

За да се произнесе взе предвид следното

Обжалвано е наказателно постановление №27-0001304/17.06.2021 год. на Директора на Дирекция "Инспекция по труда" - гр.Шумен, с което на основание чл.416, ал.5 от КТ, във вр. с чл.413 ал.2 от КТ на "АРТВИЖЪН" ЕООД – гр.Варна с ЕИК148084781 е наложена имуществена санкция в размер на 2000 лева. Жалбоподателят моли съда да постанови решение, с което да отмени наказателното постановление като счита същото за незаконосъобразно. Навеждат се доводи за липса на осъществен състав на нарушение, както и за допуснати нарушения на административно- производствените правила.

В съдебно заседание, жалбоподателя се представлява от адв.Т. Т. от АК гр.Варна, който поддържа депозираната жалба, като алтернативно моли и за намаляване размера на наложената санкция, пледира и за приложение на чл.28 от ЗАНН.

Процесуалният представител на Дирекция "Инспекция по труда" - гр.Шумен- административно-наказващ орган, издал наказателното постановление, призован съгласно императивната разпоредба на чл.61, ал.1 от ЗАНН, оспорва жалбата и моли съда да отхвърли същата като неоснователна и да потвърди изцяло обжалваното наказателно постановление. В съдебно заседание излага съображенията си за това.

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 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: На 28.04.2021г., П.С. и С.Т. - инспектори при Дирекция "Инспекция по труда", гр.Шумен извършили проверка по спазване на трудовото законодателство и осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на строително монтажни работи/декоративна обшивка с алуминиеви композитни панели-еталбонд/, изпълняван от екип на жалбоподателя "АРТВИЖЪН" ЕООД гр.Варна по фасадата на бистро „Примо“ в гр.Шумен бул.“Симеон Велики“ №47/възложител „Ч ЕООД гр.Шумен/, като проверката продължила и на 12.05.2021., след представянето на документи от дружеството-жалбоподател в Дирекция "Инспекция по труда" - гр.Шумен. В хода на проверката било установено, че жалбоподателя в качеството му на работодател, при осъществяване на дейността си не е изпълнил задълженията си във връзка с осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, като е допуснал на

28.04.2021г. до извършване на СМР по източната фасада на бистро „Примо“ в гр.Шумен бул.“Симеон Велики“ №47 компютърния оператор Д. И., без да му е проведен извънреден инструктаж по безопасност и здраве при работа, при положение, че е налице промяна на работното му място и организацията на работа спрямо последния инструктаж по БЗР/ на 18.01.2021г. в цеха. За резултатите от проверките на 17.05.2021г., бил изготвен протокол, с който били дадени предписания на жалбоподателя. . Във връзка с посочените констатации, на 17.05.2021г., бил съставен и акт за установяване на административно нарушение на дружеството-жалбоподател, като актосъставителя е приел, че с описаното по горе, жалбоподателя е нарушил чл.281, ал.5 от КТ и чл.16, ал.1, т.3 от Наредба № РД-07-2 от 16.12. 2009г 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 съставен в присъствието на управителя на дружеството , бил предявен и подписан от него без възражения по същество. Писмени такива не били депозирани и в законоустановения 3-дневен срок по чл.44, ал.1 от ЗАНН. Въз основа на съставения акт,

възприемайки изцяло констатациите от същия, на 17.06.2021г., административнонаказващия орган издал атакуваното наказателно постановление, с което на "АРТВИЖЪН" ЕООД – гр.Варна с ЕИК148084781 било наложено административно наказание "имуществена санкция" в размер на 2000 лева за нарушение на чл.281, ал.5 от КТ и чл.16, ал.1, т.3 от Наредба № РД-07-2 от 16.12. 2009г 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

Административно – наказателната отговорност на дружеството е ангажирана на основание чл.413, ал.2 от КТ за нарушение на чл.281, ал.5 от КТ и чл.16, ал.1, т.3 от Наредба № РД-07-2 от 16.12. 2009г. Съобразно чл.281, ал.1 от КТ всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасните методи на работа. Това задължение е доразвито и детайлизирано в подзаконов нормативен акт – 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 правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В чл.281, ал.5 от КТ е предвидено задължението за работодателя да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж 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. В наредбата са детайлизирани видовете инструктажи, кой ги провежда и как. Съгласно чл.10, ал.3 от Наредбата инструктажът бива начален, на работното място, периодичен, извънреден и ежедневен. Начален инструктаж се провежда на лицата, които постъпват на работа, както и на лицата по чл.11, ал.1, т.1-5, т.е. и на работещи от други предприятия, които ще работят на територията на предприятието. Задължително се провежда в деня на постъпване на работа. Инструктажът на работното място има за цел практическо запознаване на работника или служителя с конкретните изисквания за безопасното изпълнение на трудовата дейност на конкретното място, където ще работи. В §1, т.5 от ДР на Наредбата се съдържа дефиницията на понятието "работно място", а именно мястото, където се предвижда извършването на работата в помещения или на което и да е място на територията на предприятието, или до което работещият има достъп във връзка с изпълняваната работа. Извънреден инструктаж се прави след трудова злополука, след пожар, промишлена авария и природно бедствие, груби нарушения на изискванията за БЗР, при промяна на технологичния процес, при въвеждане на нови машини и съоръжения, при промяна на работното място или организацията на работа, по предписание на контролни органи. Периодичният инструктаж има за цел да поддържа и допълва знанията на работещите по безопасност и здраве при работа. Провежда се не по-рядко от един път на три месеца за работещите, пряко заети в дейности с висок производствен риск, между които и строителни и монтажни работи. Ежедневен инструктаж се провежда всеки ден преди започване на работа само на лица, пряко заети в дейности с висок производствен риск. В §1 т.2 от ДР на Наредбата се съдържа дефиниция на понятието "работодател", видно от която същата е с по-широко съдържание от тази по §1 т.1 от ДР на КТ, като приравнява към работодател по смисъла на КТ и всеки, който възлага работа и носи цялата отговорност за предприятието, кооперацията или организацията. Дружеството - жалбоподател категорично се явява работодател по смисъла на §1 т.2 от ДР на Наредбата, както и §1 т.1 от ДР на КТ. Видно от приобщените по делото писмени доказателства и гласни доказателства, съдът намира за безспорно установено, че работата на обекта – подмяна фасада бистро „Примо“ гр. Шумен е започнала на 27.04.2021г., на която дата компютърния оператор Д. И. служител на "АРТВИЖЪН" ЕООД гр.Варна . Също така, въз основа на събраните доказателства безспорно се установява, че на 27 и 28.04.2021г. горепосочения работник е бил командирован от работодателя си в гр. Шумен. От представените заверени копия на страници от Книга за инструктаж по безопасност и здраве при работа /ежедневен инструктаж/ и Книга за инструктаж по безопасност и здраве при

работа /Инструктаж на работното място, периодичен инструктаж, извънреден инструктаж/ водени от "АРТВИЖЪН" ЕООД гр.Варна се установява проведен ежедневен инструктаж на 27 и 28.04.2021г. на компютърния оператор Д. И. в цеха и периодичен, проведен на 18.01.2021г. Извънреден инструктаж във връзка с промяна на работното му място на 28.04.2021г. от страна на жалбоподателя не му е провеждан. Въз основа на установеното настоящият съдебен състав намира, че доколкото на работника Д. И. не е бил проведен извънреден инструктаж на работно място – бистро „Примо“ в гр. Шумен във връзка с промяна на работното място и организацията на работа е осъществено нарушение на чл.281, ал.5 КТ и чл.16, ал.1, т.3 от Наредба № РД-07-2/2009г., тъй като промяната на работното място и произтичащата от това промяна на организацията на работа е налагала извършването на извънреден инструктаж от работодателя, а такъв не е бил осъществен. Целта на извънредния инструктаж е работникът да бъде запознат с конкретните изисквания за безопасното изпълнение на трудовата дейност на новото работно място. Проведеният на 28.04.2021г. ежедневен инструктаж в цеха /в гр. Варна/ не освобождава санкционираното дружество от задължението му да проведе извънреден инструктаж на същото лице на новото работно място – фасадата на бистро „Примо“ в гр. Шумен. Поради изложеното съдът намира, че в конкретния случай жалбоподателят, в качеството му на работодател като е допуснал на 28.04.2021г. на работа Д. И. на обект бистро „Примо“ в гр. Шумен, без да му е проведен извънреден инструктаж, действително е осъществил от обективна и субективна страна състава на визираното в чл.281, ал.5 от КТ и чл.16, ал.1, т.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 правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, нарушение. В административно-наказателната разпоредба на чл.413, ал.2 от Кодекса на труда е предвидено, че работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1 500 до 15 000 лв. Съдът намира за неоснователни изложените в съдебно заседание доводи за нарушение на материалния закон и липса на осъществено нарушение на КТ от страна на процесуалния представител на жалбоподателя. Действително понятията „работно място“ и „място на работа“ не се припокриват. В представения Трудов договор № 5/18.02.2010г. като място на работа на работника Д. И. е определено гр. Варна. Звено „офис“.На това място /гр. Варна/ му е бил провеждан и ежедневния инструктаж, като е конкретизирано – цех. Безспорно обекта – бистро „Примо“ в гр. Шумен е друго място на работа, но е и друго „работно място“ – нов обект, на който ще полага своя труд съгласно Заповед за командироване в страната. След като самият работодател е издал заповед за командироване, безспорно е налице промяна на работното място и организацията на работа и е следвало да проведе извънреден инструктаж по БЗР, каквото е изискването по чл.16, ал.1, т.3 от Наредба № РД-07-2/2009г. Изтъкнатите в съдебно заседание, от процесуалния представител на жалбоподателя доводи за маловажност, съдът намира за неоснователни. Изискването от работодателя да се съобразява с изтъкнатите по горе разпоредби има за цел единствено да опази живота и здравето на работниците и нарушението на същите не може да се приеме за маловажен случай. В същото време обаче, съдът намира, че административно-наказващият орган не е индивидуализирал правилно наказанието. Наложил е наказание в размер над минимума, предвиден в закона, без да изложи конкретни мотиви и съображения в тази насока. Следвало е при преценка на размера на имуществената санкция да бъдат изложени мотиви относно степента на обществена опасност на конкретното нарушение, които са мотивирали органа да наложи именно санкция в посочения от него размер и защо счита, че именно такава санкция би изпълнила ролята на индивидуалната и генерална превенция. Съдът при преценка на същата съобрази обстоятелството, че описаното в наказателното постановление деяние се явява инцидентна проява в поведението на дружеството. По делото липсват данни за други извършени нарушения на трудовото законодателство, поради което съдът намира,

че степента на обществена опасност на конкретното нарушение следва да бъде преценена като сравнително ниска. В тази връзка съдът съобрази и обстоятелството, че положения от работника труд му е бил заплащан редовно. Ето защо съдът намира, че в настоящия случай е законосъобразно и правилно на дружеството - жалбоподател да бъде наложена имуществена санкция в размер на предвидения в разпоредбата на чл.413, ал.2 от КТ минимум, а именно "имуществена санкция" в размер на 1 500 лева. В тази връзка съдът намира, че обжалваното наказателно постановление следва да бъде изменено в посочения по-горе смисъл.

. Предвид направеното искане от страна на процесуалния представител на административнонаказващия орган за присъждане на юрисконсултско възнаграждение, съдът съобрази, че съгласно разпоредбата на [чл.63, ал.3 от ЗАНН](#) /обн. ДВ, бр. 24/29.11.2019г., в сила от 03.12.2019г./, в съдебните производства по обжалване на наказателно постановление страните имат право на разноси по реда на АПК. . Относно размера на разносите разпоредбата на [чл.63, ал.5 от ЗАНН](#) предвижда, че в полза на юридически лица, които са били защитавани от юрисконсулт /както е в случая за Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Шумен/, се присъжда възнаграждение в определен от съда размер, който не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на [чл.37 от Закона за правната помощ /ЗПП/](#). В тази връзка, както и чл.27е от Наредбата за заплащане на правната помощ, съдът определя възнаграждение на юрисконсулта, представляващ административнонаказващия орган в размер на 80 лева.

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