

# РЕШЕНИЕ

№ 367

гр. Пазарджик , 08.06.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, XIV НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ** в  
публично заседание на двадесет и девети април, през две хиляди двадесет и  
първа година в следния състав:

Председател:

Д. Бишуров

при участието на секретаря Ива Чавдарова  
като разгледа докладваното от Д. Бишуров Административно наказателно  
дело № 20205220201682 по описа за 2020 година

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

**Образувано е по жалба на „М.“ ООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление в с.Драгор, обл. Пазарджик, представлявано от управителя П. Ч. против НП № 13-002242 от 28.10.2020г. на директора на Дирекция „ИТ“ Пазарджик, с което на основание чл.416 ал.5 от КТ, във вр. с чл.4 ал.2 от КТ и за нарушение на чл.3 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. 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 във вр. с чл.281 ал.2 от КТ е наложено имуществена санкция в размер на 1 500 лв. /хиляда и петстотин лева/.**

Релевираните в жалбата оплаквания се свеждат до наличие на материална процесуална незаконосъобразност на атакуваното НП, с оглед на което се иска неговата отмяна.

В съдебно заседание за дружеството жалбоподател се явява процесуален представител, който поддържа жалбата, ангажира нови доказателства и излагат съображения за отмяна на атакуваното НП. Претендира и присъждане на разноски.

Процесуалният представител на АНО оспорва жалбата и е на становището, като неоснователна да се остави без уважение. Също претендира за присъждане на разноски.

Пазарджишкият районен съд съобрази становищата на страните, съобразявайки закона, по вътрешно убеждение и като обсъди събраните по делото писмени и гласни доказателства, при съблюдаване разпоредбата на чл. 169 от ЗАНН, прие за установено от фактическа страна следното:

Дружеството жалбоподател е санкционирано за това, че в качеството си на работодател по смисъла на § 1, т.1 от ДР на КТ, е допуснал до работа на 03.06.2020 година лицето Сп. Т. Д. /в НП презимето и фамилното име на лице са разменени – бел. моя/ да работи в „Леярски цех“ на машина „COIOSIO 400“ без същият да е преминал обучение и положил изпит по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Описаното като нарушение било установено от служители на Дирекция „ИТ“-Пазарджик, сред които били актосъставителят В. Д. и негови колеги – С. Д. и св. В.Д.. Те извършили проверка в обекта на дружеството и по документи в периода 03.06.20г. – 30.06.20г., във връзка с настъпила трудова злополука на друг работник, станала на 07.05.2020 година и още една такава, станала на 03.06.2020 година.

Всичко това според проверяващите съставлявало нарушение на чл.3 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд във вр. с чл.281 ал.1 от КТ. По този повод против дружеството бил съставен е АУАН № 13-002240 с датум 20.07.2020 година, въз основа на който било издадено атакуваното НН. Последното било връчено на длъжностно лице при санкционираното дружество по пощата на 30.10.2020 г., видно от отбелязването в известие за доставка на препоръчана поща /лист 11 от делото/, а жалбата против него била подадена чрез наказващия орган на 06.11.2020год., т.е. в срока по чл.59 ал.2 от ЗАНН.

Горната фактическа обстановка съдът възприе въз основа на показанията на свидетелите В. Д., Т.Д., В.Д., Д. Д., С.Д., Д. Сп. и Р. Ц., а също и от писмени доказателства, приети по делото.

При така установената фактическа обстановка от правна страна съд приема, че жалбата е процесуално допустима, като подадена в срок и от лице притежаващо активна легитимация да инициира съдебен контрол за законосъобразност на атакуваното НП.

Разгледана по същество **жалбата е основателна.**

На първо място следва да се отбележи, че в хода на административнонаказателното производство е допуснато съществено процесуално нарушение /СПН/, драстично накърняващо правото на защита санкционираното лице до степен на невъзможност за нейното адекватно упражняване.

В конкретния случай са нарушени императивните норми на чл. 57, ал. т.5 и т.6 от ЗАНН, доколкото в обстоятелствената част на атакуваното НП не съдържа точно, ясно и коректно описание на нарушението, а описаното съответства на цитираните законни разпоредби, които се твърди, че са били нарушени. При това положение санкционираното дружество, чрез св. представител и пълномощник, са поставени в условия да гадаят какво точно нарушение е вменено, а от там и в невъзможност да оспорват факти, очертаващи от обективна страна състав на нарушение.

Както вече се посочи, за да ангажира отговорността на дружеството АНС посочил в обстоятелствената част на НП, че е осъществено нарушение, чия правна квалификация е по чл. чл.3 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни безопасни условия на труд /Наредбата/ във вр. с чл.281 ал.2 от КТ.

Нормата на чл.3 от Наредбата гласи буквално: „Работодателят не допуска до работа работник и служител, който не притежава необходимите знания и умения и/или не е инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни безопасни условия на труд”. Иначе казано, административно нарушение по този нормативен текст ще е налице, когато работникът е допуснат до работа и същото време не е притежавал необходимите знания и умения и/или не е инструктиран по правилата за осигуряване на ЗБУТ.

В същото време в текстовата част на НП е описано, че нарушението би извършено, т.к. работникът С.Д. бил допуснат до работа, без да е преминал обучение и положил изпит по правилата за осигуряване ЗБУТ. Така описаното текстово нарушение кореспондира на нормата на чл.281 ал.2 от КТ, който наказващият орган е привързал към основната норма на нарушението – чл.3 горещираната наредба. От текстово описаното нарушение обаче не може да разбере защо се твърди, че правната квалификация на нарушението е по чл.3 Наредбата, т.к. нито е казано, нито дори загатнато, че допуснатият до работа работник не е притежавал необходимите знания и умения и/или не е бил инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. При това положение привлеченото към административнонаказателна отговорност лице е поставено в ситуация да гадае защо се твърди, че извършило нарушение по цитираната норма на наредбата, което е недопустимо е самостоятелно основание за отмяна на НП.

Дори това СПН да бъде хипотетично игнорирано, то е налице и друго основание за отмяна на НП. Според настоящия съдебен състав категорично невярно посоченото в НП, че нарушението е било извършено на 03.06.2020 година. Това е датата на установяване на нарушението от страна на контролните органи, а не и на неговото извършване. Датата на извършването му е тази, на която работодателят е сключил трудов договор с работника С.Д. и го е допуснал до работа, а той е започнала да престои труд в лъярския цех на въпросната машина без преди това евентуално да е преминал съответното обучение за работа с нея респ. без да е положил изпит по правилата за осигуряване на ЗБУТ.

В кориците на настоящото дело няма документ, от който да е видно на коя дата с работникът е бил сключен трудов договор и е започнал работа, но от справка за общия трудов стаж на Сп. Т. Д. /л. 52 от делото/ като оператор на машини за леене и топене на алуминий е видно, че той е работил в общо четири дружества като машинен оператор на машина за леене и общият му трудов стаж е 13 години 7 месеца и 16 дни към датата на справка – 10.02.2021 година. Видно е, че той е работил в три отделни периода в дружеството „М.“ ООД, като последния период, считано от момента на издаването на справка – 10.02.21г. започнал работа преди 2 години и 2 месеца. Това означава, че е започнал работа в дружеството някъде в края на 2018г. или началото на 2019 година. Ето защо ал. има въобще извършено нарушение от страна на дружеството, то същото

извършено именно тогава, а не на 03.06.20г., когато само е било констатирано.

Щом нарушението е било извършено в края на 2018г. или началото на 20 година, то значи, че в административнонаказателното производство отговорността на жалбоподателя е ангажирана след изтичането давностния срок по чл.34 ал.1, предл.2 от ЗАНН. С оглед законосъобразно развитие на производството, същото е следвало да бъде образувано в рамките тримесечния срок от откриване на нарушителя и да не е изтекла една година извършване на нарушението. Това обаче не е било направено. Напротив производството е било образувано с надлежен акт - акт за установяване административно нарушение, съставен от компетентен за това орган, но с изтичане на предвидените в закона срокове, преклудиращи възможността административнонаказващия орган законосъобразно да ангажи административнонаказателната отговорност на нарушителя за извършеното него административно нарушение. При положение, че нарушението е извършено най-късно в началото на 2019 година, то и АУАН е следва да се състави не по-късно от началото на 2020г, но той е съставен на 20.07.2020 година.

Следва да се отбележи, че спазването на предвидените в закона срокове за ангажиране административнонаказателната отговорност на нарушителя е особено важна предпоставка за законосъобразното развитие на производството по реализирането ѝ. Законодателното отношение по този въпрос е видно и от систематичното място на разпоредбата на чл. 34 от ЗАНН в закона. Това е така и с оглед целите на тази разпоредба, а именно да се избегне едно евентуално продължително бездействие на държавните органи при осъществяване на техните правомощия, което би създавало неоправдано положение на несигурност в правния мир. Следователно неспазването на указаните срокове за инициране на производството по налагане на административно наказание е винаги съществено процесуално нарушение, водещо до отмяна на съответния акт, с който такова е било наложено.

Действията по ангажирането на административнонаказателна отговорност, извършени след изтичането на сроковете по чл.34 ал.1 от ЗАНН, са винаги незаконосъобразни, опорочаващи административнонаказателното производство и нарушаващи правото на защита на жалбоподателя.

Налице е и още едно основание за отмяна на НП. То се изразява в това, че от страна на АНО, съобразно разпределението на доказателствената тежест, не бе доказан фактът на извършеното административно нарушение и то до изискваната от закона степен на несъмненост. Това е така защото по делото е приложен протокол от обучение /л.22/, според който служителят в дружеството, разпитан и като свидетел по делото - Д. Сп. /технолог в леярския цех/, на 17.12.2019г. е провел обучение на С.Д. и още един работник за работа с машините в леярския

цех. Да, св.Д. заяви, че този протокол не му е бил представен по време на проверката в обекта дружеството, а и след това при извършването на документалната проверка, когато е преглеждал трудовите досиета на работниците. Това потвърдиха и колежките на актосъставителя – св.Т.Д. и св.В.Д.. Това, че въпросният протокол за обучение обаче не се е намирал в досието на работника по време на проверката не означава автоматично, че същият е изготвен в последствие и антидатиран за нуждите на настоящото производство. Първо - от страна АНО не бяха ангажирани доказателства в подкрепа на горния извод и второ – св. Д. Сп. потвърди под страх от наказателна отговорност за лъжесвидетелстване, че той е съставил въпросният протокол, след като е провел съответното обучение на двамата работници, които се подписали саморъчно в него. Това се потвърди и от показанията на работникът - св.С.Д.. Тези гласни доказателства не бяха опровергнати по никакъв начин от страна на АНО, поради което съдът не намира основания да не ги кредитира.

Нещо повече, не може да се повярва безкритично на заявеното от св.Д., потвърдено и от св.Д., при проверката на място те провели разговор с работникът С.Д. и на изричен въпрос дали бил обучен и инструктиран за работа с машините той отговорил отрицателно. Това твърдение на проверяващите бе отречено категорично от св.Д., а съда даде вяра на него, т.к. ако той наистин е казал устно пред проверяващите, че не е бил обучен и инструктиран за работа с машините в лееарския цех, то е било най-логично веднага след това да запише този факт в дадените от него саморъчни писмени обяснения /л.69 от делото/ по настояване на същите тези проверяващи. Той обаче не е записал нищо такова в тези свои обяснения, очевидно защото не казал пред проверяващите, че не е бил обучаван и инструктиран. Ето защо съдът прие за по-достовърни неговите показания и тези на св.Д. Сп.. Последният заяви недвусмислено, че е обучил работникът С.Д. за работа с четири новопристигнали в цеха лееарски машини, които назова с марките „Юзуми“ и „Бюлър“. Той посочи, че конкретно за процесната машина „Колозио 400“, която била стара – произведена през 90-те години, не е провеждал обучение на Д.. Посочи оба и това, че принципът на работа на машините „Колозио 400“, „Юзуми“ и „Бюлър“ във връзка с лееенето на метала бил един и същ. Единствената разлика била в управлението на тези машини, което при по-новите било по-сложно. Всичко това означава, че щом Д. и бил обучен за работа по-сложните машини, то несъмнено и било обучен и за работа с машината „Колозио 400“. Фактът, че по време на проверката от служител на дружеството била предоставена таблица във формат „Ексел“, която била прехвърлена в паметта на личната флаш-памет на актосъставителя, която съдържала данни за работници в дружеството, техните образования и проведени обучения, като срещу името на св.Д. нямало никакви записи, по никакъв начин не доказва извършването на административното нарушение. От показанията на св.Ц. се установи, че тази таблица и съдържащите се в нея данни са били направени за обслужване на съвсем друга цел – сертификация на дружеството по ISO, което станало 2018-2019г. Отделно от това тя била съставила тази таблица и решила в нея да вписва обучения на работниците. Също така тя пред тази таблица през 2018г. на друга своя колежка от отдел „Човешки ресурси“, която в последствие я предала на проверяващите. Доколкото въпросната таблица няма статут на официален документ и информацията в нея не е защитена по никакъв начин, респ. свободно

могат да се добавят или трият записи в нея, волно или неволно, то тя не може да послужи като годно доказателствено средство за фактът, че работникът С.Д. не е бил обучаван по правилата осигуряване на ЗБУТ. Това е следващото основание за отмяна на НП.

С оглед изхода на делото, а именно отмяна на обжалваното НП, то искането за присъждане на разноси под формата на юрисконсултско възнаграждение в полза на АНО не може да бъде уважено.

Относно искането за присъждане на разноси в полза на жалбоподателя следва да се каже, че то бе направено своевременно – в последното по делото с. з., от страна на пълномощник на жалбоподателя, като последният има право такива предвид изхода на делото и с оглед разпоредбата на [чл.63, ал.3 от ЗАН](#) препращаща към [чл.143 от АПК](#).

От съдържанието на приложения по делото договор за правна защита съдействие /л.7/, както и от фактура /л.73/ се установява, че е било договоренс изплатено от жалбоподателя адвокатско възнаграждение в размер на 480 л (четиристотин и осемдесет лева) с ДДС, които Изпълнителна агенция „Глав инспекция по труда“ следва да бъде осъдена да заплати от бюджета си. Имен ИА „ГИТ“ със седалище в гр.София дължи заплащането на разноските, тъй като тя има статут на юридическо лице съгласно чл.2 ал.1 от Устройствени правилник на изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" обн. Д бр.6/2014г., а според чл.7 ал.1 от същия правилник, териториалните дирекции „Инспекция по труда“ са структурирани към Агенцията.

Поради липса на възражение за прекомерност на разноските съд служебно не следва да се занимава с този въпрос.

С оглед на изложеното и на основание чл.63, ал.1 от ЗАНН Пазарджишки районен съд

## **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** НП № 13-002242 от 28.10.2020г. на директора на Дирекция „ИТ“ Пазарджик, с което на „М.“ ООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление в с.Драгор, обл. Пазарджик, представлявано от управителя П. Ч., на основание чл.416 ал.5 от КТ, във вр. с чл.413 ал.2 от КТ и нарушение на чл.3 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и ред

за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд във вр. с чл.281 ал.2 от КТ е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 лв. /хиляда и петстотин лева/.

**ОСЪЖДА** Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, с седалище гр.София, бул.“\*\*\*“, представлявана от изпълнителен директор Д. ЗАПЛАТИ на „М.“ ООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление с.Драгор, обл. Пазарджик, представлявано от управителя А. П. Ч., разноси в размер на 480 (четиристотин и осемдесет) лева – възнаграждение за един адвокат.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване пред Пазарджишки административен съд в 14-дневен срок от съобщението за изготвянето му.

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