

РЕШЕНИЕ

№ 289

гр. Варна, 04.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 37 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и първи февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Пл. Д. К.

при участието на секретаря Т. Г. И.
като разгледа докладваното от Пл. Д. К. Административно наказателно дело № 20233110203948 по описа за 2023 година
за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 59 и сл. от ЗАНН.

Образувано е по жалба на „МАГАЙОМА“ ЕООД с ЕИК 206143377, с адрес: с.Осеново, п.к. 915 ул. „9“ № 5, представлявано от управителя Р. Р. Р., срещу Наказателно постановление № 03 - 2201182/ 14.12.2022 год. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – гр.Варна, с което за нарушение на чл.11, ал.1 и ал.5, вр. чл.12, ал.1 и ал.2 от Наредба № РД – 07 - 2 за условията и реда за провеждане на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, на основание чл.416, ал.5, вр. чл.413, ал.2 от КТ на „МАГАЙОМА“ ЕООД с ЕИК 206143377 е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 1 600.00 /хиляда и шестотин/ лв.

В жалбата се моли за отмяна на НП, като се изтъква, че то е постановено

при протичане с материалния закон и процесуалните правила, а в условията на евентуалност нищожно. Сочи се, че липсва трудово правоотношение с лицето, то било на обекта за тестване на способности и умения, а не да упражнява трудова дейност.

В съдебно заседание въззивната страна, редовно призована се представлява от адв. В., който поддържа жалбата и моли НП да бъде отменено като изтъква съображенията изложени в жалбата и други съображения.

Въззиваемата страна, редовно призована, в съдебно заседание се представлява от ю.к. Й., който оспорва жалбата и моли НП да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно. Моли да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение.

С оглед събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от фактическа страна следното:

На 15.11.2022 година св. С. Б. и св. Б. Д., двамата инспектори в Д „ИТ“ - Варна, извършили проверка на „МАГАЙОМА“ ЕООД с ЕИК 206143377: на обект – „магазин за плодове и зеленчуци“, находящ се в гр. Варна, ул. „Бели лилии“ № 18. В хода на проверката в обекта било установено лицето Н. М. М., ЕГН *****, което работело като „продавач - консултант“. Впоследствие на представляващ възз. дружество била връчена призовка, с която били изискани трудовите досиета на работниците, установени в обекта, както и документи свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

При документалната проверка и след запознаване с книгата за инструктаж, С. Б. констатирала, че дружеството не е документирало провеждането на начален инструктаж за работника Н. М. М., ЕГН *****.

Констатациите от проверката били обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2238603/29.11.2022 год.

При тези констатации на 29.11.2022 год., св. С. Б. съставила срещу въззивното дружество като работодател АУАН за това, че не е документирало провеждането на начален инструктаж по безопасност и здраве в книга за начален инструктаж на лицето Н. М. М., изпълняващ трудовите функции на „продавач - консултант“ при постъпването му на работа. Приел, че

нарушението е извършено на 08.10.2022 год. към който момент е следвало да се документира провеждането на начален инструктаж по безопасност и здраве на работника в книгата за инструктаж, както и че е нарушена нормата на чл.11, ал.1 и ал.5 вр. чл. 12, ал.1 и ал.2 от Наредба № РД-07-2 за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Актът бил надлежно предявен и връчен на упълномощено от управляващия въззивното дружество лице, което го подписал без възражения.

Възражения не постъпили и в срока по чл.44 от ЗАНН.

На 14.12.2022 год., въз основа на акта и материалите по АНП, било издадено и атакуваното наказателно постановление. В него АНО приел изцяло фактическите и правни констатации на акосъставителя, като посочил, че въззивникът „не е документиран провеждането на начален инструктаж по безопасност и здраве на Н. М. М., изпълняващ трудови функции на „продавач - консултант“ .

Описаната фактическа обстановка се установява и потвърждава от събраните по делото доказателства гласни и писмени доказателства, а именно свидетелски показания, писмените материали - преписката по АНП, вкл.АУАН, протокол за извършена проверка, констативен протокол, идентификационна карта, призовка, заповеди, копие от книга за инструктаж и др.които съдът кредитира изцяло като достоверни и непротИ.речиви.

Като свидетели в хода на съдебното следствие показания дадоха С. Б. и Б. Д. (инспектори при Д „ИТ“ Варна). В показанията си пред съда Б. и Д. възпроизвеждат възприятията си от извършената проверка и констатациите от същата с нужната конкретика. Същите заявяват, че по време на проверката в обекта Н. М. е заварена да полага труд.

Съдът изцяло кредитира писмените материали, съдържащи се в АНП и приобщени към доказателства по делото, както и тези събрани в хода на съдебното следствие.

Съдът, предвид становището на страните и императивно вмененото му задължение за цялостна проверка на издаденото наказателно постановление относно законосъобразността му, обосноваването му и справедливостта на

наложеното административно наказание, прави следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима, подадена е в срок от надлежна страна – лице спрямо което е издадено атакуваното НП, в установения от закона 7 - дневен срок от узнаване за издаденото НП и пред надлежния съд – по место извършване на твърдяното нарушение.

Съгласно разпоредбите на чл.416, ал.1 и 2 от КТ и приложените по делото заповеди, АУАН и НП са издадени от компетентни органи. Съгласно чл. 399 от КТ цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика. Съгласно чл. 416, ал.5 от КТ НП се издават от ръководителя на органа по чл.399 или оправомощени от него длъжностни лица съгласно съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. Видно от цитираните по горе разпоредби органът, който може да налага адм. наказания по КТ е ИД на ИА „Главна инспекция по труда” или оправомощено от него длъжностно лице. В случая НП е било издадено от Директора на Дирекция „ИТ” Варна, който е бил надлежно оправомощен от ИД на ИА „ГИТ“. В горната насока е приложената по делото Заповед № 0280/03.08.2010 год. на ИД на „ГИТ“. Видно от т.4 от заповедта с нея ИД на „ГИД“ е оправомощил Директорите на дирекции „ИТ“ да издават НП по актове съставени от инспектори от „ИТ“.

АУАН и издаденото въз основа на него НП са съставени в сроковете по чл.34, ал.1 и 3 от ЗАНН.

АУАН е съставен в присъствието на упълномощено лице от представляващия нарушителя и един свидетел. Действително АУАН е съставен в присъствието на един свидетел, но това нарушение не е съществено, т.к. не ограничава правото на защита.

Съдът намира, че непроизнасянето от наказващият орган изрично в НП по отношение на чл.28 от ЗАНН не е процесуално нарушение, тъй като с факта на издаването му става ясно, че същият е отказал приложението му. От друга страна, наличието на мотиви в НП не е сред задължителните реквизити към същото. В ТР №1/12.12.2007 год. на ВКС се сочи, че преценката за "маловажност на случая" подлежи на съдебен контрол, като в случай, че съдът констатира, че са налице предпоставките на чл. 28 ЗАНН, но наказващият орган не го е приложил, това е основание за отмяна на наказателното постановление поради издаването му в протИ.речие със закона. Липсата на мотиви обаче по приложението на чл.28 от ЗАНН не се сочи като нарушение на процесуалните правила.

В същото време обаче констатира, че в хода на адм. наказателното производство е било допуснато съществено нарушение на процес. правила, а именно:

Съдът споделя становището, че е допуснато нарушение на чл.52, ал.4 от ЗАНН, тъй като не е бил преценен АУАН с оглед неговата обоснованост.

Съгласно разпоредбата на чл.57, ал.1, т.5 от ЗАНН, в НП следва да се съдържа пълно, точно и ясно описание на нарушението и да са посочени конкретните обстоятелства, при които същото е извършено, като изрично следва да се посочат датата и мястото на извършване на нарушението. В този смисъл, в обстоятелствената част на НП следва да са посочени всички факти, касаещи съставомерните признаци на нарушението.

На първо място с АУАН и НП на въззивника е повдигнато фактическо обвинение в качеството си на работодател не бил документирал провеждането на начален инструктаж на Н. М. М. Видно от съдържанието на НП/ а и на АУАН/ не са посочени факти, от които да се направи извод, че се касае за наличие на ТПО, а не за друго правоотношение, тъй като не са визирани елементите на действително съществуващо ТПО.

Тук следва да се посочи, че по делото са налице доказателства, че Н. М. е работила във въззивното дружество. В горната насока са показанията на св.Н., който е категоричен, че лицето е декларирало елементи на трудово правоотношение, които са отразени и в констативен протокол.

Както в акта, така и в НП като дата на нарушение е посочена 08.10.2022 год., липсват обаче каквито и да било факти, че именно на тази дата Н. М. е постъпила на работа като декларативното посочване че нарушението е извършено на 08.10.2022 год. не компенсира липсата на факти. Началният инструктаж по силата на чл. 12, ал.2 от наредбата се провежда в деня на постъпване на работа, а нито в акта нито в НП се съдържат факти от кога според органите на Д“ИТ“- Варна, Н. М. е постъпила на работа.

Съгласно разпоредбата на чл.11, ал.5 от Наредба № РД – 07 - 2 за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, инструктажите, проведени по реда на наредбата, се документират в Книги за инструктажи, съгласно Приложение 1.

Чл.11 ал.1 от Наредба № РД – 07 - 2 за условията и реда за

провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд вменява задължение за работодателя да осигури провеждането на инструктажи по безопасност и здраве, а чл.12, ал.1 от горепосочената Наредба регламентира провеждането на начален инструктаж на постъпващите на работа и на лицата по чл.11, ал.1, т.1 - 5 от Наредбата.

В конкретният случай от НП не става ясно какво точно нарушение АНО приема, че е извършено и защо именно работодателят следва да бъде отговорен за това нарушение по следните съображения.

Видно от обстоятелствената част на НП липсват факти, от които да се направи извод дали АНО приема, че е бил проведен начален инструктаж и ако да на коя дата, като единствено не е бил документиран или се приема, че изобщо не е бил проведен начален инструктаж. Касае се за две съвсем различни нарушения, поради което волята на АНО следва да е ясна, а не да се гадае. Липсата на факти в горния смисъл е от съществено значение, тъй като задължението на работодателя е да осигури провеждането на инструктажите по безопасност и здраве, но съгласно ал.2 на чл.11 от цитираната по-горе Наредба, тези инструктажи се провеждат от длъжностни лица с подходящо образование по ред и условия, определени от работодателя, като именно длъжностното лице което провежда инструктажа издава и служебната бележка по смисъла на чл.12 ал.3 от Наредбата, а съобразно образецът на книгата в която се документират инструктажите, същите се документират не от работодателя, а от длъжностното лице, което ги е провело. В този смисъл в НП не са посочени никакви факти, от които да се направи извод, че работодателят не е изпълнил конкретно свое задължение, свързано с осигуряване провеждането на инструктажа, за да се прецени дали следва да бъде ангажирана неговата обективна безвиновна отговорност, което още повече води до неяснота на волята на АНО.

Съдът намира, че посочените по-горе нарушения на процес. правила са съществени такива и са също основание за отмяна на НП на процес. основание, тъй като водят до грубо нарушаване правото на защита на наказаното лице. Същото е лишено от възможността да разбере в извършването на какво нарушение е обвинено (за какво нарушение е наказано), при какви приети за установени факти за да организира адекватно защитата си срещу повдигнатото обвинение.

От друга страна, според настоящия съд в случая неправилно контролният орган е определил и субекта на адм. нарушение по следните съображения:

Съгласно чл. 11, ал. 1 от Наредба № РД – 07 - 2 от 16.12.2009 год. работодателят осигурява провеждането на инструктажи по безопасност и здраве при работа, а според ал. 2 на същата правна норма инструктажите по чл. 10, ал. 3 се провеждат от длъжностни лица с подходящо образование по ред и при условия, определени от работодателя.

От анализа на цитираните разпоредби се установява, че задължението на работодателя е да осигури провеждането на инструктаж чрез определянето на длъжностно лице, което да извършва и документира инструктажа. Тоест документирането на проведения инструктаж е вменено в задължение не на работодателя, а на съответното длъжностно лице, което го е извършило. В горната насока е и константната практика на АС - Варна – решение по КНАД № 3652/ 2015год.; решение по КНАХД № 951/2016 год., Решение по КНАХД № 2189/2016 год.; решение по КНАХД № 2540/ 2016 год.; Решение по КНАХД № 284/2017 год., Решение по КНАХД № 3134/2016год., Решение по КАНД № 2971 / 2018 год., КНАХД № 3408/2019 год. и др.

Въззивното дружество като работодател, принципно би могло да носи отговорност по наредбата, в случай че изобщо не е определило лице да провежда инструктажа (нарушение на чл.11, ал.1) или ако допусне до работа лице, което не е инструктирано (нарушение на чл.3 от Наредбата).

Административно наказващият орган обаче не е изследвал въпроса има ли лице, което е било определено от дружеството работодател да провежда инструктажите, едва след което в случай, че се установи, че такова не е било определено да се потърси административнонаказателната отговорност на дружеството, по чл. 11, ал.1 от Наредба № РД – 07 - 2 от 16.12.2009 г., а не както е сторено по чл.11, ал.5 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г.

На следващо място според настоящия съд недокументирането на проведен инструктаж, за каквото деяние е ангажирана отговорността на въззивника, не представлява нарушение по смисъла на чл.6 от ЗАНН защото за това деяние санкция не е предвидена. В случая, с оглед посочения като нарушен нормативен акт – Наредба № РД – 07 - 2 за условията и реда за провеждане на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на ЗБУТ, и фактите описани в НП – „не е документиран.... „, фактите действително биха могли да се обсъждат като относими към хипотезата на чл. 413, ал.2 от КТ. Последната обаче изисква деецът да не е изпълнил задълженията си по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, а с провеждането на инструктажа, макар и недокументиран, това задължение е изпълнено - работникът е бил запознат с всички особености и опасности във връзка с работата, която изпълнява.

Както бе посочено по-горе в мотивите нарушение ще има ако инструктаж не е бил проведен. В случая обаче такова обвинение не е повдигнато, като това не е било изследвано и не за това е наказано въззивното дружество. Следва да бъде отбелязано и това, че задължението за документиране възниква само в случай, че инструктаж е бил проведен, поради което и липсата на отбелязване в нарочната книга (официалния удостоверителен документ съобразно наредбата) на проведен инструктаж означава само едно, а именно че такъв инструктаж не е бил проведен.

Следва да се отбележи, че от приложената служебна бележка № 013/01.10.2022 г. от „МАГАЙОМА“ ЕООД с ЕИК 206143377, на Н. М. М. е проведен начален инструктаж по безопасност на здравено при работа на – 01.10.2022 г.

С оглед всичко изложено по-горе съдът счита, че атакуваното НП е издадено и в нарушение на материалния закон и като такова следва да бъде отменено.

От процесуален представител на Д „ИТ“ – Варна е направено искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Идентично искане за присъждане на разноски за адвокатско възнаграждение не е било направено в съдебно заседание от процесуалния представител на въззивното дружество.

На основание чл. 63, ал.3 от ЗАНН (Нова – ДВ, бр. 94/29.11.2019 г.), в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноски по реда на Административно процесуалния кодекс. Нормата е процесуална и е приложима от 04.12.2019 г.

Съдът се произнася по разноските сторени по делото, което разглежда.

В настоящото производство юрисконсулт е извършил процесуално представителство, но предвид изхода на спора, по арг. на противното на чл.78, ал. 8 от ГПК, вр. чл.144 от АПК, искането за присъждане на юрисконсултско възнаграждение по настоящото дело е неоснователно и се отхвърля от съда.

Водим от горното и на основание чл.63 ал.1 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Наказателно постановление № 03 -2201182/14.12.2022 год. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда” –гр.Варна, с което на „МАГАЙОМА" ЕООД с ЕИК 206143377, с адрес: с.Осеново, п.к. 915 ул. „9" № 5, представлявано от управителя Р. Р. Р., за нарушение на чл.11, ал.1 и ал.5, вр. чл.12, ал.1 и ал.2 от Наредба № РД -07 -2 за условията и реда за провеждане на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, на основание чл.416, ал.5, вр. чл.413, ал.2 от КТ е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер на 1 600.00 /хиляда и шестотин/ лв., като НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНО.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд - Варна в 14-дневен срок от получаване на съобщението, че решението и мотивите са изготвени.

Съдия при Районен съд – Варна: _____