

РЕШЕНИЕ

№ 16827

гр. София, 18.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 60 СЪСТАВ, в публично заседание на четвърти октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: РАЙОНЕН СЪДИЯ

при участието на секретаря В.Т.Е.
като разгледа докладваното от РАЙОНЕН СЪДИЯ Гражданско дело № 20231110101280 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 310, т. 1 ГПК, вр. чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ.

Образувано е по искова молба, подадена от М. Б. Б., чрез адв. С. Р., срещу „*****“ АД, с която са предявени обективно кумулативно съединени искове, както следва: иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищеца на предишната работа на длъжност „*****“ в отдел „***** ***** на *****“ към Дирекция „*****“ на ответното дружество; иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата в общ размер на 12756 лева, представляваща обезщетение за оставането му без работа поради уволнението за периода от 11.11.2022 г. до 11.05.2023 г., при брутно месечно трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец преди уволнението в размер на 2126 лева, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба в съда до окончателното изплащане на дължимата сума.

В исковата молба се твърди, че между страните съществувало валидно трудово правоотношение още от 19.01.2011 г., по силата на което ищецът приел да изпълнява длъжността „*****“ в ответното дружество. С допълнително споразумение Б. бил преместен в отдел „***** ***** на *****“. За голяма негова изненада със Заповед № ДП-13/10.11.2022 г., на основание чл. 190, ал. 1, т. 7, вр. чл. 187, ал. 1, т. 3, т. 8 и т. 10 КТ работодателят му наложил дисциплинарно наказание уволнение за това, че на 06.10.2022 г. при застъпване на смяна на ищеца била извършена ***** за алкохол, дала положителен резултат. Оспорва уволнителната заповед като незаконна и моли същата да бъде отменена. На първо място твърди, че процесната заповед не му била връчена, не била мотивирана съобразно законовите изисквания и била издадена в

нарушение на разпоредбата на чл. 333, ал. 1 КТ. Освен това възразява, че нямало данни апарат „Дрегер Алкотест 7510“ да съответства на изискванията за първоначална и последващи метрологични проверки. Твърди, че за десет години работа в ответното дружество на ищеца не му били налагани дисциплинарни наказания до процесния случай. Тежестта на наложеното наказание не съответствала на тежестта на твърдяното нарушение и с оглед минималното съдържание на концентрация на алкохол в кръвта на ищеца (ако се приемело, че същото било надлежно установено), цялостното поведение на работника, данните за добрата му трудова дисциплина и липсата на реални вредни последици за работодателя. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да уважи изцяло предявените искове. Претендира направените по делото разноски за заплатено адвокатско възнаграждение.

Исковата молба и приложенията към нея са изпратени на ответника „*****“ АД за отговор, като в срока по чл. 131 ГПК е постъпило становище по същата чрез юрк. Албена Крумова. Процесуалният представител оспорва изцяло предявените искове по основание и по размер. Изразява становище, че ищецът бил извършил нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ. Изпълнението на възложените на М. Б. трудови задължения забранявало на същия да се явява на работа, употребил алкохол, както и по време на работа да употребява алкохол, която забрана същият виновен нарушил. Издадената заповед за уволнение съдържала необходимата правна и фактическа обосновка и била издадена и връчена в рамките на законоустановените преклузивни срокове по чл. 194 КТ, а наложеното наказание отговаряло на тежестта и обществената опасност на извършеното от ищеца дисциплинарно нарушение. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да отхвърли изцяло предявените искове. Претендира направените по делото разноски, както и присъждане на дължимото за настоящото производство юрисконсултско възнаграждение.

В съдебно заседание ищецът М. Б. Б., редовно призован, не се явява лично, представлява се от адв. Р.. Процесуалният представител поддържа исковата молба. В хода на устните състезания моли съда да уважи изцяло предявените искове. Обръща внимание, че изслушаните свидетелски показания следвало да бъдат кредитирани при хипотезата на чл. 172 ГПК с оглед очевидната им заинтересованост. По отношение на метрологичната годност на дрегерите възразява, че в представените протоколи за ***** не били посочени фабричните номера. Освен това изразява становище, че наложеното дисциплинарно наказание било прекалено строго с оглед трудовото досие на ищеца. Претендира направените по делото разноски, за които представя списък по чл. 80 ГПК.

В съдебно заседание ответникът „*****“ АД, редовно призован, се представлява от юрк. Крумова. Процесуалният представител поддържа отговора на исковата молба. В хода на устните състезания моли съда да постанови решение, с което да отхвърли изцяло предявените искове като неоснователни и недоказани. От събраните по делото доказателства се установявало, че атакуваната заповед била законосъобразна. Претендира направените по делото разноски и дължимото юрисконсултско възнаграждение. Прави

възражение за прекомерност на заплатеното от ищеца адвокатско възнаграждение.

Съдът, след като прецени по вътрешно убеждение събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, ведно с доводите и становищата на страните, приема за установено следното.

Не се спори по делото, че между страните през процесния период съществувало валидно трудово правоотношение, възникнало по силата на трудов договор № 119 от 19.01.2011 г., със сключването на който ищецът приел да изпълнява длъжността „*****“ в отдел „***** ***** на *****“ към Дирекция „*****“ на „*****“ ЕАД, при 8-часов работен ден на смени, с основна месечна работна заплата в размер на 700 лева и допълнително месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1,1 % за всяка пълна година. Трудовият договор бил сключен със срок на изпитване 6 месеца в полза на работодателя. Съгласно т. 9.4 от трудовия договор ищецът се задължил да се явява на работа с работно (представително) облекло на дружеството, да не употребява алкохол преди и по време на работа, да опазва повереното му имущество, товарите и багажите на пътниците. Видно от отбелязване в трудовия договор, М. Б. постъпил на работа на 26.01.2011 г.

С допълнително споразумение № 1280/05.08.2011 г., след изтичане на изпитателния срок, трудовият договор бил определен като такъв за неопределено време, а месечното трудово възнаграждение на ищеца било изменено на 875 лева. С допълнително споразумение № 1896/26.04.2022 г., сключено между страните, основното месечно трудово възнаграждение на ищеца било увеличено на 1311 лева, а допълнителното месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит било определено на 158,63 лева към 01.04.2022 г.

Видно от представена по делото длъжностна характеристика за длъжността „*****“, отдел „***** ***** на *****“, основните функции и трудови задължения на ищеца включвали: работи на пункт за ***** ***** на *****, оборудван с рентгенов апарат за пролъчване на вещи и ръчни багажи, в среда с йонизиращи лъчения; работи с рентгеново оборудване, оборудване за откриване на течни експлозиви (LEDS) и оборудване за откриване на следи от експлозиви (ETD); изпълнява задълженията си на работното място в отдела съгласно оперативна процедура № 400; съблюдава изправността на техническите средства, предоставени за изпълнение на задачите. Ищецът носел отговорност за допуснати действия, насочени срещу *****та на ******, и своевременно информирал оторизираните длъжностни лица и служби, както и дисциплинарна отговорност при нарушение: на всяка точка от длъжностната характеристика, на изискванията за ******, на технологичната и трудова дисциплина, на КТ, КТД, ВПРЗ, ПВТР и ЗЗБУТ. Видно от отбелязване в длъжностната характеристика, същата била връчена на ищеца на 29.03.2022 г.

Съгласно т. 12 от Позиция № 3 на Процедура № 400 „***** на ***** на *****“, служителят, извършващ ***** на ръчния багаж с

рентгеново оборудване, като правило извършвал непрекъснат преглед на изображения в продължение на не повече от 20 минути. След изтичането на всеки от тези периоди, служителят извършващ *****та, преустановявал прегледа на изображенията за не повече от 10 минути. Това изискване се прилагало само ако потокът от изображения за преглед бил непрекъснат. От представен списък на служителите от отдел „*****“ на „*****“ АД се установява, че ищецът бил запознат и инструктиран по процедура № 400/15.09.2022 г. на 21.09.2022 г.

Съгласно чл. 54, ал. 8 от Правилника за вътрешния трудов ред (ПВТР), работниците и служителите били длъжни да се явяват на работа в състояние, което да им позволява да изпълняват трудовите си задължения, без да са употребили алкохол и/или друго упойващо вещество, както и под въздействие на наркотични или други психоактивни вещества. А клаузата на чл. 60, ал. 1 ПВТР предвижда забрана за работниците и служителите през работно време да употребяват алкохол, наркотични и други психоактивни вещества, както и да изпълняват служебните си задължения, ако се намират под тяхно въздействие в резултат на употреба. Явяването на работа след употреба на алкохол, както и употребата на алкохол или на друго упойващо или психоактивно вещество по време на работа представлявало нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 10 КТ, съгласно чл. 135, т. 1 ПВТР. Наличието на алкохол или психоактивно вещество в организма се установявало със съответното техническо средство или химическа експертиза на кръвна проба. При отказ на работник или служител да бъде проверен с техническо средство, който е удостоверен с двама свидетели, се налагало дисциплинарно наказание, съответстващо на установено наличие на алкохол или психоактивно вещество в организма.

Видно от представена разпечатка от страницата на Български институт по метрология, за анализатор на алкохол в дъха Alcotest 7510, P-4812.1 било издадено удостоверение за одобряване от 24.10.2018 г., което било валидно до 24.10.2028 г., а за анализатор Alcotest 7510, P-4812.2 – удостоверение за одобряване от 16.11.2020 г., което било валидно до 24.10.2028 г.

Съгласно т. 32 от Заповед № А-616 от 11.09.2018 г. на председателя на Държавната агенция по метрологичен и технически надзор, за анализаторите за алкохол в дъха била определена периодичност на последващите проверки от шест месеца.

Видно от Протокол № 154, стр. 06/2022 г. от 18.05.2022 г. за извършена последваща периодична ***** на анализатор за алкохол в дъха „Alcotest 7510“ № 4812.1 от ДР, идентификационен № ARND – 0534, резултатът бил, че уредът съответства на изискванията.

Видно от Протокол № 311, стр. 11/2022 г. от 29.09.2022 г. за извършена последваща периодична ***** на анализатор за алкохол в дъха „Alcotest 7510“ № 4812.2 от ДР, идентификационен № ARLH – 0436, резултатът бил, че уредът съответства на изискванията.

Не се спори между страните, че на 06.10.2022 г. около 04,00 ч. сутринта ищецът се явил

на работа редовна смяна. От представена по делото разпечатка от апарат „Alcotest 7510“, идент. № ARLH – 0436 се установява, че на 06.10.2023 г. в 04,23 ч. на ищеца била извършена проба за алкохол в дъха, която била положителна – апаратът отчел 0,62 ‰. Видно от разпечатка от апарат „Alcotest 7510“, идент. № ARND – 0534, на същата дата в 04,40 ч. била извършена втора проба на ищеца, която също била положителна – апаратът отчел 0,50 ‰.

С докладна записка вх. № 300-1027/06.10.2022 г. П.К. – директор на Дирекция „*****“ в ответното дружество уведомил главния директор на Дирекция „*****“ за това, че на същата дата в 04,00 ч. била извършена ***** за употреба на алкохол на шестима служители в отдел „*****“, като пет от тях показали отрицателен резултат (0,00 ‰), а ***** М. Б. дал положителен резултат – 0,62 ‰ при първата проба, и 0,50 ‰ – при втората. След приключване на *****та дежурният старши сътрудник от отдел „*****“ отнел пропуска на ищеца и го освободил от работа. Поради извършеното нарушение на трудовата дисциплина и с оглед цялостното отношение на Б. към работния процес било предложено на същия да бъде наложено дисциплинарно наказание.

На 18.10.2022 г. на ищеца била връчена поканата изх. № 300-0674/18.10.2022 г. за даване на обяснения във връзка със започнало срещу него дисциплинарно производство за извършено нарушение на трудовата дисциплина. В искането било посочено, че на 06.10.2022 г. в 04,15 ч. на ***** салон „*****“, на Пункт за ***** № 3 Б. бил подложен на тест за употреба на алкохол, при който първата проба дала положителен резултат от 0,62 ‰, а повторната – също положителен от 0,50 ‰. Обясненията по описаното по-горе нарушение следвало да бъдат представени от ищеца в писмен вид в 3-дневен срок от получаване на поканата. В рамките на дадения му срок, а именно на 21.10.2022 г. ищецът депозирал обяснения вх. № 300-1091/21.10.2022 г., в които заявил, че няма представа защо уредът отчел положителен резултат. Предположил съществуването на връзка с употребата на дезинфектант за уста.

Със Заповед № ДП-13 от 10.11.2022 г. на работодателя, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6, вр. чл. 190, ал. 1, т. 7, вр. чл. 187, ал. 1, т. 2, т. 8 и т. 10 КТ – явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените задачи, и злоупотреба с доверието на работодателя, на ищеца било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. В заповедта било прието, че на 06.10.2022 г. на М. Б. била извършена ***** за употреба на алкохол при застъпване на смяна в 04,00 ч. От тествани шестима служители, единствено пробата на ищеца била положителна – 0,62 ‰. На същата дата в 04,40 ч. била извършена повторна проба от отдел „*****“, като резултатът отново бил положителен – 0,50 ‰. След приключване на *****та ищецът не бил допуснат до изпълнение на задълженията си по време на работната смяна от дежурния старши сътрудник от отдел „*****“. При тези данни работодателят приел, че ищецът е допуснал нарушение на трудовите задължения, установени в чл. 126, т. 2, т. 10 и т. 13 КТ и в чл. 54, ал. 8 и чл. 60, ал. 1 от Правилника за вътрешния трудов ред. След съобразяване на тежестта на извършеното нарушение, обстоятелствата, при които било

извършено същото, и поведението на служителя, работодателят наложил на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение“ и прекратил трудовия му договор без предизвестие, считано от датата, следваща тази на връчване на заповедта за уволнение. Видно от отбелязване в същата, уволнителната заповед била връчена на М. Б. на 10.11.2022 г., който я подписал с особено мнение.

От представеното по делото копие на трудовата книжка на ищеца и при извършена констатация в съдебно заседание на посочения документ в оригинал се установява, че след уволнението му от ответното дружество, М. Б. не е постъпвал на работа при последващ работодател.

По делото са допуснати и събрани гласни доказателствени средства. По искане на ответника са разпитани свидетелите В.Г.Н. – заемаш длъжността „*****“ в ответното дружество, и С.Б.П. – също служител на ответника на длъжност „дежурен по *****та“. И двамата познавали ищеца и си спомнят за процесния случай. От думите им се установява, че в началото на месец октомври ръководителят на отдела – В.Н. разпоредил извършването на рутинна ***** за алкохол на служителите, застъпващи първа смяна в 04,00 ч. Свидетелят С.П. извършил тестването, като проверил първо себе си, а след това и останалите служители. Единствената положителна проба била тази на ищеца. *****та била извършена с дрегера на отдела. За по-голяма ***** била извършена повторна проба с друг уред на отдел „*****“. Тя също излязла положителна. Тъй като лице, употребило алкохол, не можело да бъде в зоните за ***** на летището, пропускът на ищеца бил отнет и същият бил освободен от работа. Свидетелят П. потвърждава, че усещал леко дъх на алкохол от М. Б., но последният се държал нормално. Свидетелят Н. разяснява, че заеманата от ищеца длъжност била най-важната в авиационната ***** – проверява пътниците и техния багаж, поради което изисквала пълна концентрация и абсолютна липса на алкохол. Съгласно националната програма оператор на рентгеново оборудване, какъвто бил и Б., трябвало да работи до 20 минути при непрекъснат режим на работа, след което била необходима почивка. През тези 20 минути се изисквала пълна концентрация на всички сетива от служителя. Поради тези обстоятелства дадената положителна проба за алкохол наложила отстраняването на ищеца от работа.

Съдът кредитира показанията на двамата свидетели като обективни, последователни, подробни и логични. Обстоятелството, че В.Н. и С.П. и към настоящия момент са служители на ответното дружество, не е основание само по себе си за дискредитиране на техните показания. Съгласно чл. 172 ГПК показанията на свидетели, които са заинтересовани в полза или във вреда на една от страните, се преценяват от съда с оглед на всички други данни по делото, като се има предвид възможната тяхна заинтересованост. Думите на свидетелите, освен че се допълват взаимно, напълно кореспондират с останалия събран по делото доказателствен материал. Обстоятелството, че същите са служители на „*****“ АД, им е дало възможност да придобият преки впечатления както от цялостната организация на работата в ответното дружество, от характера на трудовите задължения на ищеца и от изискванията, на които трябвало да отговаря, така и от

обстоятелствата, при които било извършено процесното дисциплинарно нарушение, като съдът няма основание да смята, че при свидетелите липсват способността и желанието вярно да възприемат фактите и добросъвестно да ги възпроизведат в показанията си.

Не се оспорва от страните, поради което е отделено от съда като ненуждаещо се от доказване обстоятелството, че брутното трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец преди уволнението било в размер на 1484,15 лева.

По делото са представени и други писмени доказателства, неотносими към настоящия спор.

От така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи.

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

В производството по съдебен ред за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна доказателствената тежест е върху работодателя. Като носител на субективното преобразуващо право да прекрати чрез едностранно волеизявление трудовото правоотношение с работника или служителя, работодателят е този, който следва да установи, че законосъобразно го е упражнил. В този смисъл е и разпределената с доклада по делото доказателствена тежест. От друга страна, съдът проверява предпоставките за законосъобразност на извършеното уволнение единствено по направено от ищеца в исковата молба възражение или довод с оглед диспозитивното начало в процеса и предвидените преклузии. Съгласно трайно установената практика ищецът по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват потестативното право на работодателя. Съдът не може да обоснове решението си на факти, които не са посочени от ищеца, и не може да се произнася по правни и фактически основания, които не са въведени от ищеца в исковата молба. Щом в исковата молба ищецът не оспорва релевантен факт, следва да се приеме, че такъв довод за незаконосъобразност не е бил наведен и съответно съдът не може да се произнася по него (вж. *Решение № 216 от 06.10.2015 г. по гр. д. № 916/2015 г., ВКС, III Г.О., Решение № 258 от 01.07.2015 г. по гр. д. № 909/2015 г., ВКС, IV Г.О. и цитираните в последното решения*).

Първият довод за незаконност на наложеното дисциплинарно наказание, наведен в исковата молба, е за немотивираност на заповедта за уволнение. Съгласно трайната съдебна практика задължението по чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране на заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието; с оглед съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и възможността на наказания работник за защита в хода на съдебното производство по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на чл. 195, ал. 1 КТ. Заповедта за уволнение е изготвена в съответствие с изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ, когато дисциплинарното нарушение е посочено по разбираем начин – по начин, даващ възможност на работника да проведе пълноценно защитата си в съдебното производство по

иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ (вж. *Решение № 205 от 04.07.2011 г. по гр. д. № 236/2010 г., ВКС, IV Г.О., Решение № 127 от 18.06.2013 г. по гр. д. № 1099/2012 г., ВКС, III Г.О.*). Настоящият съдебен състав намира, че законовите изисквания за мотивиране на заповедта за уволнение на ищеца са изпълнени. В същата достатъчно ясно и конкретно е посочено кога е извършено дисциплинарното нарушение, в какво се изразява същото, кои трудови задължения не са били изпълнени от ищеца с цитиране на конкретните разпоредби от Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред. Изложени са мотиви за същността на трудовите задължения на Б. и тежестта на извършеното от него дисциплинарно нарушение. При тези данни възражението за немотивираност на уволнителната заповед се явява неоснователно.

Не може да бъде прието и другото възражение на ищеца, че оспорената заповед не му била връчена. Видно от отбелязване върху същата, заповедта му била връчена лично на ръка на 10.11.2022 г. в 10,00 ч., като Б. дори отбелязал, че я подписва с „особено мнение“.

Следващият довод за незаконност на уволнението касае неспазването на сроковете по чл. 194 КТ за налагане на дисциплинарно наказание. Съгласно 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 му. Под откриване на дисциплинарното нарушение в съдебната практика се разбира узнаване от субекта на дисциплинарна власт на нарушаването на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци – субект, време и място на извършването му и съществените признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. Именно в рамките на законовия двумесечен срок от откриване на нарушението, т.е. от установяване на посочените съществени елементи от конкретния негов фактически състав, работодателят следва да извърши съответните необходими допълнителни проверки за пълното изясняване на случая, като в тази връзка следва и да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере посочените от него доказателства, да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание и да определи вида му, както и да връчи заповедта за дисциплинарно наказание на работника или служителя. И това е така, защото съгласно чл. 195, ал. 3 ГПК дисциплинарното наказание се смята за наложено от деня на връчване на заповедта на работника или служителя. Съотношението между двата срока – двумесечния от откриване на нарушението и едногодишния от извършването му е следното – ако е изтекъл двумесечният срок от откриване на нарушението, то не може да се приложи едногодишният. След изтичането на двумесечния срок по чл. 194, ал. 1 КТ субективното потестативно право на работодателя да наложи дисциплинарно наказание, ако не е упражнено, се преклудира. Ако е изтекъл едногодишният срок от извършването, то той поглъща двумесечния от откриване на нарушението. Това означава, че ако е изтекъл едногодишният срок от извършване на нарушението, дисциплинарното наказание не може да бъде наложено, дори да не е изтекъл краткият двумесечен срок от узнаването му, което може да се случи в хипотезата на по-късно откриване (узнаване) на извършеното дисциплинарно нарушение (вж. *Решение № 920 от 26.07.2010 г. по гр. д. № 470/2009 г., IV*

Г.О., ВКС, Решение № 367 от 06.10.2011 г. по гр. д. № 108/2011 г., IV Г.О., ВКС, Решение № 256 от 18.05.2012 г. по гр. д. № 1036/2011 г., IV Г.О., ВКС, Решение № 231 от 13.06.2011 г. по гр. д. № 858/2010 г., IV Г.О., ВКС, Решение № 211 от 05.11.2015 г. по гр. д. № 438/2015 г., III Г.О., ВКС, Решение № 209 от 21.01.2019 г. по гр. д. № 87/2018 г., III Г.О., ВКС).

В настоящия случай дисциплинарното наказание било наложено на ищеца на 10.11.2022 г., когато му е връчена оспорената заповед за уволнение. Работодателят узнал за извършеното от Б. дисциплинарното нарушение от доклад вх. № 300-1027/06.10.2022 г., т.е. в деня на неговото извършване. От тази дата – 06.10.2022 г. до датата на налагане на дисциплинарното наказание – 10.11.2022 г. не са изтекли нито двумесечният срок от откриването, нито едногодишният от извършването на нарушението на трудовата дисциплина. Направеното в тази насока възражение в исковата молба се явява неоснователно.

По отношение на бланкетното твърдение в исковата молба, че уволнението било наложено в противоречие с императивното изискване на чл. 333, ал. 1 КТ, следва да бъде посочено следното. Няма каквито и да било данни по делото, че към датата на налагане на дисциплинарното наказание ищецът се е ползвал от закрилата по чл. 333, ал. 1 КТ. В тази връзка няма наведени никакви конкретни твърдения, че М. Б. попада в някоя от хипотезите, при които за уволнението му се изисква предварително разрешение от инспекцията по труда. Липсата на пороци в самата уволнителна заповед, както и на данни по делото за наличие на закрила по чл. 333, ал. 1 КТ, обуславят разглеждане на спора по същество.

Настоящият съдебен състав намира, че от събрания по делото доказателствен материал (писмени и гласни доказателства и доказателствени средства) безспорно се установява извършването на твърдяното дисциплинарно нарушение, за което на ищеца било наложено най-тежкото дисциплинарно наказание. На 06.10.2022 г., преди започване на сутрешната смяна, на М. Б. била извършена проба за алкохол с дрегер „Алкотест 7510“, която била положителна – 0,62 ‰. След 17 минути била извършена повторна проба с друг уред, която също била положителна – 0,50 ‰. Двете изследвания, както и резултатите от тях били надлежно документирани, като установените с писмените доказателства обстоятелства бяха потвърдени от изслушаните свидетелски показания. Няма данни по делото резултатите от изследванията да са били оспорени от ищеца и същият доброволно да се е подложил на кръвно изследване за наличие на алкохол. Работодателят няма задължение, а и правомощие да извършва подобно изследване. Не бяха събрани каквито и да било доказателства, че имало връзка между положителните проби за алкохол и употребата от страна на ищеца на дезинфектант за уста. Няма спор в съдебната практика, че състоянието на повлияност от алкохол може да бъде установявано с всички допустими от ГПК доказателства и доказателствени средства, в т. ч. свидетелски показания, химични изследвания, резултати от ***** с техническо средство (дрегер), извънсъдебни признания. В настоящия случай били използвани две различни технически средства, които представляват обективен метод за установяване на действителното състояние на ищеца, а именно наличието на алкохол в дъха му и на колко промила възлиза тази концентрация. Неоснователни са възраженията на

процесуалния представител на ищеца, че двата анализатора за алкохол в дъха не били преминали метрологична *****. От представените с отговора на исковата молба писмени доказателства се установява, че и двата дрегера притежават удостоверение за одобрен тип средство за измерване, както и че към датата на *****та същите са преминали през последваща периодична ***** за метрологична годност, която не е била изтекла. В протоколите за периодичната ***** е посочен не само моделът на съответното техническо средство, но и идентификационният му номер, който съвпада с идентификационния номер на всеки от двата дрегера, посочени в разпечатките от извършените проби на ищеца. Направените в тази насока възражения от процесуалния представител на ищеца в хода на устните състезания не може да бъдат споделени.

Следователно, безспорно се установява по делото, че на 06.10.2022 г. ищецът се явил на работа след употреба на алкохол, с което нарушил установената в чл. 54, ал. 8 и чл. 60, ал. 1 от Правилника за вътрешния трудов ред забрана и не е изпълнил свое основно трудово задължение, предвидено в чл. 126, т. 2, предл. 1 КТ – да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи. В съдебната практика се приема, че при преценка на това кое „явяване на работа е състояние, което не позволява на работника да изпълнява възложените му задачи“, от значение е констатацията, че работникът или служителят, поставяйки се сам под въздействието на алкохол, независимо от какъв вид и в какво количество, сам поставя живота и здравето си в опасност, когато това състояние е от естество да допринесе за настъпване на произшествие при работа и за трудова злополука. Разпоредбата на чл. 126, т. 2 КТ предполага умишлено неизпълнение на основно трудово задължение – за явяване на работа в трезво състояние, гарантиращо правилното протичане на физиологичните и психични процеси у работника и съответно осъществяване на задълженията, обхванати от трудовата характеристика на длъжността му, в пълен обем и качество при спазване на изискванията за това (вж. *Решение № 232 от 31.03.2010 г. по гр. д. № 227/2009 г., IV Г.О., ВКС*, *Решение № 372 от 17.03.2014 г. по гр. д. № 3731/2013 г., IV Г.О., ВКС*, *Решение № 50275 от 11.09.2023 г. по гр. д. № 4810/2021 г., IV Г.О., ВКС*).

При съобразяване на цитираната съдебна практика и с оглед установените по делото обстоятелства настоящият съдебен състав намира, че ищецът е извършил и то виновно вмененото му с атакуваната заповед нарушение на трудовата дисциплина. Извършеното дисциплинарно нарушение е тежко. Съгласно установените правила за изпълнение на длъжността „*****“ в отдел „***** ***** на *****“ към Дирекция „*****“ на ответното дружество, явяването на работа след употребата на алкохол е било абсолютно забранено, независимо от концентрацията – ниска или висока. Забраната за изпълняване на трудовите задължения под въздействие на алкохол следва да се тълкува във връзка с характера на заеманата от ищеца длъжност и възложените му трудови функции – гарантиране *****та на ***** чрез ***** на *****. Основен принцип и цел в регулацията на въздухоплаването и в частност на гражданското е осигуряването на безопасността и *****та му – чл. 1 от Закона за гражданското въздухоплаване. Дейността на всяко звено от въздухоплавателната

система е насочена преди всичко към осигуряване безпрепятственото провеждане и извършване на полетите, запазвайки живота и здравето на участниците в тях, както и целостта на товарите и на въздухоплавателното средство. Изпълняваните от ищеца трудови функции също са насочени към постигането на тази цел. Освен това работата на ищеца с рентгеново оборудване е изисквала пълна концентрация от негова страна. Наличието и най-малки стойности алкохол в организма му би пречатвало изпълнението на трудовите му задължения с необходимата отговорност и изискуемото качество. Начинът, по който алкохолът влияе на даден човек, зависи изцяло от неговите възприятия и от възможностите на организма му да го абсорбира. И тъй като това въздействие не подлежи на обективна преценка, единствено пълната забрана за употреба на алкохол, въведена и за заемащата от ищеца длъжност, би могла да гарантира опазване *****та на ***** . В случай че работодателят е смятал, че дадена концентрация на алкохол не би попречила за безопасното изпълнение на трудовите задължения, то това щеше да бъде предвидено изрично. Такава допустима граница обаче в случая липсва, поради което аналогията с носенето на оръжие и управление на лек автомобил, която е направена в исковата молба, е неуместна. Работодателят е отчел сериозността на изпълняваните от служителя трудови функции, както и тежките неблагоприятни последици, които би имала и най-ниската концентрация на алкохол, поради което е въвел пълна забрана както за употребата му през работно време, така и за явяването на работа след употреба на алкохол. Нарушаването на тази забрана само по себе си представлява тежко нарушение на трудовата дисциплина и, независимо от липсата на други подобни провинения от страна на ищеца преди процесния случай, допуснатото неизпълнение на основно негово трудово задължение обуславя налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. Явяването на работа след употреба на алкохол е поведение, несъвместимо с добросъвестното изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение. Като се отчетат сериозните последици, които подобно дисциплинарно нарушение би могло да има за работодателя (а и не само за него), неблагоприятното отражение на допускането му по отношение на останалите служители от отдела, в който работил ищецът, както и липсата на сериозно и критично отношение на последния към собствената му простъпка, се налага изводът за съответствие на наложеното най-тежко дисциплинарно наказание с тежестта на извършеното нарушение. Преценката на работодателя е правилна, а направените в тази насока възражения в исковата молба не може да бъдат споделени.

Други възражения за незаконност на извършеното от ответника уволнение не са наведени от ищеца.

С оглед всичко изложено по-горе, настоящият съдебен състав намира, че ответникът – работодател доказва, че законно е упражнил правото си на уволнение, доколкото ищецът е извършил виновно тежко нарушение на трудовата дисциплина, за което правилно му е било наложено най-тежкото дисциплинарно наказание с мотивирана и обоснована заповед при спазване на сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ и след изпълнение на процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ. Този краен извод води до неоснователност на предявения иск с правно основание чл.

344, ал. 1, т. 1 КТ, който следва да бъде отхвърлен.

По исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ:

С оглед изхода на спора по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и предвид обстоятелството, че исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ са акцесорни на първия, то същите се явяват неоснователни и също следва да бъдат отхвърлени.

По отношение на разноските:

Процесуалният представител на ответника е поискал присъждане на дължимото за настоящото производство юрисконсултско възнаграждение. С оглед изхода на настоящия спор и на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 ГПК, вр. чл. 37, ал. 1 от Закона за правната помощ, вр. чл. 23, т. 1, предл. 2 от Наредбата за заплащането на правната помощ ищецът М. Б. Б. следва да бъде осъден да заплати на ответното дружество „*****“ АД сумата в размер на 100 лева за юрисконсултско възнаграждение.

Воден от горното, съдът:

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от М. Б. Б., ЕГН *****, с постоянен адрес гр. София, ул. „*****“, срещу „*****“ АД, ЕИК *****, представлявано от изпълнителния директор Х.К.П., със седалище и адрес на управление гр. София, район „*****“, обективно кумулативно съединени искове, както следва: **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ** за възстановяване на ищеца на предишната работа на длъжност „*****“ в отдел „*****“ на „*****“ към Дирекция „*****“ на ответното дружество; и **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ** за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата в общ размер на 12756 лева, представляваща обезщетение за оставането му без работа поради уволнението за периода от 11.11.2022 г. до 11.05.2023 г., при брутно месечно трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец преди уволнението в размер на 2126 лева, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба в съда до окончателното изплащане на дължимата сума.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 ГПК, М. Б. Б., ЕГН *****, с постоянен адрес гр. София, ул. „*****“, да **заплати на** „*****“ АД, ЕИК *****, представлявано от изпълнителния директор Х.К.П., със седалище и адрес на управление гр. София, район „*****“, **сумата 100 (сто) лева**, представляваща дължимото за настоящото производство юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок

от днес – 18.10.2023 г.

На основание чл. 7, ал. 2 ГПК на страните да се връчи препис от решението.

Съдия при Софийски районен съд: _____