

РЕШЕНИЕ

№ 45

гр. Велики Преслав, 05.12.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВЕЛИКИ ПРЕСЛАВ, II СЪСТАВ, НО, в публично заседание на четвърти ноември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Елена С. Геренска

при участието на секретаря Марияна П. Василева
като разгледа докладваното от Елена С. Геренска Административно наказателно дело № 20213610200261 по описа за 2021 година

Настоящото производство е образувано на основание чл. 59 и сл. от ЗАНН, въз основа на жалба от „***“ ООД, ЕИК *** със седалище и адрес на управление: гр. Велики Преслав, ул. „***“ № 17, ап. 7, община Велики Преслав, област Шумен, представлявано от Н. Л. Н., срещу Наказателно постановление № 27 - 0001383/26.08.2021 г. издадено от Директора на Дирекция "Инспекция по труда" гр. Шумен, с което за нарушение на чл. 10, ал. 2, т. 1, вр.чл.12, ал.2, вр.ал.1, вр. чл. 11, ал. 5 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 осн.чл.416, ал.5, вр.чл.413, ал.2 от Кодекса на труда е наложена, имуществена санкция в размер на 2000 лева.

В жалбата се съдържат доводи за незаконосъобразност и необоснованост на обжалваното пред настоящия съд наказателно постановление, като се излагат подробни аргументи в тази връзка, обосноваващи отмяна на същото. Сочи се, че в конкретния случай не е налице извършено нарушение, но ако има такова, то същото представлява маловажен случай доколкото не е довело до накърняване интереси на работник или държавен бюджет, предполагащо респ.намаляне на така наложената санкция.

В съдебно заседание жалбоподателят, чрез процесуалния си представител, поддържа жалбата на посочените в същата основания, доводи за които доразвива в хода и по реда на съдебните прения.

Въззиваемата страна, намира, че НП като законосъобразно и правилно, на посочените в същото основания, следва изцяло да бъде потвърдено, като досежно така релевираното възражение за наличие предпоставките на чл.414в, сочи неприложимост в конкретния случай на сочената разпоредба,

доколкото Р. Г. е непълнолетно лице. Претендират се и разноски

Призованата на осн.чл.62 от ЗАНН страна-РП-Шумен, редовно призована, не изпраща представител в съдебно заседание.

Съдът, като обсъди материалите по приложената административнонаказателна преписка и събраните по нея, и в хода на съдебното производство гласни и писмени доказателства, преценени поотделно и в тяхната съвкупност и като съобрази разпоредбите на закона, намира следното:

На 09.07.2021 г. в 22:00 ч. при извършване на проверка по спазване на трудовото законодателство в обект – ресторант „Замъка“ в гр. Велики Преслав, св.Р. и св.С. – служители в Д“ИТ“ – гр.Шумен, установили, че в горесцитирания обект работила непълнолетната Р. А. Г., на длъжност „сервитър“. При проверката било установено, че работодателят, при осъществяване на своята дейност, не е изпълнил задължението си по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд с това, че в деня на започване на работа на служителя на 09.07.2021 г., не провел и документирал в книга за инструктажа начален инструктаж по безопасност и здраве при работа на Р. А. Г. - работеща в горепосочения обект в деня на проверката и без сключен писмен трудов договор. Резултатите от проверката били надлежно обективирани в Протокол за извършена проверка №ПР 2123265, в който нарушението е посочено под № 6. Протоколът бил връчен на 26.07.2021 г. на управителя на дружеството. На основание чл.402, ал.1, т.3 от КТ била изготвена от работещото лице което към момента не било навършило 18 г., писмена Декларация, че на същия ден, в 21.30 ч. дошла в заведението, за да работи като „сервитър“. Посоченото се потвърждава и видно от дадени на осн.чл.402, ал.1, т.2 от КТ, от управителя Н. Н. обяснения. Било констатирано нарушение на разпоредбите на чл. 12, ал. 2, вр.ал.1,вр. с чл. 10, ал. 2, т. 1 и чл. 11, ал. 5 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, изразяващо се в това, че дружеството жалбоподател в качеството си на работодател не е осигурило провеждането и документирането на начален инструктаж по безопасност и здраве на работника.

На 26.07.2021 г., в присъствието на представляващия дружеството бил съставен АУАН № 27-000 1383 за нарушението. Същият бил подписан без възражения, като в последствие такива били депозирани от представителя на нарушителя, с аргументи касателно приложимост в случая на разпоредбата на чл.415в от КТ.

На 26.08.2021 г. въз основа на така съставения акт и съобразявайки материалите в административно-наказателната преписка, наказващият орган издал процесното Наказателно постановление, с което на основание чл. 416, ал. 5 от КТ, във вр. с чл. 413, ал. 2 от КТ, на дружеството е наложена имуществена санкция в размер 2 000 лв. за нарушение на чл. 12, ал. 2, вр.ал.1,вр. с чл. 10, ал. 2, т. 1 и чл. 11, ал. 5 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.

Приетата за установена фактическа обстановка, съдът изведе въз основа на анализа на доказателствата - писмени и гласни събрани в хода на настоящото производство, вкл. и приобщени в хода на съдебното следствие. Свидетелските показания депозирани от разпитаните свидетели – св.Р. и св.С., а и тези на св.П. са безпротиворечиви, взаимно допълващи се в кореспондираща връзка помежду си, като колерират и с писмените доказателствени средства, относно мястото, времето, естеството и продължителността на работа извършвана на 09.07.2021 г. от непълнолетната Р. Г., както и липсата на извършен й, обективиран писмен инструктаж, като поради липса на предпоставки за тяхната критика съдът възприема с доверие и кредитира както показанията на разпитаните свидетели считайки ги обективни и достоверни, така и писмените доказателствени източници, сред които и приложеното по делото копие от книгата за инструктаж при „***“ ООД.

Съдът въз основа на императивно вмененото му задължение за цялостна проверка на издаденото наказателно постановление относно законосъобразността, обосноваването му и справедливостта на наложеното административно наказание и предвид установените факти направи следните правни изводи:

Така депозираната пред настоящия съд жалба е подадена в законоустановения срок. Същата изхожда от легитимирана страна и е насочена срещу подлежащ на обжалване акт, поради което се явява процесуално допустима.

Актът и наказателното постановление съдържат от формална страна необходимите за тяхната редовност реквизити, визирани в чл. 42 и чл. 57 ЗАНН. Описаното нарушение касателно обективната му съставомерност е по начин индивидуализиращ същото и позволяващ да с е разбере, за какво конкретно нарушение е санкционирано дружеството и както в АУАН, така и в издаденото въз основа на него НП са намерили отражение приетите за осъществили се от страна на административнонаказващия орган обективни признаци на състава на нарушението, за което е ангажирана отговорността на жалбоподателя, а така също и конкретната законова разпоредба, под които са субсумирани фактите, установени от административнонаказващия орган и санкционната норма, въз основа на която е ангажирана административнонаказателната отговорност на нарушителя. Съдът намира и че НП е издадено, а предхождащия го АУАН е съставен от компетентните за това органи.

Предвид гореизложеното, съдът счита и че в конкретния случай спор по правнорелевантните факти от страните няма, като събраните доказателства са безпротиворечиви по отношение на същите. Установеното в деня на проверката от служителите на Д“ИТ“-гр.Шумен се потвърждава и видно от писмените събрани по делото доказателства и всички гласни такива. Безспорно се установи по делото липсата на извършен, писмено обективиран инструктаж на работещото в заведението без трудов договор към момента на проверката непълнолетно лице – Р. Г.. Посоченото не се оспорва, както от страна на работодателя на лицето, така и видно от свидетелските показания на св.П., която в тази връзка релевира данни единствено за проведен устен такъв от управителя- Н. Н., със съдържание и параметри неотнормирани към

естеството му, и съотв.ирелевантни за установеното нарушение.

Съгласно разпоредбата на чл. 281, ал. 1 КТ, работодателят е длъжен да организира провеждането на инструктиране и обучение на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика. Съгласно чл. 12, ал. 1 от Наредба № РД-07-2, начален инструктаж се провежда на лицата, които постъпват на работа, каквито е процесния случай, в деня на постъпване на работа, като съгласно чл. 11, ал. 5 проведените инструктажи се документират в книги за инструктажи. В настоящия случай такъв, обективиран срещу подпис на работника в съответната книга за инструктажи съгласно Приложение № 1 към чл. 11, ал. 5 от Наредба № РД-07-2/ 16.12.2009 г. на МТСП не е провеждан, доколкото и от доказателствата по делото, включващи и Декларация от самото лице, се установява полагането на труд в заведението /въпреки времевата краткотрайност на същото, доколкото същата е предпоставена именно от извършената в самия ден проверка/ , конкретните трудови задължения, работното време. За да е налице нарушение на разпоредбите за безопасни условия на труд, осъществяващо от обективна страна изпълнителния състав на процесното деяние, не е необходимо да е сключен писмен трудов договор или трудовото правоотношение да е обявено с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда по реда на чл. 405а ал. 1 от КТ. Съгласно ДР на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и § 1, т. 2 от ДР на самата Наредба, за целите на закона понятието "работодател" е разширено, като включва освен определеното в § 1, т. 1 от КТ, така и "всеки, който възлага работа и носи цялата отговорност за предприятието". Съответно "работещ" по смисъла на специалните разпоредби по безопасност на труда е всяко лице, което е наето от работодател /§ 1, т. 2а от ЗЗБУТ/.

Така, предвид изложеното по-горе, настоящият съдебен състав намира, че извършеното нарушение на чл. 12, ал. 2, вр.ал.1,вр. с чл. 10, ал. 2, т. 1 и чл. 11, ал. 5 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 от страна на работодателя, е безспорно доказано, поради което се налага и изводът, че търговското дружество - работодател законосъобразно е санкционирано за допуснатото нарушение на трудовото законодателство, на основание чл. 416, ал. 5, във вр. с чл. 414, ал. 3 от КТ.

За така осъщественото административно нарушение е наложено наказание на основание чл. 414, ал. 3 от КТ, която санкционната норма е относима към извършеното нарушение, тъй като предвижда наказание "глоба" или "имуществена санкция" от 1 500 лв. до 15 000 лв. за работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

По отношение индивидуализацията на наказанието, съдът установи, че АНО е завишил същото над справедливия размер, съобразно конкретни обстоятелства. Наложил е наказание "имуществена санкция" над минималния, предвиден в закона размер без да е изложил никакви конкретни съображения и мотиви в тази насока. Въпреки, че от материалите по делото

става ясно, че в хода на реализираната проверка от компетентни длъжностни лица към Дирекция "Инспекция по труда" - гр. Шумен са били констатирани и други нарушения на трудовото законодателство, то това обстоятелство не санира неизпълнението на посочените по-горе задължения от страна на административно-наказващия орган и не води автоматично до налагане на повисока санкция за дружеството - нарушител за следващо негово деяние. Следвало е административно-наказващият орган да изложи конкретните си съображения, поради които е решил да наложи именно тази санкция, като прецени тежестта на извършеното нарушение и степента на обществената му опасност, което не е било сторено. В тази връзка съдът като взе в предвид липсата на каквито и да е мотиви и съображения в тази насока, намира за справедливо санкцията на дружеството - нарушител за това деяние да бъде редуцирана до минималната предвидена такава. В случая съдът намира, че не са налице отегчаващи отговорността обстоятелства, които да предпоставят налагане на същата над минималния предвиден размер, като не е отчетено и че жалбоподателят не е наказван за други нарушения на трудовото законодателство, както и че наложеното наказание се явява огромна финансова тежест поради настоящите в страната условия и че непосредствено след проверката полагането на труд от посоченото лице е преустановено до последващ такъв момент в който със същото е бил сключен трудов договор и проведен съотв. инструктаж. Ето защо съдът намира, че минималният размер на наказанието е достатъчен за постигане на целите по чл. 12 от ЗАНН. По тази причина съдът счита за справедливо да упражни правомощието си по чл. 63, ал. 1 от ЗАНН, като измени наказателното постановление и намали размера на санкцията в минимално предвидения, а именно – 1 500 лева.

Съдът намира за неоснователно направеното от страна на жалбоподателя възражение, че деянието следва да бъде квалифицирано като маловажен случай. В тази връзка съдът съобрази обстоятелството, че Кодексът на труда предвижда изрична възможност в случай на маловажен случай да бъде приложена разпоредбата на чл. 415в от КТ. Съгласно посочената разпоредба за нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лева, а виновното длъжностно лице – с глоба в размер от 50 до 100 лева. Настоящият състав счита, че разпоредбата на чл. 415в от КТ не може да бъде приложена, доколкото посоченото нарушение, безспорно е без възникнали от същото последици за служителя, като е преустановено от страна на работодателя положението, което същото е създадо за краткото време през което лицето е полагало труд, но посоченото е относимо от една страна към непълнолетно лице и темпоралната му и съдържателна ограниченост е свързана с извършената именно в този ден проверка от служителите на „ИТ“-гр. Шумен, а от друга - с оглед характера на обществените отношения, които урежда трудовото законодателство и конкретната правна норма, имаща превантивна функция във връзка с полагането на труд и работна сила и предпазването от нежелани вредни последици/ трудова злополука и т. н., доколкото и в разпоредбата на чл. 415в, ал. 2 от КТ законодателят е предвидил, че не могат да бъдат квалифицирани като "маловажни" посочените в същата нарушения

на разпоредбите на КТ.

Съгласно разпоредбата на чл. 63, ал. 3 от ЗАНН в съдебните производства по обжалване на издадени НП пред районния съд страните имат право на присъждане на разноски по реда на Административнопроцесуалния кодекс.

В настоящото производство са претендирани разноски от въззиваемата страна, във връзка с които съдът намира, че следва да уважи претенцията на процесуалния представител на АНО, съизмеримо с размера изменената част на НП. Съгласно чл. 37, ал. 1 от ЗПП заплащането на правната помощ е съобразно вида и количеството на извършената дейност и се определя в наредба на Министерския съвет по предложение на НБПП. Като взе предвид, че производството по делото не представлява фактическа и правна сложност, изискваща специални процесуални усилия по поддържане на обвинителната теза на АНО, намира, че следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в минималния размер, предвиден в нормата на чл. 27е от Наредбата, а именно сумата от 80 /осемдесет/ лева. В съответствие с правилото на чл. 78а ал. 3 вр. с ал. 1 от ГПК, съдът намира, че следва да присъди заплащане на разноските за юрисконсултско възнаграждение, намалени пропорционално съобразно изменения размер на административната санкция, а именно сумата от 60, 00 /шестдесет/ лева.

Предвид гореизложеното и на основание чл. 63, ал.1 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление №27- 0001383/26.08.2021 г. издадено от Директора на Дирекция "Инспекция по труда" гр. Шумен, като **НАМАЛЯВА** размера на наложената на „***“ ООД, ЕИК ***, имуществена санкция от 2000 /две хиляди/ лева на 1500.00 /хиляда и петстотин/ лева.

ОСЪЖДА „***“ ООД, ЕИК *** **ДА ЗАПЛАТИ** на Дирекция "Инспекция по труда" гр. Шумен – сумата от 60 /шестдесет/ лева, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване пред Административен съд - Шумен по реда на АПК в 14-дневен срок от съобщаването му на страните, че е изготвено.

Съдия при Районен съд – Велики Преслав: _____