

# РЕШЕНИЕ

№ 310

гр. Шумен, 20.10.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ШУМЕН, XV-И СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и шести септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Пламена К. Недялкова

при участието на секретаря Ц. В. К.  
като разгледа докладваното от Пламена К. Недялкова Административно наказателно дело № 20233630200954 по описа за 2023 година

За да се произнесе взе предвид следното:

Настоящото производство е образувано на осн. чл.59 и сл. от ЗАНН.

Обжалвано е наказателно постановление №27-2300035/18.04.2023 год. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” - гр.Шумен, с което на основание чл.416, ал.5 от КТ, във вр. с чл.414 ал.1 от КТ на “НИК” ООД с ЕИК127506172, с.Изгрев е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лева, за нарушение на чл.118 ал.1 от КТ.

Жалбоподателят моли съда да постанови решение, с което да отмени наказателното постановление като счита същото за незаконосъобразно и необосновано. Оспорва вмененото нарушение по същество. Излага, че не е налице едностранно изменение на трудовото правоотношение, тъй като Б.Ш. се е запознал с длъжностната характеристика, която била съобразена със задълженията му и професионалните му умения, и без възражения я е подписал. Твърди, че при проверката на контролните органи лицето не е извършвало заваръчни дейности. Излага и доводи, че се касае за маловажен случай. При условията на евентуалност моли да бъде намален размера на наложената имуществена санкция. В съдебно заседание за дружеството – жалбоподател се явява процесуален представител – адв. Сн. И. от ШАК, която поддържа жалбата. Моли да бъдат присъдени направените по делото разноски.

Процесуалният представител на административно-наказващ орган оспорва жалбата и моли съда да отхвърли същата като неоснователна и да потвърди изцяло обжалваното наказателно постановление. Моли да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение.

Жалбата е подадена в срока по чл.59, ал.2 от ЗАНН от надлежна страна, отговаря на изискванията на чл.84 от ЗАНН, във вр. с чл.320 от НПК, поради което се явява процесуално допустима.

ШРС, след като взе в предвид събраните по делото доказателства и становища на страните, преценени поотделно и в тяхната съвкупност и като съобрази разпоредбите на закона, намира за установено от фактическа страна следното:

Б.М.Ш. работи в “НИК” ООД с ЕИК127506172, с.Изгрев по трудов договор № 98/29.03.2011г. на длъжност “работник полевъд”. Последното изменение на трудовия му договор е с Допълнително споразумение №475 от 06.01.2020г., с което считано от 06.01.2020г. е изменена заеманата от Ш. длъжност от “шофьор тежкотоварен автомобил” в “шофьор тежкотоварен автомобил 12 и повече тона” с нов код по НКПД. Страните са се споразумели и за изменения и допълнения на трудовия договор на Ш. касаещи трудовото

възнаграждение, работно време, отпуски, задълженията на служителя. Връчена му е длъжностна характеристика за длъжността “шофьор тежкотоварен автомобил 12 и повече тона”, в която в раздел III „Основни отговорности, присъщи за длъжността“, т.3 е посочено, че при необходимост извършва ел.заваръчни дейности на територията на базата.

И. Х. К., св.С. Г. Т. и А.В.П. - длъжностни лица към Дирекция “Инспекция по труда” - гр.Шумен, извършили проверка на “НИК” ООД, относно осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и спазване на трудовото законодателство на 22.02.2023г. в 14.30 в селскостопанска база в с.Изгрев, стопанисвана от “НИК” ООД и на 24.02.2023 и 07.03.2023г. по документи, представени в Дирекция „ИТ“ – Шумен.

При пристигане на 22.02.2023г. в 14.30 в селскостопанска база в с.Изгрев, според показанията на св. С. Г. Т. инспекторите заварили работника Б.Ш., назначен на длъжност “шофьор тежкотоварен автомобил 12 и повече тона” да извършва заваръчни дейности без да притежава изискваната квалификационна група по безопасност при работа по електрообзавеждане с напрежение до 1000V. На 22.02.2023г. бил съставен акт №4, с който контролните органи на основание чл.404 ал.1 т.5 от КТ отстранили Б.Ш. от извършване на заваръчни дейности.

На 24.02.2023г., на основание чл.402 ал.1 т.2 от КТ, Г. Г., в качеството му на упълномощено лице, дал писмени обяснения, в които посочил, че с длъжностната характеристика на Ш. му е възложено извършване на заваръчни дейности при необходимост. Посочил също така и, че на 23.02.2023г. лицето е придобило втора квалификационна група. На 07.03.2023г. на основание чл.402 ал.1 т.3 от КТ лицето С.Л.Н. – счетоводител в дружеството, писмено декларирала, че във връчената на Ш. длъжностната характеристика за длъжността “шофьор тежкотоварен автомобил 12 и повече тона” било предвидено извършване и на заваръчни дейности, без да е сключен трудов договор за това.

Въз основа на направените констатации при извършване на проверката на място в базата и на представените документи, контролните органи приели, че дружеството в качеството му на работодател е нарушило разпоредбите на трудовото законодателство, с това, че е променило едностранно трудовото правоотношение на шофьора на тежкотоварен автомобил 12 и повече тона Б.Ш. като на 22.02.2023г. му възлага извършване на работа като „заварчик“. Резултатите от проверката са обективирани в ПИП №ПР2307023 от 20.03.2023г.

На 20.03.2023г. св.С. Т. съставила срещу дружеството АУАН № 27-2300035 за нарушение на 118 ал.1 от КТ извършено на 22.02.2023г., в присъствието на управителя В.К. При предявяване на акта не са отразени възражения или обяснения. В законоустановения срок са депозиран писмени възражения.

Въз основа на така съставения акт и съобразявайки материалите в административно-наказателната преписка, наказващият орган е издал процесното наказателно постановление като е възприел изцяло констатациите съдържащи се в АУАН. На основание чл.414 ал.1 от КТ на “НИК” ООД с ЕИК127506172, с.Изгрев е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лева, за нарушение на чл.118 ал.1 от КТ.

Така установената фактическа обстановка се потвърждава от събраните по делото писмени и гласни доказателства.

При така установената фактическа обстановка, съдът констатира от правна страна следното: В хода на административно – наказателното производство не е допуснато съществено нарушение на процесуалните правила, което да е довело до накърняване на правото на защита на санкционираното лице. Актът за установяване на административно нарушение и наказателното постановление са издадени от оправомощени за това длъжностни лица, в рамките на определената им компетентност и са били надлежно предявени и връчени на жалбоподателя. Наказателното постановление е било издадено в шестмесечния преклузивен срок, като същото е съобразено с нормата на чл. 57 от ЗАНН. Административно-наказателното производство е започнало с редовно съставен акт, съдържащ всички минимално изискуеми по смисъла на чл.42 от ЗАНН реквизити. Същият е предявен и връчен на жалбоподателя. В НП също се съдържат всички минимално изискуеми по силата на чл.57 от ЗАНН реквизити. Вмененото на жалбоподателя нарушение е индивидуализирано в степен, позволяваща му да разбере в какво е обвинен и срещу какво да се защитава.

Административно – наказателната отговорност на дружеството е ангажирана на основание чл.414 ал.1 от КТ, за нарушение на чл.118 ал.1 от КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.118 от КТ, работодателят или работникът/служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона, като не се смята изменение на трудовото правоотношение при преместване на друго работно място в същото предприятие, без да се

променят определеното място на работа, длъжността и размерът на основната заплата на работника или служителя, както и че работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя.

По делото не се оспорва, че работникът Б.М.Ш. с Допълнително споразумение №475 от 06.01.2020г. към трудов договор № 98/29.03.2011г. бил назначен на длъжност "шофьор тежкотоварен автомобил 12 и повече тона" в дружеството. Също така не се оспорва, а и се установява от приобщените писмени доказателства, че във връчената му длъжностна характеристика за длъжността "шофьор тежкотоварен автомобил 12 и повече тона", в раздел III „Основни отговорности, присъщи за длъжността“, т.3 като допълнително задължение на работника е посочено, че при необходимост извършва ел.заваръчни дейности на територията на базата.

Дружеството оспорва обстоятелството, че е налице едностранно изменение на трудовото правоотношение с довода, че Б.Ш. се е запознал с длъжностната характеристика и без възражения я е подписал. Оспорва и твърденията на контролните органи, че в момента на проверката лицето е извършвало заваръчни дейности.

Разпоредбата на чл.127 ал.1 т.4 от КТ задължава работодателя при сключване на трудовия договор да връчи на работника срещу подпис длъжностна характеристика. Такава е била връчена на Ш. за длъжността "шофьор тежкотоварен автомобил 12 и повече тона", в която са описани изискванията за заемане на длъжността, основните длъжностни задължения и отговорности, документите, които работникът трябва да познава и етичните задължения. Действително извършването на заваръчни дейности няма нищо общо с характера на работата и длъжността, на която е бил назначен, но доколкото в длъжностната характеристика е посочено, че при необходимост извършва и ел.заваръчни дейности на територията на базата, обстоятелството, че според показанията на св. Т. в момента на проверката те са заварили работника на дружеството, назначен на длъжност "шофьор тежкотоварен автомобил 12 и повече тона", да извършва заваръчни дейности, не означава, че работодателят едностранно е изменил трудовото правоотношение възлагайки му да изпълнява нови задължения, различаващи се от задълженията, които е следвало да изпълнява, съгласно връчената му преди това последна длъжностна характеристика. Подписвайки длъжностната характеристика работникът се е съгласил при необходимост да извършва и такава дейност, поради което съдът намира, че не е налице едностранно изменение на трудовото правоотношение от страна на работодателя. Изпълнението на заваръчни дейности не е възложено на работника с връчване на допълнителна заповед издадена от работодателя.

Предвид изложеното съдът намира, че е не осъществен от обективна страна състава на нарушението, за което е ангажирана отговорността на дружеството. Обстоятелството дали работникът е имал правоспособност да извършва такава дейност е ирелевантно в конкретния случай предвид вмененото нарушение, тъй като липсата на такава съставлява друг вид нарушение, а именно на чл.281 ал.2 от КТ, във вр. с чл.20, във вр. с §2 от ПЗР на Наредба №7 за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност по заваряване и чл.6 т.3, във вр. с чл.13 ал.1 т.3 от Правилник за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V.

Съдът намира, че е налице и друго основание за отмяна на наказателното постановление. Актосъставителят и наказващият орган са приели, че нарушението е извършено на 22.02.2023г., когато е била извършена проверката. В обстоятелствената част на АУАН и НП при текстовото описание на нарушението е прието, че работодателят е нарушил разпоредбите на трудовото законодателство, с това че променил едностранно трудовото правоотношение на шофьора на тежкотоварен автомобил 12 и повече тона, като на 22.02.2023г. в обекта му възлага извършване на работа и като „заварчик“. След което е посочено, че работодателят във връчената длъжностна характеристика вменява едностранно задължения в раздел 3 т.3 „При необходимост да извършва ел.заваръчни дейности на територията на базата“, без работещия да притежава изискваната квалификационна група по безопасност.

Ако се приеме, че работодателят е променил едностранно трудовото правоотношение то това би следвало да е станало при връчване на длъжностната характеристика на лицето, доколкото в нея е предвидено това допълнително задължение на шофьора. Няма доказателства, нито твърдения, да е била издадена допълнителна заповед устна или писмена, с която на лицето точно в този ден 22.02.2023г. да му е възложено за извършва заваръчни дейности, за да се приеме, че на 22.02.2023г. е променено едностранно правоотношението, съответно на тази дата да е извършено нарушението. На приложената по делото длъжностна характеристика няма посочена дата, на която е била връчена на

работника, но доколкото чл.127 ал.1 т.4 от КТ задължава работодателя при сключване на трудовия договор да връчи на работника срещу подпис длъжностна характеристика и предвид липсата на доказателства, че работодателят не е изпълнил това си задължение, следва да се приеме, че същата е била връчена на 06.01.2020г., датата на която е подписано допълнителното споразумение №475, с което се променя заеманата от лицето длъжност. Датата, на която е извършено нарушението, е моментът, в който работодателят за първи път е манифестирал намерението си да измени трудовото правоотношение на лицето едностранно като му възложи допълнителни задължения, които не са характерни за заеманата длъжност, поради което съдът намира, че ако се приеме, че има осъществен състав на нарушение на чл.118 ал.1 от КТ, то е извършено на 06.01.2020г.

В разпоредбата на чл. 34 от ЗАНН са предвидени сроковете, с изтичането на които не може да се образува административнонаказателно производство пред административнонаказващия орган или образуването такова следва да се прекрати. Съгласно нормата на чл.34 ал.1 и ал.2 от ЗАНН задължителна предпоставка за законосъобразното започване и развитие на административно-наказателното производство е същото да бъде иницирано, чрез съставен акт за установяване на административно нарушение в рамките на три месеца от откриване на нарушителя или в рамките на една година от извършване на нарушението, като изчерпателно са посочени нарушенията, за които срокът е различен - 6 месеца от откриване на нарушителя, съответно 2 или 5 години от извършване на нарушението. Регламентирани са два давностни срока и пропускането, на който и да е от двата погасява възможността за реализиране на административно – наказателна отговорност. Процесното нарушение не попада сред нарушенията, за които е предвиден по дълъг срок, поради което АУАН следва да е съставен в рамките на три месеца от откриване на нарушителя или в рамките на една година от извършване на нарушението. Доколкото предвид изложеното по – горе съдът приема, че ако е осъществено нарушение на чл.118 ал.1 от КТ, то следва да е извършено на 06.01.2020г. и доколкото в конкретния случай е приложим едногодишния срок от извършване на нарушението, към момента на съставяне на акта - 20.03.2023г. същия е изтекъл, поради което е била погасена възможността за реализиране на административно – наказателна отговорност.

Предвид гореизложеното съдът намира, че НП следва да бъде отменено като неправилно и незаконосъобразно.

Предвид изхода на делото искането на наказващия орган за присъждане на юрисконсултско възнаграждение е неоснователно.

Неоснователно е и искането на жалбоподателя за присъждане на разноски за адвокатско възнаграждение, тъй като по делото няма доказателства за реално направени такива.

Водим от горното и на основание чл.63 от ЗАНН, съдът

## РЕШИ:

**ОТМЕНЯ** наказателно постановление №27-2300035/18.04.2023 год. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” - гр.Шумен, с което на основание чл.416, ал.5 от КТ, във вр. с чл.414 ал.1 от КТ на “НИК” ООД с ЕИК127506172, с.Изгрев е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лева, за нарушение на чл.118 ал.1 от КТ.

Оставя без уважение искането на “НИК” ООД с ЕИК127506172, с.Изгрев за присъждане на направени разноски по делото.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд – гр.Шумен на основанията, предвидени в НПК и по реда на глава 12 от АПК в 14-дневен срок от съобщаването му на страните, че е изготвено.

Съдия при Районен съд – Шумен: \_\_\_\_\_