

РЕШЕНИЕ

№ 82

гр. Пазарджик, 13.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК в публично заседание на двадесет и осми февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Минка П. Трънджиева

Членове: Венцислав Ст. Маратилев
ИВАНИНА ИГН. И.А

при участието на секретаря Петя Кр. Борисова
като разгледа докладваното от ИВАНИНА ИГН. И.А Въззивно гражданско дело № 20245200500092 по описа за 2024 година

Производството е по реда на чл. 258 и следващите от Гражданския процесуален кодекс.

Образувано е по подадена въззивна жалба от К. И. К., чрез адв. С., срещу Решение № 134 от 08.12.2023г., постановено по гр.д. № 423/2022г. по описа на РС – П., с което са отхвърлени като неоснователни предявените от К. И. К. срещу „А. М.“ АД искове с правно основание чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, за признаване за незаконно уволнението на ищеца със Заповед №25/31.05.2022 г., възстановяването му на заеманата преди това длъжност и заплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, както и е осъден ищецът да заплати на ответното дружество направените по делото разноски.

Във въззивната жалба се излагат съображения за неправилност и незаконосъобразност на първоинстанционното решение. Твърди се, че вмененото на работника тежко нарушение на трудовата дисциплина не е доказано по безспорен начин от работодателя, като необосновано съдът е приел за доказана употребата на алкохол при явяването му на работа при ответното дружество. Сочи се, на следващо място, че дори и същото да се приеме за доказано, то тежестта на нарушение на трудовата дисциплина от подобен вид следва да бъде диференцирана с оглед вида и количеството употребен алкохол, отражението на алкохолното повлияване върху способността да се изпълняват трудовите задължения и безопасността на условията на труд. Счита се, че обстоятелствата, че жалбоподателят не е имал предходни нарушения на трудовата дисциплина, че отчетеното минимално количество

алкохол в издишания въздух от 0,38 промила при извършената му проверка, повлияващо единствено на фината моторика, че заеманата от него длъжност, която не може да се квалифицира като „опасна“, доколкото е административна и не е свързана с използване на специфична техника и че за работодателя не са настъпили реални вредни последици от нарушението, обуславят извода, че наложеното му дисциплинарно наказание е прекомерно тежко. С тези доводи се иска отмяна на първоинстанционното решение и уважаване на исковите претенции по чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, за признаване уволнението за незаконно, възстановяването на жалбоподателя на заеманата преди това длъжност и заплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението в размер на 19782,96 лева.

В срок е постъпил писмен отговор от въззиваемата страна „А. М.“ АД чрез адв. М., с който се оспорва въззивната жалба като неоснователна. В отговора е направен обстоен анализ на събраните по делото доказателства, с оглед на което са изложени подробни съображения във връзка с квалифицирането на нарушението на трудовата дисциплина от работника като тежко такова, което обуславя наложеното му дисциплинарно наказание от работодателя. С тези доводи се иска да бъде потвърдено първоинстанционното решение като правилно и законосъобразно.

В проведеното открито съдебно заседание жалбоподателят се явява лично и с адв. С., като правят уточнение, че поддържат въззивната жалба против първоинстанционното решение в частта, с която са отхвърлени исковите по чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, като не желаят да има произнасяне от първата инстанция по предявения иск за присъждане на неизплатено последно трудово възнаграждение, удържано на основание чл. 221, ал. 1 КТ от работодателя. Не претендират разноски.

Ответникът по жалбата, представляван от адв. М., оспорва същата и моли да бъде оставена без уважение по съображения, подробно изложени в представена писмена защита.

Пред въззивната инстанция не са направени доказателствени искания от страните по реда на чл. 266 ГПК.

Съдът намира въззивната жалба за процесуално допустима, като подадена в срок, от надлежна страна и против подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което същата следва да бъде разгледана по същество.

При извършената служебна проверка на решението съобразно правомощията по чл. 269 ГПК съдът намери, че същото е валидно и допустимо. Предвид горното и съгласно чл. 269, изр. второ ГПК следва да бъде проверена правилността на решението по изложените във въззивната жалба доводи и при служебна проверка за допуснати нарушения на императивни материалноправни норми, като въззивният съд, като инстанция по същество, се произнесе по съществуващия между страните правен спор.

Първоинстанционният съд е бил сезиран с искове с правно основание чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3, вр. чл. 225 от КТ за признаване уволнението на ищеца К. И. К. за незаконно и отмяна на наложеното му дисциплинарно наказание „уволнение“, възстановяването му на

заеманата преди уволнението длъжност в ответното дружество „А. М.“ АД, осъждането на ответника „А. М.“ АД да заплати на ищеца обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, както и за осъждане на ответника да заплати на ищеца удържаното на основание чл. 221, ал. 2 КТ и неизплатено му последно брутно трудово възнаграждение. В исковата молба се сочи, че между ищеца и ответното дружество е имало сключен трудов договор, съгласно който К. е изпълнявал отговорно своите служебни задължения през целия период до 01.06.2022г., когато картата му за достъп до дружеството е била деактивирана. Ищецът е посочил, че работи в „А. М.“ АД от 1999г., като не е имал никакви наказания. Съгласно исковата молба, К. се явил на работа на 12.04.2022г., когато при извършваната рутинна сутрешна проверка на работниците в ответното дружество за наличие на алкохол в издишания въздух, използваният уред тип „дрегер“ отчел чрез светлинен индикатор положителна проба при тестването на ищеца. Същият бил изпратен в аварийно-спасителната служба, за да направи повторни тестове за алкохол с друг уред /дрегер с цифров дисплей и модул за разпечатка на пробата/, където му били дадени два мундшука, като единият, с който ищецът направил първия тест, бил разпечатан. След като бил уверен от служител на дружеството, че мундшукът не е повреден, ищецът направил теста, като останал изненадан от показанията му, тъй като не употребявал алкохол. Преди да направи и втория тест, ищецът бил посъветван от началника на фирмена сигурност да отиде до тоалетната и да повърне, но тъй като не бил ял от три дни, предпочел да излезе навън за около 10 минути, през което време изпушил две цигари. След като били отчетени резултатите и от втория тест, направен от ищеца – 0,36 промила, същият бил попитан от какво предполага, че може да са тези стойности, като единственото му предположение било употребените от него сутринта преди работа болкоуспокоителни медикаменти, което и вписал в предоставения му протокол от извършените тестове, след което бил съпроводен до портала на сградата, където работи. Когато напуснал сградата, ищецът бил информиран по телефона от ръководител звено „Устойчивост на откосите“, че ръководството на дружеството признава само стойностите от дрегера и не приема кръвен тест, поради което и не направил такъв. С исковата молба се отрича ищецът да е употребил алкохол сутринта преди тестването и предходния ден, изразява се съмнение в изправността на използвания уред, навеждат се доводи за здравословни проблеми, свързани с наличие на бактерия в организма, от която ищецът се лекува, както и се отрича да е запознат с инструкцията на работодателя, с която е въведена нулева толерантност по отношение на лица, които са се явили на работа след употреба или които по време на работа употребят алкохол, наркотични или упойващи вещества. Сочи се още, че не му била връчвана длъжностна характеристика за длъжността „специалист“, която заема, но работата му била в офис, на бюро и не била свързана с рискови дейности. Наведени са и доводи във връзка с допускани нарушения на регламентираната от работодателя процедура при тестването на служителите за алкохол, както и нарушения във връзка съставянето и връчването на ищеца на заповедта за уволнение. С тези доводи счита, че уволнението му е незаконно, като моли да се признае за такова и да се отмени, да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност, с присъждане и на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради

уволнението, както и на удържаното от работодателя на основание чл. 221, ал. 2 КТ и неизплатено му последно брутно трудово възнаграждение.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор на исковата молба, подаден от ответното дружество – работодател на ищеца, в който по същество се поддържа, че предявените искове са неоснователни. Твърди се, че на ищеца е наложено дисциплинарно наказание “уволнение“ при наличие на всички материалноправни и процесуалноправни предпоставки и законови изисквания. Не се оспорва фактът, че ищецът е изпълнявал длъжността „Специалист“ към отдел „Минно инженерство“ в ответното дружество. Сочи се, че на 12.04.2022г. ищецът се явил на работа за редовна смяна с начало на работното време 8.00ч. и съгласно Правилника за вътрешния ред, съгласно който се извършва проверка за алкохол на всички работници в дружеството преди ежедневния им инструктаж и допускането им до работа, на ищеца била извършена проверка, в хода на която било установено наличие на алкохол в издишания въздух. При извършен след това контролен тест от оторизирани служители на отдел “Фирмена сигурност“ с технически изправно средство апарат-анализатор за алкохол в издишания въздух „Alcotest“, модел ****, на ищеца били направени две проби, при първата от които, в 08:38ч. уредът отчел 0.46 промила алкохол, а при втората проба в 08:56ч. уредът отчел 0.38 промила алкохол, които резултати били отразени в протокол от 12.04.2022г., съставен от служителите в отдел “Фирмена сигурност“ Х. Ч. и Г. З. и служителят Р. К. /минен спасител към отдел „БЗР“, подписан и от проверяваното лице, с негово съгласие с резултатите от теста. Предвид тези резултати ищецът не бил допуснат до изпълнение на служебните си задължения и бил изведен от територията на дружеството. От ищеца били поискани и дадени писмени обяснения преди да му бъде наложено наказанието с оспорваната Заповед № 25/31.05.2022г., която му била връчена на 31.05.2022г. при условията на отказ от негова страна, удостоверен с подписите на двама свидетели. Поддържа се, че не е реализирана процедурата по чл. 333 от КТ предвид лично подадена декларация от работника, че не попада в категорията лица, подлежащи на закрила при уволнение. Твърди се, че издадените на основание чл. 181 КТ Правилник за вътрешния трудов ред и Работна инструкция, с които работодателят е приел „нулева толерантност“ по отношение на лицата, искащи да влязат или намиращи се на територията на дружеството, след като са употребили алкохол, наркотични и упойващи вещества и с които актове са регламентирани проверките за алкохол, наркотични и упойващи вещества в дружеството, са сведени до знанието на всички работници, както и че заеманата от ищеца длъжност представлява високорискова трудова дейност, която изисква пределна концентрация и ежеминутна годност за изпълнение на преките му професионални задължения без риск за живота и здравето му, както и тези на всички работници, още повече, че понякога се случвало да работи на терен на територията на рудника или минните съоръжения към него. Коментирани са конкретни разпоредби от посочените работодателски актове, въз основа на които работодателят е направил извода, че явяването на работа на 12.04.2022г. на ищеца след употреба на алкохол, представлява тежко нарушение на трудовите му задължения по смисъла на чл. 126, т.6 и чл. 187, т. 10 КТ и по-конкретно тези,

регламентирани в чл. 16, ал. 2 и чл. 34, ал. 6 и 8 от ПВТР и в т.1.2. от РИ, което е обусловило наложеното му със Заповед № 25/31.05.2022г. на изпълнителния директор дисциплинарно наказание „уволнение“.

В хода на първоинстанционното производство, на основание чл. 214, ал. 1, изр. 3 ГПК, ищецът е направил изменение на иска за присъждане на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението за периода от 31.05.2022г. до 30.11.2022г. в размер на 19 782,96 лева, ведно със законната лихва за забава както и за осъждане на ответника да заплати на ищеца удържаното на основание чл. 221, ал. 2 КТ и неизплатено му последно брутно трудово възнаграждение в размер на 3915,33 лева.

С обжалваното решение първоинстанционният съд се е произнесъл само по предявените искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225 КТ, като е изложил съображения, въз основа на които е приел същите за неоснователни и ги е отхвърлил. Направеното изявление от въззивната страна в проведеното открито съдебно заседание пред въззивната инстанция, че поддържа въззивната жалба против първоинстанционното решение единствено в частта, с която са отхвърлени исковете по чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, обуславя и пределите на проверка на същото от настоящия състав съгласно чл. 269 ГПК, както и пречатства правомощията на въззивната инстанция по връщане на делото на първата инстанция за провеждане на процедурата по чл. 250 ГПК, предвид изявлението, че не желаят да има произнасяне от първоинстанционния съд по предявения иск за присъждане на неизплатено последно брутно трудово възнаграждение.

Съдът, като прецени представените по делото доказателства и доводите на страните, прие за установено следното:

По делото няма спор, а това се установява и от събраните доказателства и в частност от допълнително споразумение №1629/02.09.2019г. /л.124 и л.261/ и копие на трудова книжка /л.12/, че между страните е съществувало валидно трудово правоотношение, въз основа на което ищецът К. И. К., първоначално е заемал длъжността “електромонтьор“, съгласно трудов договор № 2/19.07.1999г., а към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение е заемал длъжността “Специалист“ към отдел „Минно инженерство“ в ответното дружество по безсрочно трудово правоотношение.

Със Заповед №25 от 31.05.2022г. на Изпълнителния директор на дружеството инж. Д.Н. /л.27/ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, във връзка с чл. 187, т. 2, т. 5 и т.10 и чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ, на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „Уволнение“ за извършено от последния тежко нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в това, че на 12.04.2022г. се явява на работа употребил алкохол. В заповедта са изложени подробни мотиви, от които става ясно как е констатирано от работодателя извършеното нарушение. Изрично е мотивиран от работодателя и характерът на наложеното наказание с оглед тежестта на извършеното нарушение. В самата заповед е отбелязано, а и от показанията на разпитаните по делото свидетели Б. Я., А. Г. и Б. Г. се установява, че ищецът е отказал да я получи, като този му отказ е удостоверен с подписите на двама свидетели /Г. и Г./. При

върчването му на заповедта, ищецът е подписал декларация, че не се ползва от закрилата по чл. 333 КТ /л.31/, като по делото не е оспорено, че подписът и саморъчно изписаните име и фамилия под „декларатор“ са положени от ищеца.

От приложените по делото протокол за констатиране употребата и отчитане концентрацията на алкохол в издишания въздух и резултати от извършени тестове /л.32, 34 и 35/ се установява, че на 12.04.2022г. е съставен посоченият протокол от ръководител звено „ФС“ Г. Л. З., Х. И. Ч. на длъжност охранител звено „ФС“ и минен спасител в отдел „БЗР“ Р. Л. К., в изпълнение на Работна Инstrukция-ИСУ 07.07.01.08.00 “Проверка за алкохол, наркотични и упойващи вещества в дружеството“, за извършена проверка на алкохол на ищеца, на длъжност „специалист“ в дружеството, като проверката е извършена с техническо средство „Д. А.“, модел ****, с №ARBN-****. В протокола е отразено, че извършеният контролен тест включва две измервания през около 15 минути, с техническото средство, показало положителен резултат за концентрация на алкохол в издишания въздух, както следва: в 08.38ч. - 0.46 промила и в 08.56ч. - 0.38 промила. В т.3 на протокола са записани собственоръчните обяснения на ищеца за причините за констатирания алкохол, според които отчетените резултати са в следствие на изпити лекарства. В т.4 и т. 5 е записано, че лицето се съгласява с резултатите от контролния тест и е съгласно да се подложи на проверка за употреба на алкохол и/или контролен тест за установяване на концентрация на алкохол в издишания въздух. Протоколът е подписан от ищеца.

По делото са налични доказателства – удостоверения, протоколи за одобрение и протоколи за проверка на анализатор на алкохол в дъха „А. *****“ /л.102 -123/, че използваното при проверката техническо средство, №****-****, модел ****, е преминало проверка за техническа изправност и годност към датата на установеното нарушение.

Конкретните обстоятелства около извършването на проверката се установяват от показанията на свидетелите М. К. и С. И. /съгласно които при проведения ежедневен инструктаж и вземане на проба за алкохол с техническо средство, отчитащо количеството алкохол в издишания въздух чрез светлинен индикатор, първоначалният резултат от теста на ищеца е бил положителен, което е наложило провеждането на последваща процедура по тестването му с друг апарат, отчитащ точното количество промили алкохол в издишания въздух и от други служители на дружеството/, както и тези на свидетелите Г. З. и Х. Ч. /извършили тази последваща проверка, отразена в горепосочения протокол от 12.04.2022г./.

Именно от показанията на последните двама свидетели еднопосочно и непротиворечиво се установява обстоятелството, че причината да се извърши контролното повторно тестване е била поради отчетен положителен резултат от техническо средство „Дрегер“ със светлинен индикатор за употреба на алкохол, като при това повторно тестване е спазена процедурата, регламентирана от работодателя – на ищеца са извършени две проби с промеждутък от време между тях най-малко от 15 минути, като след втората отчетена положителна проба е съставен протокол. И двамата свидетели са категорични в показанията си, че двете проби на ищеца са направени с два отделни, неразпечатани мундшука /накрайници/ на дрегера, които не са докосвани с ръце и са отварени непосредствено пред тестваното лице, като нито един

от свидетелите не е установил нарушение в целостта на опаковката на мундшуките, нито ищецът им е обърнал такова внимание преди извършването на проверката. От разпита на свидетелите Б. Я. и Ц. С. се установява, че с оглед въведената от дружеството ответник нулева толерантност за употреба на алкохол и упойващи вещества, практиката на работодателя е при отчетена положителна проба да се налага уволнение, без опция за предоставяне на кръвна проба, като на проверки се подлагат всички работници и служители на дружеството.

Съгласно представената по делото Заповед № 3 – 1112/04.10.2021г. на Изпълнителния директор на дружеството /л. 46/, служителите, извършили проверката на ищеца на 12.04.2022г. са сред оторизираните лица да извършват периодични и извънредни проверки съгласно РИ - ИСУ07.07.01.08.00 “Проверка за алкохол, наркотични и упойващи вещества в дружеството“.

Работодателят е изискал от работника във връзка с констатираното дисциплинарно нарушение, да даде обяснения до 09.05.2022г., като писмото е връчено на работника срещу подпис на 03.05.2022г./л.36/. Писмени обяснения са дадени от ищеца за извършеното нарушение /л.39/, в които отново е изложил становище за приети медикаменти преди констатираното нарушение, като е приложена и медицинска документация. Във връзка с така посоченото от ищеца, работодателят е взел становище от завеждащ „Здравна служба“ д-р Л. Д. /л.45/, съгласно което изложеното в обясненията на ищеца няма медицинска логика и връзка, която да обясни повишените стойности на алкохол в издишания въздух от извършената проверка от 12.04.2022г.

Според приложения като доказателство по делото Правилник за вътрешния трудов ред в ответното дружество /л.55/, актуализиран и утвърден от УС с протокол №155 от 12.01.2018г. и от НС с протокол №133 от 31.01.2018г., в Раздел IV „Трудови права и задължения на работниците и служителите, в това число на преките ръководители“, в чл.16 наименован “Забрана за тютюнопушене, употреба на алкохол и други упойващи вещества“ се посочва, че работниците и служителите нямат право да се явяват и през работно време да внасят, държат и употребяват алкохол или да приемат упойващи средства и вещества. Посочено е, че работодателят е длъжен да осигури на работниците и служителите безопасни и здравословни условия на труд /чл.8 т.4/. С ал.4 на чл.16 се вмения в правомощие на служебните лица, които осъществяват контрол при влизане, по време на работа и напускане на територията на фирмата, да извършват проверки за употреба на алкохол от страна на работниците и служителите чрез използване на технически измервателни средства и да отнемат намерен от тях алкохол или упойващи средства и вещества. В раздел VII „Ред за възлагане, изпълнение и отчитане на трудовите задължения“, в чл.34 са посочени задълженията, свързани с изпълнение на възложените трудови функции, като в ал.6 е записано, че за неспазване или допуснати нарушения представляващи несъответствия с изискванията на общофирмената политика, Етичния кодекс и ПВТР, се налага дисциплинарно наказание в съответствие с конкретното нарушение като за такова се сочи /при неизпълнение на позиция 13/ неизпълнението на елемент от Работната инструкция към

интегрираната система за управление /РИИСУ/ и /позиция 14/ употребата на алкохол и всякакъв вид други упойващи вещества в работно време и явяване на работа след употребата им, установено с технически средства по вътрешните правила в дружеството, а в ал.8 на същия член е посочено, че тежки нарушения на трудовата дисциплина по чл.190 ал.1 т.7 от КТ по Правилника са употребата на алкохол и всякакъв друг вид упойващи вещества в работно време, както и явяването на работа след употребата им. Видно от представения периодичен инструктаж /л.48/ ищецът е запознат на 03.07.2020г. с приетия от дружеството работодател Правилник за вътрешния трудов ред.

Според приложените по делото Работни инструкции I и I/II-ниво към процедурата от интегрираната система за управление /ИСУ/ относно проверка за алкохол, наркотични и упойващи вещества в дружеството, в сила от 01.07.2020г., съотв. 10.05.2018г. /л.74 и л. 87/, същите регламентират тотален и непрекъснат контрол за наличие на употреба на алкохол в района на предприятието от всички лица, намиращи се там, като лицата подлежат на проверка по всяко време на денонощието, като ако при проверката с техническо средство се установи наличие на алкохол в издишания въздух, се извършва контролен тест с две последователни измервания, проведени през 15 минути, като за всяка констатирана положителна концентрация на алкохол /т.е. която е над 0.00 /нула/ промила/ при две измервания, се попълва протокол за констатиране употреба на алкохол със съответното бланково съдържание. Видно от представения извънреден инструктаж /л.51/ и периодичен инструктаж /л. 53/ ищецът е запознат на 11.11.2019г., съотв. на 04.04.2022г. с приетите от дружеството работодател РИ – ИСУ.

Отново от показанията на свидетеля М. К., се установява, че процесното нарушение е първо такова за ищеца, като до този момент не е имал отчетена положителна проба за алкохол, откакто свидетелят взема ежедневните проби /3-4 години/, че на процесната дата, когато е установено нарушението, ищецът не е изглеждал неадекватен и не е имал нетипично поведение, че естеството на работата му изисква боравене с компютър и че е възможно да бъде изпратен в рудника за изпълнение на различни задачи, които са свързани с контакт с машини, сонди, багери, но свидетелят го е виждал там единствено на снимка със служебен автомобил, както и че ищецът е бил номиниран за „служител на годината“ и за него са били подадени много гласове. От показанията на свид. С. И. се установява, че работата на ищеца е свързана с компютър и че по спомени на свидетеля ищецът е влизал с него в рудника само веднъж. От показанията на свид. С. Б., който е бил и пряк ръководител на ищеца, се установява, че ищецът е работил зад бюро, като задачите му са били свързани със събиране и обработване на данни на компютър, които той е изпълнявал в кабинета си, като за периода, през който е бил на негово подчинение /2019г. – 2022г./ свидетелят не го е изпращал да влиза в рудника, както и че през 2021г. ищецът е бил предложен за служител на годината в дружеството ответник. Обстоятелството, че работата на ищеца е съсредоточена главно в обработка на данни и поддържане на информационните системи, използвани от дружеството, но е възможно да изпълнява и определени дейности на територията на рудник „А.“, кореспондира и с данните от представената по делото длъжностна характеристика за

длъжността „специалист“ /л.126 и л. 207/ и в частност от посоченото в т.2.1 от нея, като същата е подписана от ищеца и е сведена до знанието му.

По делото е прието заключение по допусната съдебномедицинска експертиза /л.167/, съгласно което се установява, че отчетените у ищеца стойности от 0,46 промила в 08.38ч. и от 0,38 промила в 08.56ч. при взетите му на 12.04.2022г. проби за концентрация на алкохол в издишания въздух не могат да се дължат на приети медикаменти, на приета храна или налични в организма бактерии, а отчетената концентрация на алкохол в издишания въздух се дължи на остатъци от приет алкохол предната вечер, като отчетената отрицателна разлика в стойностите при двете взети проби, говори, че същият е бил в стадии на елиминация. В съдебно заседание вещото лице, изготвило заключението, е посочило, че количеството алкохол от 0,38 промила е субклинична степен на алкохолно опиване, влияе единствено и само на фината моторика и може да се засече само при направени тестове за фина моторика.

По делото е представено заключение и на съдебно-счетоводна експертиза /л.257/, съгласно което общият размер за оставане без работа за период от шест месеца след уволнението на ищеца до 30.11.2022г., изчислен в размер на шест брутни трудови месечни възнаграждения, е в размер на 19782,96 лева.

При така установената фактическа обстановка, настоящият състав не споделя мотивите на първоинстанционния съд, с които е отхвърлил предявените искове.

Доводите за незаконност на уволнението, поради нарушения, касаещи процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, съдът намира за неоснователни. Работодателят е спазил императивните изисквания на чл. 193, чл. 194 и чл. 195 от Кодекса на труда, като е приел писмените обяснения на работника във връзка с вменяваното му нарушение на трудовата дисциплина, преди даването на които последният е бил запознат със съществените елементи на допуснатото нарушение и му е предоставено достатъчно време за отговор, спазени са сроковете за налагане на дисциплинарното наказание – до 2 месеца от откриване на нарушението, като заповедта е мотивирана и съдържа всички изискуеми реквизити, посочени в ал. 1 на чл. 195 КТ. Следва да се отбележи, че макар в самата заповед да е посочено, че същата е издадена при отказ за предоставяне на писмени обяснения от наказания служител, това не кореспондира с останалите събрани по делото доказателства, а именно - становище от завеждащ „Здравна служба“ д-р Л. Д. /л.45/, от което се установява, че след приемане на обясненията на ищеца и приложените към тях доказателства, работодателят е инициирал вътрешна проверка в дружеството относно изложеното в тях и го е подложил на оценка, едва след което е взел окончателното си решение и е издал оспорваната заповед, поради което съдът намира, че е спазен императивът и на ал. 1 на чл. 193 КТ. Заповедта е редовно връчена на ищеца и нейното съдържание е сведено до знанието му, чрез надлежно удостоверяване в нея на отказа му да я получи чрез подписите на двама свидетели /в този смисъл е установената практика на ВКС – Решение № 136 от 25.07.2016 г. на ВКС по гр. д. № 6323/2015 г., III г. о., ГК/.

За неоснователни настоящият състав намира и доводите за допуснати нарушения на регламентираната от работодателя процедура при тестването на ищеца за алкохол. Направената на ищеца при започване на работната му смяна сутрешна проверка на 12.04.2022г. за наличие на алкохол в издишания въздух, последващата контролна проверка чрез вземането на две отделни проби през период от време не по-малко от 15 минути между тях и констатирането на резултатите от нея в протокол, подписан от проверяващата комисия и от самия ищец, резултатите от която проверка не са оспорени от него, изцяло съответства и е извършена при спазване на правилата, въведени от работодателя в приетите от него Работни инструкции към процедурата от интегрираната система за управление /ИСУ/ относно проверка за алкохол, наркотични и упойващи вещества в дружеството, с които актове ищецът е бил надлежно запознат. Проверката е била извършена от оправомощени за това лица чрез издаден акт на работодателя, както и чрез използването на техническо средство, по отношение на което са приложени изискванията на специалните законови и подзаконови нормативни актове за проверка техническата му изправност и установяване на годността му към датата на установяване на нарушението. В тази връзка са приетите писмени доказателства по делото - протокол за констатиране употребата и отчитане концентрацията на алкохол в издишания въздух и резултати от извършени тестове от 12.04.2022г., Заповед № 3 – 1112/04.10.2021г. на Изпълнителния директор на дружеството, удостоверения, протоколи за одобрение и протоколи за проверка на анализатор на алкохол в дъха „А. ****“, както и събраните гласни доказателства чрез показанията на свидетелите Г. З., Х. Ч., М. К. и С. И.. Предвид тези данни резултатите от извършената на ищеца проверка на 12.04.2022г. следва да се приемат за достоверни.

В тази връзка следва да се отбележи, че изложените както в исковата молба, така и във въззивната жалба, доводи за недоказаност на употребата на алкохол при явяването на ищеца на работа в ответното дружество, също се явяват неоснователни. Действително работодателят не е въвел възможност за потвърждаването на взетите проби за концентрация на алкохол в издишания въздух чрез представяне и на кръвна проба, като ищецът, след отчитане на положителните му проби, е дал обяснения и в съставения на 12.04.2022г. протокол, а впоследствие и в обясненията си по реда на чл. 193 КТ, в които е изложил твърдения за употребени от него лекарства и консумирани храни преди проверката, както и за налични гастроентерологични заболявания. Тези доводи на ищеца обаче не се подкрепят от заключението по допусната съдебномедицинска експертиза, което съдът изцяло приема като компетентно дадено и напълно отговарящо на поставените въпроси, съгласно което се установява, че отчетените у ищеца стойности от 0,46 промила в 08.38ч. и от 0,38 промила в 08.56ч. при взетите му на 12.04.2022г. проби за концентрация на алкохол в издишания въздух не могат да се дължат на приети медикаменти, на приета храна или налични в организма бактерии, а отчетената концентрация на алкохол в издишания въздух се дължи единствено на остатъци от приет алкохол предната вечер. Следователно, наведените от ищеца доводи не са в състояние да разколебаят установените от работодателя резултати за наличие на алкохол в издишания въздух чрез използването при проверката техническо

средство.

Няма спор по делото, че ответното дружество е предприятие със специфика на трудовия процес и извършваните в него дейности, включително и тези, възложени на ищеца, са рискови, като при работата е необходима пълна адекватност и концентрация. Съгласно действащия в ответното дружество ПВТР според спецификите на работата са предвидени по-строги изисквания към работещите, като чл. 16, ал. 2 принципно въвежда забрана за употреба на алкохол през работно време и явяване на работа след употреба на алкохол, която е проявление на въведения в чл. 126, ал. 2 КТ принцип, за което нарушение на трудовата дисциплина в чл. 34, т. 6 ПВТР е предвидено налагане на дисциплинарно наказание, в съответствие с конкретните обстоятелства. Липсва предвиждане в посочения работодателски акт, обаче, че единственото наказание за това нарушение е "дисциплинарно уволнение".

Действително, съгласно установената практика на ВКС употребата на алкохол по време на работа или явяването на работа в състояние след употреба на алкохол са тежки нарушения на трудовата дисциплина /в този смисъл Решение № 52 от 6.03.2019 г. на ВКС по гр. д. № 3636/2018 г., IV г. о., ГК/. Работниците, които изпълняват рискови професии, без съмнение нарушават тежко трудовата дисциплина и при тях явяването на работа след употреба на алкохол или употребата на алкохол по време на работа е по-укоримо. В случая обаче работодателят приема, че всяка положителна проба за алкохол, т.е. всяка концентрация над 0.00 промила алкохол в издишания въздух, в това число и такова минимално съдържание, каквото е установено при ищеца в процесния случай, представлява тежко дисциплинарно нарушение и безусловно се наказва само с дисциплинарно уволнение.

Следователно основният въпрос, който подлежи на изследване в случая е този за съответствието между наложеното дисциплинарно наказание и извършеното нарушение, като при преценката следва да се вземе предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. В настоящия случай се установява, че ищецът е изряден служител и за дългогодишния си трудов стаж, натрупан именно в ответното дружество, ползвал се е с добра репутация сред останалите служители, не е имал наложени дисциплинарни наказания, като процесното се явява първо такова, както и до този момент не е имал отчетена положителна проба за алкохол, доколкото по отношение последните обстоятелства по делото липсват доказателства в противната насока. Същият е съдействал при извършването на проверката му, изявил е готовност за даване и на кръвна проба. На процесната дата, на която е извършена проверката, наличието на употребен алкохол от ищеца е установено още при постъпването му на работа, като същият е бил отстранен за деня и не е полагал труд в това състояние, като по този начин е елиминирана всякаква възможност от настъпване на неблагоприятни последици с оглед безопасността на условията на труд вследствие това му състояние за самия него или за други работници или служители в ответното дружество. Още повече, че работните му функции рядко са включвали полагане на физически труд на място в рудник „А.“, а обикновено са били свързани с работа зад компютър, което обстоятелство също

следва да се отчете при обосноваване вероятността за самия ищец да настъпят неблагоприятни последици с оглед безопасността на условията на труд от констатираното му състояние. По делото липсват данни за настъпили вредни последици за работодателя от допуснатото нарушение от страна на ищеца. Наред с това по делото е установено от събраните гласни доказателства, подкрепящи се и от приетото заключение по допуснатата съдебномедицинска експертиза, че констатираното количество алкохол от взетата втора проба на ищеца от 0,38 промила е субклинична степен на алкохолно опиване, влияе единствено и само на фината моторика и може да се засече само при направени тестове за фина моторика, като при явяването му на работа на процесната дата не е констатирано от свидетелите очевидци ищецът да е имал нетипично поведение. От тези данни настоящият състав прави извода, че така установената по делото употреба на минимално количество алкохол от ищеца, респ. така установеното количество алкохол в издишания от ищеца въздух, не е била в състояние да повлияе значително върху способността на същия да изпълнява трудовите си задължения.

При така изложеното, с оглед извършената от съда проверка в контекста на чл. 189 КТ, настоящият състав намира, че налагайки дисциплинарно наказание "уволнение", чрез което ищецът е лишен от правото му на труд, което е едно от основните права, работодателят е проявил неоправдана и прекомерна строгост, като в този смисъл посоченото дисциплинарно наказание се явява несъответно на извършеното дисциплинарно нарушение.

Поради изложеното, съдът намира, че решението, в частта, с която са отхвърлени исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ е неправилно и следва да бъде отменено, а исковете следва да бъдат уважени.

По отношение предявената претенция с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, във връзка с чл. 225 от КТ, която ищецът е заявил в исковата си молба без посочване на конкретен размер, като с молба от 23.03.2023г. размерът на същия впоследствие е бил конкретизиран след представяне на необходимите за това писмени доказателства от страна на ответника /фиш за получено последно трудово възнаграждение/, както и е формулирано искане за присъждане на законната лихва върху главницата. След приемане заключението по съдебно-счетоводната експертиза по делото, с молба от 05.07.2023г., искът е изменен, като е намален до размер на 19 782,96 лева, като повторно е заявена и претенцията за присъждане на законна лихва върху главницата от момента на нейната изискуемост. По делото са представени доказателства /трудова книжка на ищеца и информация за регистрирани трудови договори от НАП/, от които е видно, че към 30.11.2022г., когато е изтекъл законоустановеният максимален шестмесечен срок на полагащото се обезщетение за оставане без работа, считано от уволнението, ищецът не е имал сключен друг трудов договор. С оглед на което, предявеният иск следва да бъде уважен в размера, посочен след направеното изменение, а именно за сумата от 19 782,96 лева, който е съобразен с разпоредбата на чл. 228 от КТ. Въведената допълнителна претенция за присъждане и на законната лихва върху обезщетението от момента на неговата изискуемост, доколкото представлява законна последица от предявяването на иска за главното вземане, следва да се

уважи, като предвид липсата на ангажирани доказателства от ищеца в тази насока, следва да се приеме, че изискуемостта на вземането е настъпила с депозирането на исковата молба.

По разноските:

С оглед изхода на спора въззиваемото дружество следва да понесе разноските в производството пред двете инстанции. Въззивната страна не претендира разноски. Разноските по допуснатите и назначени експертизи пред първата инстанция са както следва: възнаграждение на вещото лице за изготвяне на съдебномедицинска експертиза в размер на 500 лева, изплатено от внесения в този размер депозит от ответника; възнаграждение на вещото лице за изготвяне на съдебносчетоводна експертиза в размер на 400 лева, изплатено от бюджета на съда. Внесеният депозит за вещо лице по назначената съдебномедицинска експертиза следва да остане в тежест на въззиваемия, като същият следва да бъде осъден да заплати сумата от 400 лева – възнаграждение за вещо лице по назначената съдебносчетоводна експертиза, както и сумата от 952 лева, представляваща дължимата държавна такса по предявените два неоценяеми иска и оценяемия такъв.

Водим от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение № 134 от 08.12.2023г., постановено по гр.д. № 423/2022г. по описа на РС – П. и вместо него постановява:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ дисциплинарно уволнение на К. И. К., с ЕГН *****, от град П., ул. „С. Г.“ №**, наложено със Заповед №25 от 31.05.2022г. на Изпълнителния директор на „А. М.“ АД, с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр.П., местност „А.“.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ К. И. К., с ЕГН *****, от град П., ул. „С. Г.“ №**, на заеманата преди уволнението длъжност „Специалист“ към отдел „Минно инженерство“ при „А. М.“ АД, с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр.П., местност „А.“.

ОСЪЖДА „А. М.“ АД, с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр.П., местност „А.“, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. чл. 225 КТ да заплати на К. И. К., с ЕГН *****, от град П., ул. „С. Г.“ №**, обезщетение в размер на 19 782,96 лева за оставането му без работа поради незаконно уволнение за период от шест месеца, ведно със законната лихва от датата на исковата молба до окончателното изплащане на сумата.

ОСЪЖДА „А. М.“ АД, с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр.П., местност „А.“, да заплати по сметка на Окръжен съд – Пазарджик в полза на Бюджета на Съдебната власт сумата от 1352 лева, представляваща разноски и държавни такси в производството.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС в едномесечен срок от връчването му при

наличие на предпоставките по чл. 280, ал. 1 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____