

# РЕШЕНИЕ

№ 38

гр. Р., 04.04.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – Р.** в публично заседание на двадесет и първи март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Христина Вълчанова

при участието на секретаря Живка В. Манолова  
като разгледа докладваното от Христина Вълчанова Гражданско дело № 20225520100701 по описа за 2022 година

**Предявени са обективно кумулативно съединени искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ и във вр. чл. 225 КТ.**

Производството е образувано по искова молба на Д. В. Г. срещу Рудник „Т.с“, клон на „xxxxxxxx“ ЕАД, с която се предявяват обективно кумулативно съединени искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, във вр. чл. 225 КТ. Ищцата твърди, че със Заповед № ЧР-02-213/20.10.2022 г. на Управителя на „xxxxxx“ ЕАД Клон „Трояново - Север“, ЕИК xxxxx й е било наложено дисциплинарно наказание „УВОЛНЕНИЕ“ и е прекратено трудовото й правоотношение, на длъжност „кранист-мостови, козлови кран“ в звено „Ел. Локомотивно депо“, считано от получаване на заповедта - 20.10.2022 г. Твърди, че като причина за прекратяване на трудовото й правоотношение, работодателят е посочил основание - допуснато нарушение на трудовата дисциплина, а именно: наличие на упойващо вещество „метамфетамин“, отчетено на 19.10.2022 г. в 08:16 часа, с апарат „Drager Drug Test 5000“, SN ARPB-0081.

Счита, че не е било налице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение - че не е извършила посоченото в заповедта нарушение на трудовата дисциплина, както и твърди, че липсва вина. Твърди, че отчетеното наличие на метамфетамин е в резултат на употреба на лекарствени продукти, които са довели до фалшива положителна проба, като оспорва истинността на извършената проверка за наличие на

упойващи вещества в биологична проба (слюнка), с тестова система „Drager Drug Test 5000”, SN ARPB-0081. Счита още, че работодателя не е положил необходимите усилия за установяване на обективната истина, тоест действително ли е извършено твърдяното в заповедта нарушение. Твърди, че за установяване на наличието на упойващо вещество, работодателят се позовал единствено на тестова система „Drager Drug Test 5000”, SN ARPB-0081- биологична проба (слюнка), без да бъде извършена проба с кръв и/или урина и че работодателят не е дал възможност на ищеца да представи кръв и/или урина за изследване, тъй като е била задължена да престои на депото на 19.10.2022 г. и 20.10.2022 г., макар и да не е била допусната до изпълнение на трудовите и задължения. Твърди, че едва на 21.10.2022 г. е имала възможност и е направила тест на урина в две независими лаборатории за наличие на наркотици /отрицателни/ и ги е представила на работодателя, с молба заповедта да бъде отменена и тя да бъде възстановена на работа, но до този момент без отговор. Счита, че в заповедта няма данни поведението ѝ да е било компрометирано от въздействието на наркотици, тоест да е имал неадекватно или несъответстващо поведение на това на човек, неупотребил наркотични вещества. Единствено се отбелязва констатирано наличие на наркотици на ищеца, не представлява нарушение на трудовата дисциплина, след като няма данни да е употребено по време на работа и да се е отразила на способността на служителя да престара труд /Решение № 198 от 02.10.2019 г. на ВКС по гр.д. № 1480/2019 г., IV Г.О./ Твърди, че работодателят не е обсъдил и преценил обстоятелството, че ищцата е дългогодишен служител на дружеството, че последната е много добър работник, че не е била дисциплинарно наказван преди това, че се ползва с добро име в колектива, в който работи, че няма настъпили вреди за работодателя, които да са пряка и непосредствена последица от нарушението, което било още едно доказателство, че не са спазени критериите за определяне на дисциплинарното наказание и наложеното дисциплинарно наказание - уволнение било несъразмерно тежко с оглед извършеното нарушение. Счита, че всички тези противоречия и неточности в заповедта за уволнение са основание за отмяна на обжалваната заповед.

Иска от съда да постанови решение, с което да признае за незаконосъобразно уволнението ѝ и да отмени заповедта, с която същото е наложено, и да бъде възстановена на заеманата до уволнението длъжност. Моли ответника да ѝ заплати обезщетение за принудителна безработица по чл.225, ал.1 от КТ, поради незаконно уволнение за времето, през което е останала без работа в размер на 1 5000 лв. изчислено за 6 месеца напред за периода от 20.10.2022г. до 20.04.2023г., ведно със законната лихва, считано от датата на предявяване на иска до окончателното и изплащане.

Претендира направените по делото разноски.

Прави искане за задължаване на ответната страна за представяне на личното му трудово досие.

Прави искане за задължаване на ответника за представяне на обясненията на ищцата относно дисциплинарното наказание.

Прави искане за назначаване на СИЕ, която да отговори на следния въпрос: Какъв е размера на дължимото от ищеца по чл.225 от КТ нетно обезщетение, след приспадане на дължимите данъци и осигуровки, за времето от датата на прекратяване на трудовия договор 20.10.2022г. до 20.04.2022г.

Прави искане за назначаване на СТЕ, в която вещото лице да даде заключение относно годността на техническото средство използвано за установяване на наличието на наркотично вещество.

Прави искане за назначаване на СМЕ, в която вещото лице да даде заключение относно възможността приеманите от нея медикаменти, изрично посочени в обясненията ѝ да допринесат за положителна проба на наркотични вещества.

Прави искане да ѝ бъде дадена възможност в първото по делото съдебно заседание да представи като доказателства – справка от НОИ и копие от трудовата книжка на ищеца за сключени или липса на трудови договори след прекратяване на процесното трудово правоотношение.

Прави искане да ѝ бъде дадена възможност в първото по делото съдебно заседание да представи и други доказателства във връзка с направените евентуални оспорвания с отговора на исковата молба от ответника.

В срока по чл. 131 от ГПК е постъпил отговор от ответника „Рудник Трояново север” с. К., клон на „xxxxxx” ЕАД, в който се взема становище, че оспорва изцяло по основание и размер предявения от Д. В. Г. иск за отмяна на наложеното на ищеца със заповед № ЧР – 02- 213/20.10.2022г., издадена от Управителя на рудник „Трояново -север”, с. К., клон на „xxxxxxxx” ЕАД, дисциплинарно наказание „Уволнение”, като неоснователен и недоказан. Излагат подробни съображения относно основателността и законосъобразността на издадената заповед, съответстваща на извършеното дисциплинарно нарушение на трудовата дисциплина. Твърдят, че заповедта за дисциплинарно уволнение на Д. В. Г. е издадена законосъобразно, изложените в нея твърдения са установени и безспорно доказани, с оглед на което считат, че така предявеният иск е изцяло неоснователен, необоснован и

недоказан, предвид което молят съда да постанови решение, с което да отхвърли така предявените обективно, евентуално съединени искове от Д. В. Г. и остави в сила Заповед № ЧР- 02-213/20.10.2022г., за налагане на Д. В. Г. на дисциплинарно наказание „уволнение“, като законосъобразна и съответстваща на извършеното от ищеца дисциплинарно нарушение на трудовата дисциплина, както и да им бъдат присъдени направените по делото съдебно-деловодни разноски, включително юрисконсултско възнаграждение. Правят възражение за прекомерност на адвокатски хонорар. Излагат подробни съображения за законосъобразното налагане на дисциплинарното наказание при спазване на процедурата за това.

Молят да се изиска от РУ –Р. при ОД на МВР – Стара Загора справка относно това дали има образувано досъдебно производство срещу лицето Д. В. Г. и дали е привлечена като обвиняема или дали разполагат с друга оперативна информация свързана с това лице.

На основание чл. 146, ал. 1, т. 5 от ГПК съдът разпределя доказателствената тежест както следва:

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ с оглед отделените като безспорни факти и предвид твърденията в исковата молба, ищеца следва да доказва направените възражения по законосъобразността на процедурата и по съществото на извършеното нарушение на трудовата дисциплина, а ответникът следва да докаже законосъобразното налагане на дисциплинарното наказание – мотивиране на заповедта, спазване на процедурните правилата.

**Съдът, като прецени събраните доказателства поотделно и в тяхната съвкупност и с оглед направените доводи и възражения, достигна до следните фактически и правни изводи:**

С протоколно определение от 20.12.2022 г. е обявен за окончателен доклада, обективиран в определението от 15.12.2022г., с което на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 и т. 4 ГПК са обявени за признати и ненуждаещи се от доказване фактите: сключения между страните безсрочен трудов договор от 14.07.2014 г., като последната заемана от ищеца длъжност е „кранист-мостови, козлови кран” в звено „Ел. Локомотивно депо“ в Рудник «Т.с», което трудово правоотношение било прекратено със заповед № ЧР-02-213 от

20.10.2022 г. на управителя на ответното дружество, чрез налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, връчена на ищеца, при отказ на 20.10.2022 г.

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

За да бъде уважен искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване уволнението за незаконно и като такова да бъде отменено, е необходимо ищецът да установи, че е работил по трудово правоотношение с ответника и че същото е било прекратено с оспорената заповед /тези обстоятелства са безспорни и ненуждаещи се от доказване/, като оттук насетне в тежест на ответника е да установи законосъобразността на оспорената заповед, а именно - че същата е издадена от компетентен орган, носител на работодателската и в частност - дисциплинарната власт, че заповедта притежава изискуемите от закона реквизити и е мотивирана, че е било налице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение - че ищецът е извършил посоченото в заповедта нарушение на трудовата дисциплина и че същото е извършено виновно; че тежестта на нарушението съответства на тежестта на наказанието; че процедурата по налагане на дисциплинарното наказание е спазена - на ищеца са били изискани обяснения преди налагане на наказанието и че наказанието е наложено в предвидените в разпоредбата на чл. 194 от КТ срокове.

Константна е съдебната практика, постановена в решения по чл. 290 ГПК от ВКС /решение № 86/11.04.2014 г. на ВКС по гр.д. № 7424/2013 г. III г.о. и множество други решения/, че в рамките на общия фактически състав на уволнението, съдът е длъжен да се произнесе само по отношение на въведените с исковата молба факти и не може служебно да разширява предмета на делото по отношение на факти, които не са въведени в процеса като част от обстоятелствената част на исковата молба, поради което съдът ще разгледа единствено фактите, посочени в исковата молба и които най-условно биха могли да се групират както следва: липса на извършени тежки нарушения на трудовата дисциплина /чл. 186, чл. 187 и чл. 190 КТ/.

По отношение на въведените с исковата молба твърдения за незаконосъобразност на заповедта поради липса на извършени тежки нарушения на трудовата дисциплина съдът намира следното:

Основен момент във възраженията на ищеца по същество на вмененото

му дисциплинарно нарушение е, че не е извършил вменените му с обжалваната заповед дисциплинарни нарушения изразяващи се в приемането на упойващите вещества- амфетамин и метамфетамин, така както е установила пробата с „Drager Drug Test 5000”. Възражава, като сочи определени медикаменти, които твърди, че е приемала поради определени заболявания, като желае да докаже, че пробата на дрегера е била фалшиво позитивна.

Съдът не споделя възражението на ищцата поради следните съображения:

Първо: тя не представи никакви годни доказателствени средства, с които да обори позитивните показания на дрегера. Твърденията ѝ, че е вземала посочените лекарства, които довели до позитивната проба бяха напълно оборени от назначената по нейно настояване съдебно-химическа експертиза, която съдът кредитира изцяло, като компетентна, незаинтересована, подробна и обоснована. Вещото лице Г. установи, изследвайки подробно и поотделно всяко посочено вземано от ищцата лекарства, че не са в състояние да покажат положителна проба за наличие на наркотични вещества от групата на амфетамините, в т.ч. метаамфетамин. Те не са в състояние да продуцират положителен или фалшиво-положителен резултат при извършване на рутинна проверка с Drager Drug Test 5000.

Т.е. всички наведени от ищцата възражения по същество на извършеното нарушение не се доказаха, напротив: с назначената съдебно-химическа експертиза бе категорично установено, че възраженията ѝ не са съответстващи на действителната фактическа обстановка.

Съдът не споделя наведеното от ищцата възражение, че е отишла да занесе урина за извършване на проба едва на 21.10.2022г., тъй като след установяване на употребата на наркотични вещества на 18.10. била задължена да седи на работното си място на 19.10. и 20.10. Това ѝ било попречило да даде кръв за да се извърши проба за наличие на наркотични вещества.

Съдът счита, че е общоизвестно, че лабораториите в страната започват работа преди започване на работния ден- някои дори от шест часа сутрин и продължават до след работно време- 18 часа вечер, за да може от техните услуги да се възползват хората, които не са в състояние да отсъстват от работа. При добро желание ищцата категорично можеше да даде проба и то

кръвна, за да обори показанията на дрегера, още повече, че Стара Загора е само на 30 км. от Р. и там има множество лаборатории с най-различно работно време.

Нещо повече: съдът намира, че ищцата умишлено не е дала кръвна проба на 18.10., за да избегне повторния положителен резултат за наличие на наркотици. Кръвта трудно може да се подмени с чужда, доста по-трудно от урината. Всички наведени от ищцата възражения целят избягване на дисциплинарната отговорност и наказание и обслужват изцяло нейната защитна теза. Произходът на възраженията ѝ за употреба на лекарствени продукти се корени в твърденията по медиите, нашумели около проверките на полицаите по повод наличието на наркотични вещества в кръвта им. От там тази информация, доскоро известна само на производителите на лекарствените продукти, стана общоизвестна и от тази защитна теза вече се ползват всички, които са отчели положителни проби, независимо дали са установени по Наредба №1 или по друг начин.

Не е ясно защо ищцата твърди, че работодателят ѝ е отказал кръвна проба. Към исковата ѝ молба няма представени доказателства в подкрепа на твърдението ѝ. В действителност такова искане от ищцата не е имало. Не го е описала и в дадените от нея писмени обяснения пред работодателя преди налагане на наказанието, а и както се обсъди по-горе съдът намира, че ищцата изобщо не е искала да се извърши такава. Тази теза навярно отново ѝ е станала известна покрай множеството дела за управление на автомобили след употреба на упойващи вещества и оспорването на резултатите на дрегера със съответна кръвна проба.

В конкретния случай се касае за нарушение на трудовата дисциплина и по конкретно на императивната разпоредба на чл. 126, т. 2, предл.1 от КТ. Работодателят не е обвързан с реда и начина, по който се установява употребата на алкохол и наркотични вещества от водачите на МПС, трамваи или самоходни машини, уреден в Наредба № 1 от 19.07.2017 г. за реда за установяване концентрацията на алкохол в кръвта и/или употребата на наркотични вещества или техни аналози. Установяването на състоянието, непозволяващо на работника да изпълнява възложената му работа, и съответно дисциплинарно нарушение може да стане с всички подходящи доказателствени средства, предвидени от работодателя във вътрешните

нормативни актове на дружеството. В този смисъл е Решение № 372 от 01.07.2010 г. по гр.д. № 1040/2009 г. на Върховен касационен съд.

В Заповед № ЗБУТ -0 5-97/28.09.2022 г. на управителя на рудник „Т.с“ е описан реда за извършване на проверка за наличие на упойващи (наркотични) вещества, като извършването на кръвна проба не е задължително. В случая работодателят не е длъжен да установява наличие на упойващи вещества в кръвта чрез кръвна проба. Наредба № 1 от 19.07.2017 г. за реда за установяване концентрацията на алкохол в кръвта и/или употребата на наркотични вещества или техни аналози е неприложима, а още по-малко задължителна в случая. Не са налице предпоставките на чл.46, ал.2 от ЗНА, при които е допустимо правоприлагане по аналогия. След като работодателят не е длъжен да установи употребата на упойващи вещества, прилагайки Наредба №1, не следва да аргументира евентуален отказ за това. В този смисъл изводът „...работодаателят не е дал възможност ищеца да представи кръв и/или урина за изследване“ е напълно .

Основанието за дисциплинарна отговорност е нарушение на трудовата дисциплина, което според легалната дефиниция, дадена в чл.186, ал.1 КТ, съставлява виновно неизпълнение на трудовите задължения.

Д. Г. е допуснала редица нарушения на трудовата дисциплина: „явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи“ – чл. 187, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда; „неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда“ - чл. 187, ал. 1, т. 5 от Кодекса на труда; „неизпълнение на законните нареждания на работодателя“ - чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда; „неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред... или определени при възникването на трудовото правоотношение“ - чл. 187, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда и др.

Употребата на упойващи вещества по време на работа и явяването на работа в състояние след употреба на упойващи вещества дали са тежки нарушения на трудовата дисциплина:

Дали са настъпили допълнителни вредни последици не е от значение за квалификацията на нарушението като „тежко“, но ако такива последици има, несъмнено неговата тежест е по-голяма. Само по себе си обаче явяването на работа след употреба на упойващи вещества или употребата им по време на



работа са достатъчно тежки нарушения. Това следва не само от обстоятелството, че в такова състояние трудно може да се осигури нормално протичане на работния процес, но и поради значително увеличения риск от настъпване на трудова злополука. Отговорността на работодателя за обезщетяване на вреди от трудова злополука е обективна, затова интересът му от предотвратяване на всяка евентуална опасност от настъпване на такава не е пренебрежим. Нарушението, с което се засяга този интерес, е тежко само по себе си, без оглед дали са настъпили допълнителни вредни последици. (В този смисъл Решение № 145/17.06.2020 г. по в. гр. дело № 1189/2020 г. на Старозагорски окръжен съд) Още повече, че ищцата всъщност управлява кран, което е идентично с управлението на МПС. Именно затова е била изцяло запозната, според длъжностната си характеристика, както с Наредбите за здравословни и безопасни условия на труд, така и с Инструкциите за това.

Предвид гореизложеното ищцата е нарушила на 18.10.2022г. задължението си, предвидено в нормата на чл.126, т.2 КТ, че работникът е длъжен „да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи...“ По този начин е нарушила и правилата за безопасни условия на труд, предвидени ЗБУТ, в частта на чл. 32, ал. 1 и 3 от Инструкцията за общите правила по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд в „xxxxxxxx“ ЕАД, чл. 17, ал. 1 от Правилник за безопасността на труда при разработване на находища по открит начин и част IV. „Основни права и задължения на работниците и служителите“, буква „Б“ „Задължения на работниците и служителите“, в частта на: т. 1, т. 2 буква б), буква з), буква л), буква о), предложение първо и буква р), предложение първо, трето и четвърто от Правилника за вътрешния трудов ред в „xxxxxx“ ЕАД (в сила от 11.05.2022 г.), Заповед № РД-09327/27.09.2022 г. на Изпълнителния директор на „xxxxxxxxxx“ ЕАД и Заповед № ЗБУТ -05-97/28.09.2022 г. на управителя на рудник „Т.с“.

Д. В. Г. е извършила редица нарушения на трудовата дисциплина, а именно: „Явяване на работника или служителя в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи“ – нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда;

„Неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труда“ - нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 5 от Кодекса на труда;

„Неизпълнение на законните нареждания на Работодателя“ - нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда;

„Неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред...или определени при възникването на трудовото правоотношение.“ - чл. 187, ал. 1, т. 10, предложение първо, второ, трето и пето от Кодекса на труда, във връзка с чл. 125 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 126, т. 2 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 126, т. 6 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 126, т. 7 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 126, т. 10, предложение първо от Кодекса на труда, във връзка с чл. 126, т. 13, предложение първо, трето и четвърто от Кодекса на труда.

Нарушен е също Правилника за безопасността на труда при разработване на находища по открит начин – чл. 17, ал. 1 съгласно който „Не се допускат на работа лица, употребили алкохол и други упойващи вещества“.

Нарушен е Правилника за вътрешния трудов ред в „xxxxxx“ ЕАД (в сила от 11.05.2022 г.) и по-точно раздел IV. „Основни права и задължения на работниците и служителите“, буква „Б“ „Задължения на работниците и служителите“, в частта на: т. 1. - „Работникът или служителят трябва да изпълнява трудовите си задължения точно и добросъвестно.“; т. 2 - „При изпълнение на работата за която се е уговорил, работникът или служителят е длъжен: буква б) – „да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи и да не употребява през работно време алкохол или друго упойващо средство“, буква з) – „да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд“, буква л) – „да изпълнява законите нареждания на Работодателя“, буква о), предложение първо – „да спазва вътрешните правила приети в Дружеството...“ и буква р), предложение първо, трето и четвърто – „да изпълнява всички други задължения, които произтичат от нормативен акт.....трудовия договор и от характера на работата.“.

Съгласно част 4. – „Изисквания и правила по безопасността на труда при отиване на работа, по време на работа и при връщане от работа“ - чл. 32,

ал. 1 от „Инструкция за общите правила по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд в „xxxxxxxxxx“ ЕАД, гр. Р.“: „Забранено е назначаването на работа на лица, употребили алкохол и /или други упойващи вещества.“ А съгласно чл. 32, ал 3 от същата Инструкция: „Забранена е употребата на алкохолни напитки и/или други упойващи средства по време, при отиване или връщане от работа.“

Нарушена е Заповед № РД-09-327/27.09.2022 г. на Изпълнителния директор на „xxxxxxxxxx“ ЕАД, гр. Р. и Заповед № ЗБУТ-05-97/28.09.2022 г. на Управителя на клон рудник „Трояново - север“, с. К., забраняващи внасянето и консумацията на алкохол и/или упойващи вещества на територията на клон рудник „Т.с“, с. К., както и назначаването на работа на работниците и служителите, употребили алкохол и/или упойващи вещества.

Нарушението е тежко, имайки предвид, че явяването на работа в състояние след употреба на упойващи вещества е несъвместимо с добросъвестното изпълнение на задълженията по трудово правоотношение и обосновава налагането на най-тежкото наказание „уволнение“. В тази връзка следва да се има предвид спецификата на работата на ищцата като „Кранист – мостови, козлови кран“ в звено „Ел. локомотивно депо - ремонт“ и неблагоприятните последици за работодателя и за всички работещи в близост до ищцата, както и безкритично отношение на ищцата към простъпката си. Наложено ѝ най-тежко дисциплинарно наказание е в съответствие с тежестта на нарушението.

Съдейки от длъжностната характеристика на лицето, по-точно от основните ѝ функции и задължения, т.2.2. от нея гласи, че е необходимо „Да предвижда безопасно крана до мястото за вдигане и преместване на товари и да вдига, премества и разтоварва различни видове товари.“;

т.2.3. „Да контролира окачването на товарите и спазването на максимално допустимата товароподемност на крана.“;

т. 2.4. „Да контролира експлоатационната годност и сигурност на крана чрез уредите за контрол и управление.“;

т. 2.5. „Да поддържа крана в техническа изправност, съобразно техническите предписания на контролните органи“;

т. 2.6. „Да следи и контролира стабилността и състоянието на триещите

се и носещи конструкции на крана.“;

т. 2.7. „Да изпълнява само правилно подадени и възприети сигнали при извършване на товаро-разтоварните работи.“;

т. 2.8. „Да участва при извършването на ремонти и отстраняване аварии на крана по време на работа“;

т. 2.9. „Да се грижи за безопасността на лицата, свързани с работата на крана.“;

т. 2.10. „Да разчита техническа документация и инструкции, отнасящи се до работа с различни видове кранове.“;

т. 2.11. „Да води правилно и съхранява документацията във връзка с извършената работа и техническото състояние на крана.“;

т. 2.12. „Да спазва правилата и изискванията по ТБ за безопасна работа.“ и др.

Това са все дейности, за извършването на които се изисква висока концентрация.

От по-горе казаното е видно, че е от изключителна важност опазването на живота и здравето на всички работници и служители. Това е заложено и от законодателя в разпоредбите на чл. 275 от Кодекса на труда, а именно: „Работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така, че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени.“ Кое то от своя страна е в тясна връзка с разпоредбите на чл. 126, т. 2 от същия: „При изпълнение на работата, за която се е уговорил, работникът или служителят е длъжен да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи и да не употребява през работното време алкохол или друго упойващо вещество.“

Явяването на работа след употреба на упойващи вещества е достатъчно тежко нарушение на трудовата дисциплина, за да обоснове налагането на дисциплинарно уволнение, тъй като явяването на работа в такова състояние и то на работник, чиито трудови функции включват работа със сложни и скъпо струващи съоръжения в стратегически енергиен обект, работа в бригада

с други работници, всеки от които е зависим от работата на останалите, застрашава здравето и живота на неограничен кръг хора и може да доведе до тежки неблагоприятни последици. В този смисъл Решение № 96/08.04.2020 г. по в.гр.дело № 1686/2019 г. по описа на Старозагорски окръжен съд.

Работодателят е провел дисциплинарното производство съобразно законовите разпоредби. Дисциплинарното наказание „уволнение” е наложено за нарушение, представляващо явяване на работника на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи, в неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд и в неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в IV. „Основни права и задължения на работниците и служителите“, буква „Б“ „Задължения на работниците и служителите“, в частта на: т. 1, т. 2 буква б), буква з), буква л), буква о), предложение първо и буква р), предложение първо, трето и четвърто от Правилника за вътрешния трудов ред в „xxxxxx“ ЕАД (в сила от 11.05.2022 г.), в частта на чл. 32, ал. 1 и 3 от Инструкцията за общите правила по осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд в „xxxxxxxx“ ЕАД, нарушил е чл. 17, ал. 1 от Правилник за безопасността на труда при разработване на находища по открит начин, Заповед № РД-09327/27.09.2022 г. на Изпълнителния директор на „xxxxxxxxxx“ ЕАД и Заповед № ЗБУТ -05-97/28.09.2022 г. на управителя на рудник „Т.с“ във връзка със задължението на работника да се явява на работа в състояние, което му .

В този смисъл е и Решение № 96/08.04.2020 г. по в.гр.дело № 1686/2019 г. по описа на Старозагорски окръжен съд:

„Анализът на нарушените законови разпоредби от ищеца налага извода, че законодателят приема самото явяване на работника след употреба на алкохол или упойващо вещество за нарушение, без да е необходимо установяване на някаква конкретна невъзможност за изпълнение на трудовите функции. С оглед на обстоятелството, че техническото средство, с което е извършена проверката отчита само положителен или отрицателен резултат, без количествено измерение и доколкото в Кодекса на труда явяването на работа след употребата на алкохол е дисциплинарно нарушение също, без да се взема предвид концентрацията на алкохол в кръвта на работника, съдът счита, че законодателят приема всяка употреба на алкохол за невъзможност да се изпълняват трудовите функции, независимо от концентрацията. По

аналогия съдът приема, че целта на законодателя е да приеме всяка употреба на упойващи вещества като нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в невъзможност да се изпълняват трудовите функции. В този смисъл, работодателят, не е длъжен да изследва способността на работника, употребил упойващо вещество, да изпълнява трудовите си функции. По тези съображения съдът намира за неоснователно възражението на ищеца, че поведението му не е било неадекватно, евентуалната употреба на упойващи вещества не се е отразила на работоспособността му, тъй като преди установяване на нарушението бил на работното си място и изпълнявал трудовите си задължения безпроблемно, както и че от деянието му не били настъпили никакви неблагоприятни последици.

Съдът намира, че самото явяване на работа след употреба на упойващи вещества е неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Нарушението, визирано в законовата разпоредба на чл.187, т.5 КТ е налице тогава, когато са нарушени правила за безопасните и здравословни условия на труда, свързани и намиращи проявление конкретно в работния процес и съответстващите му технически и технологични правила, гарантиращи едновременно безопасност на работника или служителя и определено качествено равнище на продуктите на труда. Правилата за безопасни и здравословни условия на труда са установени не само в интерес на работниците и служителите, но и в публичен интерес. Респективно фактическият състав на това нарушение се характеризира, както с последици по отношение на самия субект на нарушението, така и с последици, имащи обществен характер. Наличието на упойващи вещества в организма на работника винаги представляват опасност, както за него, така и за хората, с които работи и съответно за нанасяне на материални щети на съоръженията, с които работи. Задължение на работодателя е да следи за спазването на здравословните и безопасни условия на труд, с оглед недопускане на трудови злополуки и унищожаване и повреждане на имущество, както и да санкционира работници, които нарушават задълженията си за здравословни и безопасни условия на труд.

С явяването си на работа след употреба на упойващи вещества, ищецът е нарушил редица разпоредби, цитирани от работодателя в обжалваната заповед, с което е изпълнена и хипотезата на чл.187, т.10 КТ.

Предвид изложените съображения, съдът намира, че дисциплинарното уволнение е извършено законосъобразно на установеното основание, а предявеният иск за неговата отмяна е неоснователен.“

Предявеният иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ е неоснователен, това обуславя неоснователността на иска за възстановяване на работа, както и иска за обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението.

Съдът е отказал искането на ищцата за назначаване на съдебно-техническа експертиза за установяване на годността на техническото средство, използвано за установяване на наличието на наркотично вещество, тъй като е приел, че има достатъчно писмени доказателства установяващи неговата годност и техническа изправност. Към отговора на исковата молба са представени: Протокол № 202241012 – 40000 за сервизна проверка на DrugTest 5000 от 25.07.2022 г., както и гаранционна карта 20221213 – 40000.

При оценка поведението на работника/служителя се взема предвид формата на вината, мотивите за извършване на деянието, осъзнава ли неправомерността на същото и неговите последици, съжалява ли за стореното, готов ли е да поправи вредите, ако такива са настъпили и пр. (в този смисъл разясненията в решение № 109/13.08.2018 г. по гр.дело № 3323/2017 г. на ВКС, IV г.о.). Деянието в случая е извършено умишлено, а ищецът не само не признава пред работодателя тази своя вина и не проявява самокритичност, но дори опитал да измисли различни версии, изключващи неговата съпричастност към деянието. В тази връзка от назначената и приета съдебно-химическа експертиза се установява, че всички възражения на ищцата против изложеното в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение са произволни и не отговарят на истината.

През последните години се наблюдава изключително висока степен на употреба на наркотични и упойващи вещества от младото поколение, във всякакви ситуации, включително при изпълнение на трудовите им функции. Това е може би най-опасната тенденция в нашето общество, водеща до срива на ценности и създаването на животозастрашаващи ситуации. Проявената дързост от страна на ищцата е толкова голяма, че омаловажава обстоятелството, че е дългогодишен работник в ответното дружество и няма наложени дисциплинарни наказания.

От изложеното следва извод, че наложеното с процесната заповед дисциплинарно наказание „уволнение“ съответства на тежестта на извършеното нарушение на трудовата дисциплина и законосъобразно е упражненото от работодателя правото му по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ.

Поради изложените съображения съдът намира, че наложеното на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение“ е законосъобразно, а предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за отмяната му е неоснователен и следва да се отхвърли.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ:

Отхвърлянето на иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ обуславя неоснователност на иска за възстановяване на работа, поради което също следва да бъде отхвърлен.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ във вр. чл. 225 КТ:

Отхвърлянето на иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ обуславя неоснователност на иска за обезщетение по чл. 225 КТ, поради което също следва да бъде отхвърлен.

#### По разноските:

При този изход на спора ответникът има право на разноски съгласно чл. 78, ал. 3 ГПК. Такива са сторени от ответното дружество в размер на 250 лв., внесен депозит за вещи лица.

Следва на основание чл. 78, ал. 8 ГПК, във вр. чл. 37 ЗПП, във вр. чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащане на правна помощ на ответното дружество да се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на 300 лв. общо за трите иска /по 75 лв. за исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ и в размер на 150 лв. по иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ с оглед правната и фактическа сложност по делото/ и в размер на 250лв. заплатени за възнаграждения за вещи лица.

Водим от горното съдът

### **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** като неоснователни предявените от Д. В. Г., ЕГН \*\*\*\*\* от гр. Р., ул. „М.С“ № 5, вх.Б, ет.5, ап.14, срещу Рудник „Т.с“, клон на „xxxxxxxx“ ЕАД, вписано в търговския регистър с ЕИК



xxxxxxxxxxxx, с адрес на управление с. К., община Р., обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ, във вр. чл. 225 КТ за признаване за незаконно на наложеното със заповед № ЧР-02-213 от 20.10.2022 г. на управителя на рудника, дисциплинарно наказание „уволнение“ на ищеца Д. В. Г. и за отмяна на заповедта, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „кранист- мостови, козлови кран“ в звено „Ел.Локомотивно депо“ при ответното дружество и за заплащане сумата от 15000 лв. брутен размер на обезщетение по чл. 225 КТ поради незаконно уволнение.

**ОСЪЖДА** Д. В. Г., ЕГН \*\*\*\*\* от гр. Р., ул. „М.С“ № 5, вх.Б, ет.5, ап.14, да заплати на Рудник

„Т.с “, клон на „xxxxxxxxxx“ ЕАД, вписано в търговския регистър с ЕИК xxxxxxxxxxxx, с адрес на управление с. К., община Р. на основание чл. 78, ал. 8 ГПК сумата от 300 лв. /триста лева/ юрисконсултско възнаграждение, както и сумата от 250 лв. /двеста и петдесет лева/ заплатени възнаграждения на вещи лица.

Решението може да бъде обжалвано пред Окръжен съд – Стара Загора в двуседмичен срок от 04.04.2023 г. съгласно чл. 315, ал. 2 ГПК.

Съдия при Районен съд – Р.: \_\_\_\_\_