

РЕШЕНИЕ

№ 7056

гр. София, 29.11.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VIII КАСАЦИОНЕН
СЪСТАВ**, в публично заседание на 12.11.2021 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Камелия Серафимова

**ЧЛЕНОВЕ: Миглена Недева
Калин Куманов**

при участието на секретаря Елеонора М Стоянова и при участието на прокурора Ива Цанова, като разгледа дело номер **9209** по описа за **2021** година докладвано от съдия Камелия Серафимова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Настоящото касационно производство е по реда на чл.208 и сл.АПК, във връзка с чл.63 ЗАНН.

Образувано е по касационна жалба на [фирма] [населено място] срещу Решение от 23.07.2021 година, постановено по н.а.х.д №16387/202 0 година по описа на СРС,109 състав потвърждаващо Наказателно постановление №23-003592/16.10.2021 година на Директор на Дирекция“ Инспекция по труда“- Софийска област, с което последният на основание чл.413,ал.2 от КТ наложил на [фирма] имуществена санкция в размер на 2500 лева за извършено от него нарушение в качеството му на работодател на чл.3,ал.1 от Наредба РД-07-2 от 16 декември 2009 година 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.

В касационната жалба се навеждат доводи за неправилност на съдебното решение и постановяването му при съществено нарушение на съдопроизводствените правила, като СРС противоречиво е приел, че един път касаторът е работодател по смисъла на КТ, след това по смисъла на ЗЗБУТ, не е отчел, че е налице съществено противоречие между обстоятелствената част на НП и диспозитива на НП по отношение субекта на нарушението. Посочва се още , че касаторът не и имал качеството на работодател. Иска се отмяна на решението и отмяна на наказателното

постановление или намаляване на имуществената санкция до предвидения от закона минимум. Претендират се и сторените по делото разноски.

В съдебно заседание, касаторът- [фирма] редовно и своевременно призван, се представлява от адвокат П., редовно упълномощена, която поддържа жалбата на заявените основания и моли да бъде уважена. Заявява претенция за присъждане на разноски.

Ответникът по касация- Дирекция "Инспекция по труда"-Софийска област редовно и своевременно призван се представлява от юрисконсулт В., редовно упълномощен, който оспорва жалбата като неоснователна и моли да бъде отхвърлена. Заявява претенция за присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение на адвокат П. и моли да бъде редуцирано.

Представителят на СГП-прокурор Ц. изразява становище за неоснователност на касационната жалба.

Административен съд-София-град, след като прецени събраните по делото доказателства, ведно с доводите и изразените становища на страните,прие за установено следното:

Касационната жалба е процесуално допустима,подадена в преклузивния срок по чл.63 от ЗАНН от надлежна страна и при наличие на правен интерес от обжалване. Разгледана по същество, жалбата е неоснователна. Съображенията за това са следните:

От събраните доказателства е установено, че на 08.10.2020 година служители на Дирекция" Инспекция по труда"-Софийска област извършили проверка по спазване на трудовото законодателство на [фирма]- [населено място] в обект- Монтаж на конструкция на стелажни системи в складово помещение, намиращо се в [населено място], Околовръстен път 414, логистичен център „Б.", Терминал 4, а повод за проверката е сигнал за инцидент, при който е пострадало лицето С. Л. Д.. Проверката продължила и на 13 и 16.10.2020 година в Дирекция" Инспекция по труда"- Софийска област, при която са представени документи от касатора. При проеврката е установено, че работодателят не е провел инструктаж на С. Л. Д., който като работник е допуснат до работа от работодателя- [фирма] без да е бил инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и същият извършвайки монтажни дейности по изграждане на стелажни системи в обекта паднал от височина от 2,5 метра и получил травма на главата. Резултатите от проверката са обективирани в Протокол за извършена проверка от 16.10.2020 година, към който са приложени Договор за извършване на монтаж на стелажни системи от 05.10.2020 година, сведение от управителя на касатора, Граждански договор от 07.10.2020 година, Дневник за регистрация на външни посетители за 05.10.2020 година.

Правилен е изводът на СРС, че касаторът е осъществил посоченото в АУАН и в НП административно нарушение на нормата на чл.3 от Наредба № РД-07-02/2009 за условията и реда за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд във връзка с чл.12,ал.1, т.1 от Наредбата, изразяващо се в непровеждане на инструктаж на лицето С. Л. Д., вследствие на което работникът е паднал от височина от 2,5 метра и си е наранил главата.

Правната регламентация на безопасни и здравословни условия на труд се съдържа в Закона за здравословни и безопасни условия на труд, в чийто чл.1 е очертан предметния му обхват- с него се уреждат правата и задълженията на държавата,

работодателите, работещите, представителите на работещите по безопасност и здраве при работа, на лицата, които за своя сметка работят сами или в съдружие, и на други организации и юридически лица за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В чл.2 от Закона е посочено, че този закон се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение, независимо от формата на организация, вида на собственост и основанието, на което се извършва работата или обучението.

Осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд се извършва съобразно спецификата на провежданата дейност и изискванията на техническото, технологичното и социалното развитие с цел защитата на живота, здравето и работоспособността на работещите лица. Здравословните и безопасните условия на труд в обекти, производства, процеси, дейности, работни места и при работното оборудване се осигуряват с проектирането, изграждането, реконструкцията, модернизацията, въвеждането им и процеса на тяхната експлоатация, както тяхното поддържане, ремонт и извеждане от действие.

В чл. 4 от закона е визирано, че работодателят е длъжен да осигурява здравословни и безопасни условия на труд на работещите, като прилага необходимите мерки, включително- превенция на професионалните рискове, предоставяне на информация и обучение, осигуряване на необходимата организация и средства, като работодателят съобразява мерките по ал. 1 с променящите се обстоятелства с цел подобряване на съществуващото положение и прилага мерките по ал. 1, като осигурява основните принципи на превенция- избягване на рисковете, оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати, ограничаване на рисковете при източника на възникването им, приспособяване на работата към работещия, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работното оборудване, на работните и производствените методи, с цел облекчаване или премахване на монотонната работа, работата с наложен ритъм, както и за намаляване на въздействието им върху здравето на работещия, привеждане в съответствие с техническия прогрес, замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно, обозначаване на съществуващи опасности и източници на вредни за здравето и безопасността фактори, прилагане на последователна цялостна политика за превенция, обхващаща технологията, организацията на работа, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на елементите на работната среда и трудовия процес, използване на колективните средства за защита с предимство пред личните предпазни средства, даване на съответни инструкции на работещите.

В §1, т.1 от ДР на ЗЗБУТ е посочено, че "Здравословни и безопасни условия на труд" са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица.,а "Превенция" са всички мерки, които се предприемат или планират на всички етапи на работа в предприятието, за предотвратяване, ограничаване и/или отстраняване на професионалните рискове. По силата на § 1,т.2 от ДР на ЗЗБУТ е дадено легално определение на понятието „работодател“, като "Работодател" е понятието, определено в § 1, т. 1 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, както и всеки, който възлага работа и носи цялата отговорност за предприятието, кооперацията или организацията. От своя страна съгласно §1,т.1 от ДР на КТ "Работодател" е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и

икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател, По силата на §1,т.2 от КТ „Предприятие“ е всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд, От своя страна, по аргумент от §1,т. 2в от ДР на ЗЗБУТ. (нова - ДВ, бр. 40 от 2007 г.) "Предприятие" е понятието, определено в § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, а съгласно §1,т.2а от ДР на КТ- "Работещ" е всяко лице, което е наето от работодател, както и лице, което работи за себе си, включително обучаващите се или стажантите - за времето на обучение, стаж и практика.

Неоснователен е доводът на процесуалния представител на касатора , че не е ясно в кое точно качество на работодател е санкциониран касаторът- дали в качеството на работодател по КТ или в качеството на такъв оп ЗЗБУТ, защото ЗЗБУТ използва легалното определение за работодател по смисъла на КТ/ при посоченото по-горе препращане към КТ/, още повече, че и самият управител на касатора изрично в Сведението си е посочил, че лицето е наето на граждански договор и има конкретна задача- монтаж на стелажи, не и извършвал инструктаж и безопасността е ангажимент на самите хора, които извършват монтаж. Напротив, от доказателствата по делото е безспорно установено, че касаторът е имал качеството на работодател, както на КТ , така и на ЗЗБУТ- аргумент от сключения Договор за монтажни услуги с [фирма], по силата на който [фирма] в качеството на изпълнител поел задължение да извърши монтаж на конструкция на стелажни системи, собственост на възложителя в складово помещение, наето от възложителя, находящи се в [населено място] , Околовръстен път, складова база „ Б.“.Наред с това, пак от Договора е видно какви са задълженията на изпълнителя- да извърши възложената работа със собствени сили и/ или оторизирани от него лица в срок и с необходимото качество, да извършва необходимия инструктаж за безопасност съгласно нормативните изисквания, да осигури необходимото оборудване, техника и средства за монтаж на стелажните системи, при което е безспорно, че касаторът е имал качеството на работодател. В подкрепа на този извод е и приложеният по делото Граждански договор за извършена работа, сключен на дата 07.10.2020 година между касатора в качеството на възложител и С. Л. Д. в качеството на изпълнител, по силата на който изпълнителят поел задължение да извърши монтаж на стелаж в склад, намиращ се на адрес [населено място], Околовръстен път, Логистичен център “Б.“,а възложителят поел задължение да изплати възнаграждение на изпълнителя в размер на 60 лева, а изпълнителят поел задължение да извърши посоченото в срок от един календарен ден.

Установено е безспорно, че касаторът е имал качеството на работодател и при извършване на монтажните дейности не е провел инструктаж на наетите от него лица, вследствие на което е настъпила злополука с едно от наетите лица- същото е паднало от височина 2,5 метра и си е наранило главата.

От доказателствата по делото също е безспорно установено, че касаторът в качеството му на работодател е осъществил състав на нарушението, визирано в нормата на чл. 3 от Наредба №РД-07-2 от 16.12.2009 година 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 работодателят, вменяваща в задължение на работодателя да 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 и безопасни условия на труд.. Задълженията за провеждане на инструктаж при работа, видовете инструктажи и реда за тяхното осъществяване, са регламентирани в [Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането за периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд](#) (Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г.). Съгласно чл. 10 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 година, инструктажът по безопасност и здраве при работа има за цел да даде на работниците и служителите практически указания за безопасно изпълнение на трудовата дейност, както и да ги запознае с конкретните условия на работа (ал. 1), като според, ал. 2 от същата норма инструктажът се провежда при постъпване на работа (т. 1), при преместване на друга работа или промяна на работата (т. 2), при въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология (т. 3), периодично за поддържане и допълване на знанията на работещите по безопасност и здраве при работа (т. 4). В чл. 10, ал. 3 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. са изброени видовете инструктажи по безопасност и здраве при работа, а именно: начален (т. 1), на работното място (т. 2), периодичен (т. 3), ежедневен (т. 4) и извънреден (т. 5).

Съгласно чл. 11 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г., работодателят осигурява провеждането на инструктажи по безопасност и здраве при работа на всеки работещ независимо от срока на договора и продължителността на работното време (ал. 1), като същите подлежат на документиране в Книги за инструктажи съгласно приложение № 1 от с.н. (ал. 5).

По силата на чл. 12, ал. 1, т. 1 от Наредба №РД-07-2 от 16.12.2009 година 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, начален инструктаж се провежда на лицата, които постъпват на работа, както и на лицата по чл. 11, ал. 1-5 с оглед запознаването им с основните правила и изисквания по безопасност и здраве при работа в предприятието”

В конкретната хипотеза, инструктаж не е проведен на пострадалото лице/ за което е налице и признание от самия управител на касатора, дадено под формата на Сведение, при което е безспорно установено, че касаторът е осъществил визираното и в АУАН, и в НП административно нарушение. Непровеждане на инструктаж е нарушение, осъществено чрез бездействие и то трае, докато бъде установено или преустановено.

Правилен е изводът на СРС, че изпълнителят по Граждански договор от 07.10.2020 година С. Д. е следвало да бъде обект на провеждан инструктаж по чл. 12, ал. 1 от Наредба №РД-07-2 от 16.12.2009г. на МТСП, според разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 6 от Наредбата като лице, посещаващо производствено звено на предприятието, за каквото може да се определи провереният обект с оглед предмета на Договор за извършване на монтаж на стелажни системи от 05.10.2020 година.

Неоснователен е доводът на процесуалния представител на касатора, че е налице неяснота относно датата на извършване на нарушението, тъй като същата ясно е

посочена- 08.10.2020 година и правилно е определена, след като е установено, че това е датата, на която е възникнал инцидентът с лицето С. Д., съответно на тази дата той е допуснат до работа от възложителя по гражданския договор

След като нарушението е доказано по несъмнен начин, както и участието на нарушителя в него, законосъобразно административно- наказващият орган е наложил санкция в предвидения от закона размер, който е по- близък до минимума, като е отчетел степента на засягане здравето на пострадалия работник на засегнатите обществени отношения. В разпоредбата на чл. 413, ал. 2 от КТ е предвидена имуществена санкция в размер от 1500 до 15000 лева за работодател, който не изпълни задълженията си за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание. Така определената санкция е справедлива и съответна на извършеното нарушение и ще допринесе за постигане целите на наказанието, визирани в нормата на чл.12 от ЗАНН.

Като е достигнал до този правен извод, СРС е постановил едно правилно решение, което следва да бъде оставено в сила.

С оглед изхода на спора претенцията на касатора за присъждане на разноски е неоснователна. В полза на ответника по касация следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение. Нормата на чл.63 от ЗАНН е изменена, като е създадена нова ал.3(Нова - ДВ, бр. 94 от 2019 г. -29.11.2019 година в сила от 03.12.2019 година/, сочеща, че в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноски по реда на [Административнопроцесуалния кодекс](#).. Алинея четвърта на чл.63 също нова - ДВ, бр. 94 от 2019 г от 29.11.2019 година.), постановява, че ако заплатеното от страната възнаграждение за адвокат е прекомерно съобразно действителната правна и фактическа сложност на делото, съдът може по искане на насрещната страна да присъди по-нисък размер на разноските в тази им част, но не по-малко от минимално определения размер съобразно [чл. 36 от Закона за адвокатурата](#). В алинея 5/ на чл.63 от ЗАНН/Нова - ДВ, бр. 94 от 2019 г.) е доуточнено, че в полза на юридически лица или еднолични търговци се присъжда и възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт. Размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на [чл. 37 от Закона за правната помощ](#). В Чл. 37. (1) от Закона за правната помощ е визирано, че заплащането на правната помощ е съобразно вида и количеството на извършената дейност и се определя в Наредба на Министерския съвет по предложение на НБПП.

В ЗАНН няма преходни и заключителни разпоредби, които да уреждат началния момент на действието на нормите на чл.63, ал.3-5 от ЗАНН, които са нови и дали същите се прилагат и за започналите производства преди влизане в сила на нормите, с оглед на което настоящият съдебен състав намира, че нормите са приложими и по отношение на касационното производство, образувано на дата 21.09.2021 година пред АССГ и на ответника по касация следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение по реда на чл.27е от Наредбата за заплащане на правната помощ, сочещ, че възнаграждението за защита в производства по [Закона за административните нарушения и наказания](#) е от 80 до 120 лева. Тъй като производството е по ЗАНН, то възнаграждението на юрисконсулта следва да бъде определено именно по реда на тази разпоредба. В касационното производство пред АССГ е проведено едно съдебно заседание, в което е взел участие юрисконсулт В. делото не се отличава с фактическа и правна сложност/ не предполага полагане на специални усилия от страна на юрисконсулта за запознаване с делото и изразяване

на становище по него, при което настоящият състав намира, че полагащото се възнаграждение на юрисконсулта следва да бъде определено в размер на 80 лева за касационно производство и този размер е справедлив и съответен на оказаната правна помощ. Касаторът следва да бъде осъден да заплати в полза на ответника по касация юрисконсултско възнаграждение именно в този размер от 80 лева. Крайният момент, в който може да бъде заявено присъждането на разноски е устните състезания- аргумент от разпоредбата на чл.80, ал.1 от ГПК, приложим по силата на препращащата норма на чл.144 АПК-/Страната, която е поискала присъждане на разноски, представя на съда списък на разноските най-късно до приключване на последното заседание в съответната инстанция. В противен случай тя няма право да иска изменение на решението в частта му за разноските. Денят на устните състезания е крайният момент, в който страната може да поиска присъждане на разноски, а не в по- късен момент. Съдебните разноски са разходите на страните, произтичащи от участието им в административното производство. Всяка от страните по делото е отговорна за направените разноски. Отговорността за разноски по принцип е обективна/ безвиновна/, защото загубила спора страна отговаря за разноски, дори ако е положила най- голямо старание да води процеса добросъвестно. Ъгласно разпоредбата на чл.81 от ГПК, по присъждането на разноски, съдът се произнася във всеки акт, с който приключва разглеждането на делото в съответната инстанция. Задължението за разноски произтича от неоснователно предизвикания правен спор и тежестта за тях е за страната, която неоснователно е предизвикала същия.

Настоящият съдебен състав намира за уместно да отбележи и укаже на касатора, че измежду касационните основания, визирани в разпоредбата на чл.348 НПК, не фигурира сочената от него "необоснованост" на съдебното решение. Необосноваността като порок на съдебното решение, е посочена измежду касационните основания по чл.209 АПК, но съгласно разпоредбата на чл.63, ал.1 ЗАНН, решението на Районния съд подлежи на касационно обжалване пред административния съд на основанията, предвидени в чл.348 НПК и по реда на АПК.

Воден от гореизложеното и на основание чл.221, ал.2 АПК, Административен съд София- град

Р Е Ш И:

ОСТАВЯ В СИЛА РЕШЕНИЕ от 23.07.2021 година, постановено по н.а.х.д №16387/202 0 година по описа на СРС,109 състав.

ОСЪЖДА [фирма] – ГР. С. ДА ЗАПЛАТИ НА ДИРЕКЦИЯ“ ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“-СОФИЙСКА ОБЛАСТ СУМАТА ОТ 80 ЛЕВА- ЮРИСКОНСУЛТСКО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ.

Решението не подлежи на обжалване.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ:1.

2.

