

РЕШЕНИЕ

№ 842

гр. Пазарджик, 13.10.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, XVI ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на десети септември, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Мира Мирчева

при участието на секретаря Иванка Панчева
като разгледа докладваното от Мира Мирчева Гражданско дело №
20215220101047 по описа за 2021 година

взе предвид:

Производството е образувано по иск, предявен от ИВ. Г. К. от гр. Пазарджик срещу Областна дирекция на МВР - гр. Пазарджик за признаване за незаконно на уволнението и като служител на ответника и отмяната му, за възстановяването и на длъжност системен оператор в ОД на МВР и осъждането на ответника да и заплати обезщетени за оставане без работа за период от 6 месеца в резултат на уволнението в размер 7814,52 лв., както и за осъждането на ответника да заплати на ищцата сумата 1301,42 лв., дадена на отпаднало основание - обезщетение поради дисциплинарно уволнение, дължимо на ответника от работодателя.

В исковата молба се заявява, че заповедта за уволнение е незаконосъобразна, тъй като противоречи на материалния закон - Кодекса на труда, и не са налице материалните предпоставки за издаването и. Ищцата твърди, че е нарушено правото и на защита, като не и е била предоставена възможност да се запознае с документите, на които се основава издадената впоследствие заповед за уволнение. Била е поканена да даде обяснения, но без в поканата да се споменава, че ще и бъде търсена дисциплинарна отговорност, т.е. не са и искани обяснения конкретно за вменените и дисциплинарни нарушения. Освен това заявява, че в заповедта не се сочи законният текст, въз основа на който се налага наказанието уволнение, както изисква чл. 195, ал. 1 от КТ. В заповедта е записано, че наказанието се налага "в условията на повторност", а КТ изобщо не съдържа такова понятие за дисциплинарни нарушения и не предвижда такъв критерий при налагането на

дисциплинарни наказания - това е нарушение на материалния закон. По-нататък се сочи, че ищцата нито е запозната с вътрешните правила, които според заповедта е нарушила, нито в действителност е нарушавала никакви действащи вътрешни правила. Твърди, че стриктно е изпълнявала трудовите си задължения, вкл. в деня на твърдяното нарушение. Не оспорва, че на работното и място в този ден е била проведена проверка за съдържание на алкохол в издишания въздух, но тя била странно организирана, включвала и служители в отпуск и според нея целяла да покаже всеобхватност на проверяваните. Счита, че комисията, назначена за проверката, е действала незаконно, без съответните правила и правомощия, тъй като данните за употреба на алкохол според становище на КЗЛД са данни за здравословното състояние, съответно чувствителна категория лични данни по смисъла на Регламент (ЕС) 2016/679. По-нататък, твърди, че никой на този ден не я е видял да носи и употребява алкохол, както и не е намерен такъв на работното и място, но в заповедта е написано, че е нарушила задължението си като работник по чл. 126 от КТ "да се явява на работното място в състояние, което му позволява да изпълнява възложените му задачи" и "да не употребява през работното време алкохол". Задачи не са и възлагани, не е констатирано да употребява алкохол по време на работа и е изпълнявала задълженията си, като няма нито едно доказателство да е била в състояние, което и пречи да ги изпълнява. Съществено нарушение на правото и на защита е и посочването от страна на работодателя, че е "нарушила" и в скоби: "не е изпълнила" свои трудови задължения - разликата на двете деяния е огромна и при такава формулировка, при която липсва точно очертаване на деянието, ищцата не може да разбере защо точно е уволнена. Заявява също, че не е посочено кои вътрешни правила е нарушила и с какъв акт са въведени те. По отношение на сочените в заповедта заповеди на министъра на вътрешните работи заявява, първо, че министърът не е неин работодател, такъв е областната дирекция, ерго с тази заповед не са приети от нейния работодател вътрешни правила, и второ, няма данни ищцата да е била запозната включително и със заповедта на министъра, и не става ясно откъде работодателят черпи информация, че точно тази заповед е част от "вътрешните правила, приети в предприятието", а при това МВР не е предприятие. Във връзка с изложеното за тежестта на нарушението ищцата заявява също, че няма данни при нея да са влизали външни хора и в частност чужди граждани, както е посочено в заповедта за уволнение, както и незнайно защо в заповедта е посочено, че алкохолът е наркотично вещество.

Исковете са с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ, както и по чл. 55, ал. 1 от ЗЗД.

В отговора ответникът работодател е изложил становище за неоснователност на иска. Сочил, че от ищцата са поискани обяснения, като е била уведомена за датата, мястото и самото извършено нарушение. Няма изискване специално да се споменава, че се касае точно за процедура по налагане на дисциплинарно наказание. Достатъчно е нарушението да е описано по разбираем за работника начин, но не е нужно да се посочват всички негови обективни и субективни елементи или правната квалификация, нито да се сочи кои факти работодателят е приел за установени. Сочил освен това, че дори работодателят неправилно

да е определил правната квалификация на нарушението, това не е основание само по себе си за отмяна на дисциплинарното уволнение на формално основание, стига нарушението наистина да е извършено. Пояснява се, че под "в условията на повторност" работодателят е имал предвид, че на ищцата е било наложено предходно дисциплинарно наказание, което не е заличено. Твърди, че са неоснователни възраженията за това, че нарушението не е извършено, както и за това, че служителката не е запозната със заповедта на министъра - приложен е протокол за запознаването и с нея от 2015 г. Макар МВР да не е работодател на ищцата, тази заповед е приета за вътрешен акт и от работодателя Областна дирекция на МВР. Сочи също, че няма съществена разлика между употребата на алкохол на работното място и явяването на работа след употреба на алкохол - и в двата случая се нарушава способността да се изпълнява работата и се намалява безопасността на условията на труд, увеличава се рискът от трудова злополука. при това не е нужно да са настъпили никакви допълнителни вредни последици, за да бъде квалифицирано подобно нарушение като тежко - евентуалните допълнителни последици само правят тежестта му още по-голяма. За да е налице нарушение, е достатъчно явяването в такова състояние, не е нужно да е започнало изпълнение на трудовите задължения. Не се изисква и повишен професионален риск, още повече, че при значително опиянение всяка професия става рискова. Ако се смята, че е допустима употребата на алкохол, би имало регламентиран праг на допустима норма за наличие на алкохол, както е по ЗДвП, а такава няма. Сочи се по-нататък, че употребата на алкохол е установена с техническо средство - алкотест "дрегер", но и самата ищца не е отрекла, че е употребила алкохол, освен лекарствата "Лодоз" и "кснакс". Съдебната практика не дава категоричен отговор дали техническото средство следва да отговаря на определени технически характеристики, но е налице протокол за сервизното му обслужване, от което да се направи извод за неговата техническа годност, а самият протокол от проверката на служителите е частен документ, който няма материална доказателствена сила, а се преценява наред с останалите доказателства по делото.

В хода на делото и в представените писмени защиты страните поддържат изложеното.

От фактическа страна по делото се установява следното:

Ищцата работи в системата на МВР тя работи от 1981 г. без прекъсване на различни длъжности в администрацията. Към момента на оспорваното уволнение тя е работела в ОД на МВР – Пазарджик на длъжност системен оператор към група “Миграция”. Работното и място било на гише в зала, достъпна за външни посетители – ищцата и друга служителка на група “Миграция” наред с останалите си задължения приемали и обработвали документи, свързани с постоянното пребиваване на чужденци в страната, а служителките на останалите намиращи се в същата зала работни места обслужвали български граждани във връзка с техните документи за самоличност.

На 23.12.2020 г. двама от другите служители на група “Миграция” – свидетелите П. (началник на групата) и Янчев, забелязали, че ищцата още с идването си на работа

изглеждала “неадекватна”; според свидетеля П. залитала при ходене и с пристигането си в залата, където било работното и място, се опитала да отключи вратата на друго гише – не това, на което работи, а това на банковия служител, където се плащали такси. И двамата свидетели заявяват, че не за пръв път през последната година я виждали на работа в това състояние и че по техни наблюдения то и е пречело да изпълнява работата си ("имало е моменти, при които за известно време не може да работи с хора и документи" - Янчев; "когато не е пияна, се справя добре, но в случаите, когато употребява алкохол, след нея остава каша, която я оправяме десет дена. (...) има непълноти в документите, не са изпратени където трябва" - П.). Писмени обяснения ("сведения") с дата 14.01.2021 г. до работодателя за случилото се на 23.12.2020 г. и за предходни такива случаи в този смисъл съдържат и преписите от трудовото досие - тези документи изхождат както от посочените двама свидетели, така и от няколко други колеги на ищцата. Няма изрични данни за това, по какъв повод са създадени тези документи, но може да се предполага, че това е станало по искане на работодателя и във връзка с решението му да предприеме действия по налагане на дисциплинарно наказание.

Заради видяното сутринта на 23.12.2020 г. П. като пряк ръководител на ищцата взел решение да организира проверка за употребен алкохол и по-късно през деня комисия, определена със заповед на директора на ОД на МВР, извършила проверка с апарат “дрегер” (от използваните от Пътна полиция за проверки на водачите на автомобили) за наличие на алкохол в издишания въздух на всички служители на група “Миграция”. Единствено при ищцата било регистрирано наличие на алкохол, съответстващо на концентрация 2,55 промила. Със заповед на директора на същия ден тя била временно отстранена от работа на основание чл. 199 от КТ, а с нова заповед от 29.12.2020 г. била допусната до работа отново след нова проверка за наличие на алкохол, дала този път отрицателен резултат.

Ищцата обяснила, че предходната вечер е употребявала алкохол до около полунощ, а след това през нощта и на сутринта е пила единствено таблетки "Лодоз" и "Валидол", а на сутринта - половин таблетка "Ксанакс" - първото от лекарствата за нормализиране на повишено кръвно налягане, а второто и третото - за снемане на тревожност, тъй като се събудила около 2,00 ч. през нощта със сърцебиене, изпотяване и треперене.

Няма причина за съмнение в установеното от работодателя, че в издишания от ищцата въздух е установен алкохол, отговарящ на концентрация в кръвта от 2,55 на хиляда. По делото няма никакви данни, водещи до съмнение както в изправността на техническото средство, така и в това, че причината за този резултат е алкохол, изпит от ищцата известно време преди това. Дори част от нейното състояние, както е описано от свидетелите, да се е дължало и на действието на изпитите лекарства, измерената концентрация на алкохол е достатъчна за заключение, че основна роля в създаването на това състояние е имал изпитият алкохол.

На 03.02.2021 г. на ищцата и била връчена покана за даване на писмени обяснения в срок до

08.02.2021 г. В текста на поканата се сочело, че тя "е извършила две нарушения на трудовата дисциплина: виновно е нарушила (не е изпълнила) основни трудови задължения съгласно член 126, точка 2 от Кодекса на труда "да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените му задачи и да не употребява през работно време алкохол или друго упойващо вещество", което съставлява нарушение на трудовата дисциплина съгласно член 187, алинея 1, точка 2 от Кодекса на труда - "явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи" и виновно не е изпълнила" цитирани точки от заповед на министъра от 05.08.2014 г. (заповед, забраняваща употребата на "алкохол, наркотични и други упойващи вещества" в работно време, както и в извънработно в помещения и превозни средства на МВР, както и явяването на работа в състояние, непозволяващо изпълнението на възложените задачи, причинено от такива вещества), "което е нарушение на трудовите задължения по член 126, точка 10 от Кодекса на труда, предложение първо - "да спазва вътрешните правила, приети в предприятието", което съставлява нарушение на трудовата дисциплина по член 187, точка 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните нареждания на работодателя".

На 08.02.2021 г. ищцата е представила на работодателя писмено обяснение, в което е заявила, че годината е била напрегната за нея 4в личен план", работила е в напрежение и стрес, допуснала е "грешка, но не и в работата", професионалното и ниво е било същото през ***-те и години стаж. На същата дата е представила и поискания и писмен отговор дали са налице за нея обстоятелствата по чл. 333 от Кодекса на труда, като е отговорила, че никое от тях не е налице (посочен е както текстът от КТ, така и самите обстоятелства поотделно).

На 15.02.2021 г. е издадена от директора на ОД на МВР оспорваната заповед за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение", като същия ден тя е връчена на ищцата. Тя съдържа текстове, аналогични на цитираните по-горе от поканата за обяснения, като квалификация на нарушението и посочване на нарушените правила и норми - нарушението е квалифицирано едновременно по няколко текста от КТ. Обстоятелствата на самото нарушение са описани в заповедта чрез резултатите от извършената проверка, като е посочено и че на директора е било докладвано от началника на група "Миграция", че служителката не е била в състояние да изпълнява задълженията си. Обсъждат се обясненията на служителката, дадени непосредствено след проверката, както и тези от 08.02.2021 г., като се прави извод, че никое от посочените лекарства не би повлияло като страничен ефект на показанията за алкохол в издишания въздух. Излагат се доводи за тежестта на нарушението. Сочи се, че лицето има наложено преди това дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение" от м. март 2020 г. за също такова нарушение. Обсъжда се и цялостното поведение на ищцата в работата и, като се взема предвид, че тя е дългогодишен служител, ненаказван до 2020 г., двукратно отличаван през годините с изразяване на благодарност от ръководството за дългогодишната си работа, както и получил парична награда в размер 300 лв. за изпълнение на задълженията си през 2020 г.

Представените писмени доказателства потвърждават наличието на наложено дисциплинарно наказание на 25.03.2020 г. Отново от писмените доказателства се установява, че с парична награда от 300 лв. са отличени общо 65 служители на ОД на МВР - Пазарджик за работата си в периода от 13.03.2020 г. до 31.07.2020 г.

От представените от ответника по искане на ищцата справки - разпечатки от деловодната компютърна система на дирекцията се вижда, че на 23.12.2021 г. ищцата е извършила няколко справки и други действия в системата, но повечето такива действия на този ден са извършени от другата служителка, заемаща същата длъжност в група "Миграция". Не се установява на ищцата или на другата служителка да са им били възлагани специално задачи на този ден.

По делото е представена заповедта на министъра на вътрешните работи с номер 8121з-396 от 05.08.2014 г., касаеща употребата на алкохол и наркотични вещества в работно време или помещения и транспорт на МВР, явяването на работа, носенето на оръжие, управлението на автомобил и т.н. под въздействието на алкохол и такива вещества. Представен е и лист ("протокол") с подпис на ищцата, удостоверяващ, че тя е запозната със заповедта на 30.04.2015 г.

При така установените факти съдът направи следните правни изводи:

Установява се, че на 23.12.2021 г. ищцата се е явила на работа в състояние под въздействието на алкохол. Това състояние е било видимо за околните и е водело до значително нарушаване на качеството на изпълнението на задълженията и като служител.

Не може да се споделят доводите на ищцата, че поканата за даване на обяснения или заповедта за уволнение са били неясни, не са позволявали да разбере в какво точно нарушение е обвинена и не са и позволили да осъществи правото си на защита. Вярно е, че тези два акта на работодателя съдържат изрази като "нарушила / не е изпълнила", както и се позовават алтернативно на текста от КТ, забраняващ както употреба на алкохол и др. вещества, така и явяването на работа след употребата им в съответно повлияно състояние, но от цялостния текст на заповедта и поканата става напълно ясно, че се има предвид втората алтернатива, т.е. не се твърди служителката да е пиела в работно време, а да се е явила в пияно състояние, непозволяващо и да изпълнява задълженията си. Съдът не открива неясноти в текста на заповедта и поканата, единственото, което би могло евентуално да затрудни възприемането им, е твърде подробният им текст, което обаче не представлява нито неяснота, нито пречка да се осъществи правото на защита.

Установи се, че не отговаря на истината твърдението на ищцата, че тя не е запозната със заповедта на министъра от 05.08.2014 г. Колкото до възражението, че не министърът или министерството, а областната дирекция като обособено образувание е работодател на ищцата, което само по себе си е вярно, съдът не счита, че това води до извод, че едни

правила, издадени от ръководителя на по-горестоящата организация (министъра), не следва да се считат за вътрешни правила на областната дирекция. Напълно във функциите на министъра е да създава правила за вътрешен ред, обвързващи подчинените му структури. "Предприятие" по смисъла на КТ пък е всяка обособена структура, притежаваща правосубектност на юридическо лице или не, която има качеството на работодател, т.е. ОД на МВР в този смисъл е предприятие; предприятие би могло да бъде и министерството по отношение на работещите в него служители, но в случая това е без отношение към спора.

Дори обаче заповедта на министъра да не съществуваше или да не представляваше вътрешни правила или законно нареждане на работодателя, достатъчно е, че самият Кодекс на труда предписва задължение за явяване на работа в състояние, което позволява да се изпълняват задълженията. Заповедта от 2014 г. не въвежда никакво ново правило, а повтаря по същество законовите норми, като ги преформулира конкретно за структурите на МВР. Налице е нарушение на трудовата дисциплина, което следва да се квалифицира по чл. 187, ал. 1, т. 2 от КТ (не би следвало според този състав на съда да се квалифицира и по т. 7 и изобщо по другите текстове, изброени в заповедта - нарушение на законно нареждане и неспазване на вътрешни правила, тъй като тези квалификации в конкретния случай обхващат деяния с едни и същи признаци и само привидно става дума за осъществяване на няколко състава на нарушения). Заповедта не е опорочена от това, че работодателят е счел, че са възможни няколко различни квалификации на деянието, дори да не бъде споделено неговото становище относно множеството квалификации. Наистина чл. 195, ал. 1 от КТ изисква да се посочи законовият текст, въз основа на който наказанието се налага, но това е направено - сочат се подробно текстовете, които имат отношение към налагането на наказанието. Употребеният израз "повторност" също не би могъл да опорочи заповедта, при положение, че в самата нея е ясно описано какво се има предвид - наличието на незаличено предходно наказание за аналогично нарушение.

Съдът намира, че тежестта на нарушението не е несъразмерно ниска за наложеното наказание, по-специално - като се вземе предвид, че ищцата се е явявала на работа в подобно състояние, непозволяващо и да изпълнява адекватно задълженията си, неколkokратно преди това в рамките на месеци (установено от свидетелите) и че веднъж вече и е налагано предходното по тежест наказание, като то не отменено и не е заличено по реда на чл. 197 от КТ.

Без значение е дали на ищцата на този ден са и били възлагани конкретни задачи от ръководител - тя е имала всекидневни задължения, описани в длъжностната и характеристика, които са подлежали на изпълнение. Не се установява колко точно външни за дирекцията лица - чужди или български граждани - са контактували с нея, но възприемането на състоянието и от определен брой трети лица или дори изобщо от трети лица не е признак на състава на нарушението, нито е решаващо за преценката на неговата тежест. Самата невъзможност за изпълнение на задълженията, които не са свързани само с контакт с трети лица, но и с работа по документи и преписки, обуславя достатъчна тежест на

нарушението (при условието на нееднократност и предходно наказание), а следва да се има допълнително предвид и че работното място на ищцата се е намирало в зала, достъпна за посетители и не е изключено състоянието и да е било действително възприето от трети лица, а във всички случаи имало опасност да бъде възприето.

Колкото до възражението за противоречие на проверката с техническо средство и налагането на наказание с уредбата на защитата на личните данни, съдът не го счита за основателно. Дори да се приеме, че данните за употребата на алкохол изобщо са данни за здравословното състояние, забраната за събиране и разпространяване на лични данни, включително според цитирания от ищцата чл. 9 от Регламент (ЕС) 1216/679, не се отнася за "обработването е необходимо за целите на изпълнението на задълженията и упражняването на специалните права на администратора или на субекта на данните по силата на трудовото право".

Работодателят не спори, че проверката е била провокирана от забелязаното от служители състояние на ищцата, и в този смисъл е без съществено значение дали се е целяло да се "покаже всеобхватност", или не. Дори проверка да беше извършена само на ищцата, липсата на всеобхватност на проверката не води до извод, че от нейна страна няма нарушение, съответно не е основание за неналагане на наказание, макар че евентуално би могла да показва нееднакво отношение към служителите (каквото в случая така или иначе липсва - проверени са всички служители поне в група "Миграция").

Спазени са и сроковете за налагане на дисциплинарното наказание, което не се оспорва от ищцата.

Изложеното е достатъчно за отхвърляне на иска за отмяна на уволнението заедно с обусловените от него три иска за възстановяване на длъжността, за заплащане на обезщетение за оставане без работа и за осъждане на ответника да върне платеното от ищцата обезщетение по чл. 221, ал. 2 от КТ. по тази причина и не е нужно да се обсъждат от фактическа страна обстоятелствата от значение за уважаването на обусловените иски - размер на получаването възнаграждение, период на оставане без работа, заплатено на работодателя обезщетение и т.н.

По изложените съображения съдът

РЕШИ:

Отхвърля исковите за признаване за незаконно и отмяна на дисциплинарното наказание уволнение на ищцата ИВ. Г. К., ЕГН *****, от гр. Пазарджик, ул. „Я.М.“ № ***, със заповед № 3123-454/15.02.2021 г. на директора на Областна дирекция - Пазарджик на Министерството на вътрешните работи, за възстановяване на ИВ. Г. К. на длъжност системен оператор в и за осъждането на ответника Областна дирекция - Пазарджик на

Министерството на вътрешните работи да заплати на ИВ. Г. К. сумата 7814,52 лв., представляваща обезщетение за оставането и без работа за срок от 6 месеца в резултат на уволнението.

Отхвърля иска на ИВ. Г. К. за осъждането на ответника Областна дирекция - Пазарджик на МВР да и заплати сумата 1301,42 лв., дадена от нея на отпаднало основание - обезщетение, дължимо от работника на работодателя поради дисциплинарно уволнение.

Осъжда ИВ. Г. К. да заплати на Областна дирекция - Пазарджик на МВР сумата 100 лв., представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение, определени в размерите по НБПП.

Решението подлежи на обжалване пред Пазарджишкия окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му.

Съдия при Районен съд – Пазарджик: _____