г. в 1,40 часа е разполагал с почивка от 35 часа и 40 минути. Поради обстоятелствата, че му е осигурено достатъчно време за възстановяване на силите и трудовите му функции не включват управление на машините , неявяването му на работа не може да се оправдае с натрупана умора, още повече , че в обясненията си не я е посочил като причина, а е посочил неосигурен от работодателя транспорт и стая за почивка, какъвто вторият не му дължи, а ищецът е имал възможност да ползва подходящ безплатен железопътен транспорт и стая за почивка с добри битови условия. За подобни случаи вътрешните правила на „БТП“ ЕООД не предвиждат освобождаване от изпълнение на трудовите задължения на локомотивния машинист и помощника му .

Отказът на ищеца да изпълни на 23.04.2020 г. възложената му по сменен график / съгласно Ежедневен план за служба на машинистите от 22.04.2020 г./ работа- обслужване на влак № 30642 от Синдел- разпределителна до гара Карнобат и влак № 30651 по обратното направление , след като се е явил на първата гара , е факт на тежко дисциплинарно нарушение, санкционирано с издадената Заповед № 16-27/04.05.2020 г./

върчена му на 12.05.2020 г./ на директора на поделението.

Тежестта му се определя от настъпилата неблагоприятна за работодателя последица: поради отпадане от движение на двата влака не са извозени по предвиденото им местодоставяне 18 празни вагон – цистерни от гара Синдел до гара Дружба и 14 пълни с дизелово гориво вагон- цистерни от гара Карнобат до гара Варна- товарен парк. Неизпълнението го е обяснил не с натрупана умора , а с неудобства свързани с пътуването. Неговите твърдения, представени като основа на оплаквания от работодателя за неосигуряване на необходимите условия за изпълнение на трудовите му задължения се оборват от обстоятелствата , че помещението за почивка на локомотивните бригади представлявало наето жилище със санитарен възел и отоплителни тела , в което е направен ремонт през 2019 г. и е било напълно битово пригодено по предназначение ; по разписание товарен влак № 30642, който ищецът е трябвало да обслужи, потегля в 03.10 часа, а не в 01.40 часа; подписал се е в 01.40 часа в книгата за инструктаж , при което писмено е декларирал, че се чувства бодър и отпочинал ; разполагал е с достатъчно време за почивка между отработените от него смени преди да се яви на работа на 23.04.2020 г. , като от последната му отработена на 21.04.2020 г. смяна до въпросната неотработена е имал на разположение 31 часа и 20 минути. За налагането на най тежкото дисциплинарно наказание не е било необходимо да бъде уведомяван , че предходното му поведение също съставлява нарушение на трудовата дисциплина , защото работодателят е могъл да му наложи и едно наказание за двете нарушения.

Моли да бъдат отхвърлени като неоснователни , с присъждане на направените по производството разноски

Съществените по делото факти / обстоятелства от обективно естество / изложени в исковата молба – в преобладаващата им част, и в писмения отговор- изцяло/ са установени / и преобладаващо безспорни/ по смисъла на чл.154, ал.1 ГПК от събраните множество писмени и гласни доказателства , поради което е ненужно тяхното преповтаряне от въззивния съд , тъй-като ги възприема напълно , така както подробно са описани в мотивната част на обжалваното решение и упражнявайки правомощието си по чл.272 ГПК препраща към констатациите им, направени от първоинстанционния съд.

Спорно е правното им значение за незаконността / законността на двете дисциплинарни наказания с оглед противоположната им/ отрицателна – на ищеца и положителна – на ответника / преценка на всяка от страните.

Субективното право на работодателя да прекрати по едностранен негов волеви почин без предизвестие чрез ефекта на наложено дисциплинарно наказание *уволнение* трудовото правоотношение на работника или служителя/ чл. 330, ал.2, т.6, чл. 188, т.3, чл.190 от КТ/ с *позоваване* на някакъв абстрактно предвиден или някакви абстрактно и изрично *предвидени* в хипотеза/ хипотези на закона поведенчески факт или факти/ действие и/или бездействие/ , които самият законодател е преценил , че по принцип съставляват тежки нарушения на трудовата дисциплина, или поведенчески факт , който макар и да не е изрично и абстрактно предвиден като такъв в хипотеза на законова правна норма , е годен да бъде квалифициран като «друго тежко нарушение на трудовата дисциплина» по смисъла на чл. 190, ал.1, т.7 от КТ, възниква само, *ако* на първо място в действителността настъпи/ настъпят съответния факт или съответните факти.

Нарушение на трудовата дисциплина е нежелано от оценъчно гледище на цивилизованите

схващания на правовото общество обективно състояние на нещата/ факт/, произтекло от реално осъществено поведение на работника или служителя/ действие или бездействие/ *несъответно* на / в разрез с / онова негово поведение, установено да бъде правно дължимо за конкретния случай , т.е. неправомерно поведение представляващо **ВИНОВНО** / умишлено или небрежно/ неизпълнение на някакви конкретно вменени му по индивидуалното трудово правоотношение и/или закона трудови задължения- чл. 186, чл.124 от КТ. Следва да се поясни, че вината поне в небрежното ѝ проявление /*неположена* обичайна според абстрактния модел на добрия стопанин / чл.63 ЗЗД/ грижа за изпълнение от работника или служителя, която обаче е била дължима и е могъл да положи , но без да осъзнава по време на конкретното си поведение това, докато при умишленото неизпълнение осъзнава проивоправния характер на поведението си *и иска* или допуска неизпълнението / *се предполага* по общо правило – аргумент от чл.45, ал.2 ЗЗД.

На второ място *работодателят следва/ е длъжен/ да покани* работника да даде в устна или в писмена форма обяснения по фактите, които първият е убеден, че представляват нарушения на трудовата дисциплина, да изслуша и/или да приеме тези обяснения и да събере и оцени посочените доказателства – чл.193, ал.1 от КТ. На трето място , щом съобрази критериите по чл.189, ал.1 от КТ / тежест на нарушението, обстоятелствата при които е извършено и поведението на работника или служителя въобще / и констатира, че правото му да наложи дисциплинарно наказание не е погасено поради изтичане на преклузивните срокове по чл.194, ал.1 от КТ, работодателят следва документално да изяви волята си за налагане на дисциплинарно уволнение с писмена мотивирана заповед- чл.195, ал.1 от КТ. Работникът или служителя има право/ съответно работодателят—задължение/ да бъде осведомен ясно и недвусмислено въз основа на кой или кои поведенчески факт/ факти, преценен / преценени като нарушение/ нарушения на трудовата дисциплина работодателят му налага най- тежкото дисциплинарното наказание и прекратява трудовото му правоотношение и защо - арг. от чл.1, ал.3 от КТ, *вр. с чл. 56 от КРБ*.

Това дължимо осведомяване е намерило пряк израз в разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ и предпоставя осигуряване на ситуация за пълноценно осъществяване на правото на защита на работника или служителя, заложено в признатата му и гарантирана от закона възможност да атакува уволнението с исквете по чл.344 от КТ.

От друга страна право да бъде признато за незаконно и да се отмени дисциплинарното уволнение, би възникнало за работника или служителя , ако едностранният правен волеви акт на работодателя или 1/*от обективно* правно гледище нарушава някое от императивните законови правила , установяващи стриктен процедурен режим за допустимост на издаването му/ чл. 193, чл.195 от КТ/, или 2/ почива на формално позоваване на съществуващо в закона основание / абстрактно очертан в хипотезата на дадена правна норма фактически състав / , което обаче не е настъпило в действителността / истината по случая е друга/, или 3/ е лишен въобще от материалноправно основание в тесен смисъл, т.е. уволнението е наложено поради факт , който въобще не би могъл да се квалифицира като нарушение на трудовата дисциплина; или 4/ дори и да съществува формално- юридически нарушението на трудовата дисциплина, неговата конкретна тежест , преценена от гледище на житейската справедливост, изведена от критериите на чл.189 от КТ, въобще не оправдава налагане на най- тежкото дисциплинарно наказание / неадекватност между тежестта на нарушението и тежестта на наказанието/ - чл. 190, ал.2 от КТ; 4/ *въпреки* посочения по-горе порочен статус на акта от гледище на процедурна нарушеност и/или материалноправна несъобразеност, той все пак е произвел *ефекта си - прекратено е трудовото*

Това е умузрително очевидно , тъй-като има правна логика да се отменя нещо незаконно, което въпреки тази своя квалификация „незаконност“, все пак е внесло в нечия правна сфера някаква промяна/ която не би настъпила без този акт / и се цели този резултат да се заличи/ да престане да съществува за в бъдеще като правно непоносим , съответно не може да се отменя нещо , което така или иначе не е и не би могло да внесе никаква промяна в нечия правна сфера- аргумент за гореказаното от чл. 325, т.2 , чл.354, т.1 от КТ.

В кръга на горните *принципни* съждения , конкретиката на разглеждания трудовоправен случай, сочи следното:

Обективният факт на отказ на ищеца/ признат още в исковата молба и установен от доказателствата/ на 23.04.2020 г. да извърши възложената му по сменен график / съгласно Ежедневен план за служба на машинистите от 22.04.2020 г./ работа-обслужване на влак № 30642 от Синдел- разпределителна до гара Карнобат и влак № 30651 по обратното направление , макар и да се е явил на първата гара с изпълнително намерение, както и факта на напускането му на мястото , където трябва да е на разположение на работодателя, преди да изтече времето на смяната му, е събирателно и каузално обусловено/ второто следва от първото / поведение , разкриващо съвсем умузрително очевидно пряко неизпълнение на трудовите му задължения , произтичащи от нормите на чл.124, чл.126, ал.1, т.1 , пр.2-ро и т.4 КТ/ да бъде на работното си място до края на работното време и да изпълнява възложената му работа/ и следователно съставлява сбор от две нарушения на трудовата дисциплина – чл.187, т.1, пр.2-ро / преждевременно напускане на работа/ и т. 3, пр.1-во / неизпълнение на възложената му работа/ КТ.

А поведението му съставлява нарушения на трудовата дисциплина , защото неизпълнението на трудовите задължения е виновно проявено- чл.186 КТ , макар и да отрича вината си заради наведените по горе обстоятелства.

Нещо повече , тяхната съвкупна тежест в конкретната ситуация / чл.190, ал.1, т.7 КТ/ е напълно оценъчно/ по справедливост/ съответна на тежестта на наложеното му за тях дисциплинарно наказание „уволнение“ по смисъла на чл. 190, ал.2, вр. с чл. 189 , ал.1 КТ.

Тя се определя / в съгласие с доводите на ответника/ на първо място от настъпилите неблагоприятни за работодателя последици от неизпълнението на възложената работа : поради отпадане от движение на двата влака не са извозени по предвиденото им местодоставяне 18 празни вагон – цистерни от гара Синдел до гара Дружба и 14 пълни с дизелово гориво вагон- цистерни от гара Карнобат до гара Варна-товарен парк, което без съмнение е факт на сериозно смущение на основната му дейност , годин да накърни доброто му търговско име пред насрещната страна по договора за железопътен превоз на товари. На второ място се определя и от обстоятелството , че това неизпълнение *повтаря* по практическата си значимост предходно извършено нарушение на трудовата дисциплина , изразяващо се в неявяването на ищеца на работа на 14.04.2021 г. в 01.40 часа / за което е наказан по- късно с „предупреждение за уволнение“/- неявяване закономерно довело пак до неизпълнение на същата възложена му работа/ поглъща го в себе си /, настъпили са същите по вид неблагоприятни последици и съвместната им много близка по време битност/ на нарушенията/ е сама по себе си лош морален показател за безкритичен субективен произвол и безотговорно отношение към добросъвестното изпълнение на трудовите задължения. Обстоятелството , че към времето на извършване /

допускане на нарушенията на трудовата дисциплина , за които е наказан с дисциплинарно уволнение все още не била издадена и връчена заповедта за налагане на дисциплинарното наказание „предупреждение за уволнение“, не може да обоснове по малка тежест на тези съвкупно взети и каузално свързани нарушения. И това е така , защото неизпълнението на трудовото му задължение да се яви на работа на 14.04.2020 г. е вече настъпил обективен факт с неблагоприятни последици , произтекъл именно от негово *поведение*/ т.е. ако не е било такава - не би настъпил/ , подлежащо на преценка в обхвата на дисциплинарно-наказващата власт на работодателя, и не може да бъде считан като да е ненастъпил по горната причина/ неиздадена и невръчена още заповед за дисциплинарно наказание / , тъй-като законът /КТ/ не само не съдържа подобна фикция , а напротив – поставя *поведението* на работника ли служителя като един от основните критерии при определяне на дисциплинарното наказание – чл. 189, ал.1, пр.3-то КТ. Под „поведението“ е логично да се разбира не само онова конкретно поведение съпроводило извършването на разглежданото и разследвано нарушение на трудовата дисциплина / впрочем до голяма степен то би се включвало в житейския предмет на легалния критерий „обстоятелствата, при които е извършено“- чл.189, ал.1, пр.2-ро КТ/ , а цялото проявено поведение на съответния работник или служител до *момента*.

Обобщеното твърдение на ищеца , че се е намирал в състояние на психо-физическа непригодност, т.е. не се е усещал бодър и отпочинал да изпълни възложената му работа от натрупана умора /: претовареност / , причинена му от поведението на самия работодател, който не създал такава добра сменна организация на работния процес , че да бъде предпазен човешкия му ресурс от нея/ умората/ поради обстоятелствата, че не е осигурил възможност изпълнението на трудовите му задължения да започне своевременно/ без дълги изчаквания/, не е осигурил регламентираните от трудовото законодателство междусменни седмични почивки и не е осигурил подходящи и здравословни битови условия в стаята за почивка на локомотивния личен състав, е голословно и дори несериозно , тъй-като е лишено както от опора в доказателствата, така и от подкрепата на здравата житейска логика.

Негово трудовоправно задължение е да се яви *бодър и отпочинал*/ как ще го постига, извън онези обуславящи обстоятелства, зависещи от поведението на работодателя, е въпрос на лична съобразителност, т.е. на създадени собствени привички на житейска порядъчност в полза на това му състояние / за изпълнение на възложената му по трудовия договор специфична и сменно организирана работа- чл. 126, т.2 КТ, чл.50, ал.4 , вр. с чл. 26, ал.2 от Инструкцията за работа на машинисти , локомотивни и помощник-машинисти в „БТП“ ЕООД / приложена по делото/. Съответно негово право е да изисква и очаква от работодателя да създаде необходимите предпоставки за изпълнението му , като изпълни задълженията си, вменени му с нормите на чл. 153, ал.3 и чл.124, вр. с чл. 127, ал.1 КТ да му предостави възможност за ползва достатъчно почивки и да осигури такива подходящи условия за осъществяване на дейността, които да не допускат или поне да свеждат до минимален риск появата на неблагоприятни обстоятелства, отнемачи или пречещи на постигането и поддържането на разглежданото изискуемо състояние на пригодност.

По начало , за да се освободи длъжника от отговорност от неизпълнение на задължението си , *т.е. да изключи вината си за него* , трябва да наведе и докаже настъпването/ възникването на обстоятелство или на взаимно свързани обстоятелства, което /които обективно е/са причинило/ причинили невъзможност да бъде изпълнено, извън неговия интелектуално- волеви контрол - чл.81 ал.1 ЗЗД. Обстоятелство или обстоятелства от такъв непредвидим и/или непреодолим характер ищецът не твърди и

доказва.

Настина натрупана над нормалната за човешкия организъм физическа умора по начало е обстоятелство, което причинява неизпълнение на задължението на работника или служителя, комуто е възложено да изпълнява специфична дейност, подобна на тази, възложена на ищеца, да се яви бодър и отпочинал на работа, а ако хипотетично би се допуснало, че в конкретния случай последният все пак по неизвестна причина не се е усещал бодър и отпочинал, то това му състояние на непригодност за пълноценна работоспособност би се явило основание правомерно и повелително да не бъде допуснат от работодателя да изпълнява работата – аргумент от чл.213, ал.2 КТ/ законът урежда последици от *незаконно* недопускане на работника или служителя на работа, следователно позволява и случаи на *законно* недопускане/ , чл. 28, ал.1 от Наредба № 54/02.06.2003 г. на МТС за медицинските и психологическите изисквания на персонала, който осъществява железопътни превози на пътници и товари и съпътстващите ги дейности, и за провеждане на предпътните/ предсменни/ медицински прегледи/ обн.ДВ бр.55/17.06.2003 г. / . Щом недопускането по сочената причина неминуемо би се разглеждало основание за отпадане на правото му да полага труд за конкретното време и на конкретното място, би отпаднало и задължението му да я изпълнява. Разбира се състоянието на непригодност за пълноценна неработоспособност поради натрупана умора над нормалната за човешкия организъм степен във всички случаи би било основание за освобождаване по принуда от горното задължение, но не във всички случаи би се явило основание за изключване на вината във връзка с последиците от неизпълнението. Ще бъде такова основание само когато настъпването на това състояние не би могло да се вмени на ищеца по причина изведена от собственото му поведение като несъответно на полагане на дължимата грижа да го предотврати.

Както по-горе съдът посочи, няма никаква доказана / а отчасти и логическа/ каузална свързаност между вменяваната от ищеца на ответника - работодател поведенческа неизправност и твърдяното състояние на преумора, защото нито това му спорно състояние е установено, нито обстоятелствата които според субективните представи на първия разкриват тази неизправност, са верни.

Обстоятелството, че ищецът се е подписал без никакви забележки в двете книги за инструктаж, водени от депомайстора на Структурно звено на БДЖ: ЛД, едната, започната на 17.02.2020 г., а другата - на 16.03.2020 г./ л.114- 118 на делото/ на обозначена в тях дата, съвпадаща с тази на която е трябвало за изпълни възложената му работа -23.04.2020 г. е *доказателство*/ чл.180 ГПК/, че подразбираемо се счита да е направил изявление за знание / декларира е /, че преди началото на смяната е бодър и отпочинал, тъй-като неговите имена и подпис битуват, заедно с тези на други локомотивни машинисти и помощник локомотивни машинисти *след текста* в т.5 на книгите: „ Декларирам с подписа си, че съм бодър, отпочинал и че не съм употребил алкохол или други упойващи вещества“. Оплакването в жалбата, че ищецът не бил декларира по този начин състоянието си, основаващо се на твърдяното обстоятелство, което се опитва да внушава, а именно, че не бил се подписал като инструктиран на сочената дата, а на предната -22.04., което личало от съществуваща поправка на цифрата „2“ с „3“ е неоснователно, тъй-като обстоятелството е очевидно невярно и не подлежи на повече коментар. Логически е невъзможно да се е подписал на предната дата, тъй-като по него време не е бил на смяна, а вписването в книгите преди имената и подписите на служителите е достатъчно ясно / и неоспорено пред първоинстанционния съд/, за да се види, че се отнася за лицата от денонощните смени на 22/23.04. 2020 г.

Това обстоятелство е достатъчно, за да изключи правдоподобността на твърдението, че се е усещал уморен до степен да не може да изпълни възложената му

работа. От престой на място още час и половина /след като се е подписал в книгите за инструктаж/ в изчакване да тръгне товарния влак № 30642 , който е трябвало да обслужва / от 01.40 часа до 03.10 часа/ е физиологически немислимо да настъпи такава умора. Немислимо е да се приеме, че точно по него време е проявила въздействието си и натрупана от близкото минало от процеса на работа преумора поради неосигуряване на достатъчни по нормирана продължителност междусменни почивки, защото при анализа на данните на представените по делото пътни листи се установява , че /например/ за времето от 12.04.2020 г. до 23.04.2020 г. е имал отработени общо 29 часа и 50 минути и не е бил зает с изпълнение на възложената му работа общо 221 часа и 50 минути , а от последната му отработена на 21.04.2020 г. смяна до въпросната неотработена е имал на разположение 31 часа и 20 минути. Обстоятелството, че е изчаквал при неблагоприятни условия / в чакалнята на гарата при ниски температури / няколко часа заедно с колегата си началото на изпълнението на възложената му работа не може да изключи вината за неизпълнението ѝ , тъй-като дори и да би се приело хипотетично, че му е причинило някаква намалена пригодност да осъществява трудовите си функции , сам се е поставил в това положение , а не защото работодателят не му е осигурил подходящи условия да бъде избягнато. Това е така , защото е могъл/ и е неясно защо не го е направил / да ползва жилището, предвидено за нуждите на локомотивните машинисти и помощниците им в случаите на изчакване за започване на смените, притежавало напълно прилична битова уредност / факт, установен по делото , включително и от представените фотоснимки /.

Доколкото тези наведени в исковата молба обстоятелства/ от които ищецът счита че се поражда правото му на отмяна на уволнението: че чакал няколко часа до началото на изпълнението на работата при неблагоприятни условия / *по начало* не дават юридическо основание , уредено с *изрична* клауза на трудовия му договор или във вътрешните правила на БТП“ ЕООД да бъде освободен от изпълнение на трудовите си задължения, нито го поставят в някаква доказана *обективна* /от гледна точка на физическата му пригодност / невъзможност да ги изпълнява, то те не могат да изключат дисциплинарната му отговорност , а евентуално би могло само да оправдаят по снизходително отношение към неизпълнението, в смисъл да се оценят по леко нарушенията и съответно да се намали тежестта на наказанието, ако наистина съществуваша *и то по причина, изведена от поведението на работодателя.*

Оплакването в жалбата, позовано на обстоятелствата , че ищецът не бил *подложен на предпътен медицински преглед* за установяване неговата годност да изпълнява възложената му работа *и не бил писмено декларира*л, че е бодър и отпочинал, както изисква нормата на чл.28, ал.1 на Наредба № 54/02.06.2003 г. на МТС, поради което не е трябвало да бъде допускан на работа, освен че не заслужава внимание по причина, че не са наведени в исковата молба като основание за незаконност на уволнението и е недопустимо да се разглеждат за пръв път от въззивния съд / чл.133, вр. с чл.127, ал.1, т.4 , чл.146, ал.1, т.4 , чл. 266, ал.1 ГПК/ , е напълно неоснователно по същество. Както по-горе вече бе отбелязано ищецът се счита писмено декларира

л, че е бодър и отпочинал , но дори и да би се сметнало, че не е така с формалистичния аргумент , че няма преди подписа му наличие на негов собствено изписан декларативен текст, това въобще не означава само по себе си , че не е бил годен и че годността му трябвало да се доказва от ответника – работодателя!? Всяка от страните поради състезателното начало в гражданския процес/ чл. 8, ал.2 ГПК/ доказва само обстоятелствата , които представя с твърденията си като изгодни за собствената си защитна кауза по делото, т.е. онези на които основава своите искания или възражения, очертани конкретно в исковата молба и писмения отговор- чл.154, ал.1 ГПК. Тази годност поради неустановяване с каквито и да е убедителни доказателства на

непригодност, каквато се твърди, по силата на житейската логика / щом едното го няма ще го има другото/ се приема за съществувала. Да се мисли, че цялата доказателствена тежест по този вид трудови дела е вменена само на работодателя е нещо, което освен че е абсурдно, противоречи на класическите правила на доказването в ГПК.

Изложените съображения са напълно достатъчни да бъде възприет крайния извод за неоснователност на всички предявени иски/ отрицателен за тях правораздавателен резултат /, като въззивният съд чрез препращане/ чл.272 ГПК/ ги допълва по остатъчни спорни въпроси със съответните им мотиви в техният отговор на първоинстанционния съд, понеже напълно ги споделя..

Казаното важи и относно частта на решението, санкционираща отхвърляне на предявения иск за отмяна на дисциплинарното наказание „предупреждение за уволнение“, тъй-като въпреки че е обжалвана, жалбата не съдържа каквито и да било конкретни оплаквания за негова порочност.

При този изход на спора на основание чл. 78, ал.8 ГПК спечелилата делото страна има право на адвокатско възнаграждение, тъй-като е юридическо лице, чиято защита е осъществена от юрисконсулт и е упражнила правото си. С оглед броя на исковите, фактичката и правна сложност на делото съдът й присъжда на това основание сумата 200 лева.

Предвид горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА по реда на чл.271, ал.1 ГПК решение № 424/14.12.2020 г. по гр.д. № 572/2020 г. на ГОРС.

ОСЪЖДА на основание чл.78, ал.8 ГПК М. ИВ. Й., с ЕГН: *****, от гр.Ш, ул.Н № 5 да заплати на ПТП, с БУЛСТАТ ***, с адрес: гр.Г, ул.Ц № *** към БТП „ЕООД“, с ЕИК ***, със седалище и адрес на управление: гр.С., ул.И № 3 сумата 200 / двеста/ лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да се обжалва в едномесечен срок пред ВКС само в частта му относно отхвърлените иски по чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 КТ.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____