

РЕШЕНИЕ

№ 84

гр. София, 06.01.2016 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, IV КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 13.11.2015 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Наталия Ангелова

ЧЛЕНОВЕ: Росица Бузова

Красимира Милачкова

при участието на секретаря Кристина М Алексиева и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **5684** по описа за **2015** година докладвано от съдия Росица Бузова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл.208 – чл.228 АПК вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН.
Образувано е по касационна жалба на [фирма], ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление – [населено място], [улица] срещу решение от 03.05.2015 г. по НАХД № 7426/2014 г. на СРС, НО, 115 състав, с което е потвърдено Наказателно постановление (НП) № 22-000198/18.12.2013 г. на директора на Дирекция “Инспекция по труда”-С. досежно наложената на дружеството имуществена санкция по чл.413, ал.2 КТ вр. чл.11, ал.5 вр. чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. 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. Според касатора неоснователно районният съд не е възприел тезата му, че със Заповед № 4/10.01.2001 г. на управителя на [фирма] като работодател на основание чл.2, ал.2 от Наредба № РД-07-2/2009 г. е наредил в ресторант “Изток” да се провежда начален инструктаж на всички работници и служители, а инструктаж на работното място -

само за длъжностите “готвач” и “сервитьор”. В. В. З. била наета на длъжността “работник кухня”, поради което при постъпването ѝ на работа на 28.05.2013 г. с нея не бил проведен инструктаж на място. Касаторът оспорва мотивите на въззивния съд, че провеждането на начален инструктаж, на инструктаж на работното място и на периодичен инструктаж по наредбата било задължително по отношение на всички наети от предприятието лица, независимо от заеманата длъжност, а специфични изисквания работодателят можел да предвижда само за ежедневния и извънреден инструктаж. Според касатора неправилен бил изводът на районния съд, че случаят не е маловажен по чл.415в КТ. Искане се тази инстанция да отмени решение от 03.05.2015 г. по НАХД № 7426/2014 г. на СРС, НО, 115 състав и вместо него да постанови друго, с което да отмени НП № 22-000198/18.12.2013 г.

Ответникът Дирекция “Инспекция по труда” - С. (Д.-С.) чрез процесуалния свой представител юрисконсулт С. в съдебно заседание оспори касационната жалба. Искане първоинстанционното решение като валидно, допустимо и правилно да бъде оставено в сила.

СГП даде заключение, че касационната жалба е неоснователна.

Административен съд София – град намира, че касационната жалба е допустима - подадена е от надлежна страна по чл.210, ал.1 АПК вр. чл.63, ал.1, изр. 2 ЗАНН с правен интерес, в 14-дневния срок по чл.211, ал.1 АПК вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН, срещу съдебно решение, подлежащо на касационен контрол.

Административен съд София–град при извършената съгласно чл.218 АПК вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН касационна проверка прие следното:

Според задължителните по чл.220 АПК вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН за тази инстанция фактически установявания на въззивния съд на 25.11.2013 г. в обект, стопанисван от [фирма] – китайски ресторант на [улица] [населено място] – предприятие по смисъла на § 1, т.2 от ДР на КТ инспектори от Д.–С. извършили проверка за спазване на трудовото законодателство. В хода ѝ се установило, че в този обект полага наемен труд В. В. З. по трудов договор на длъжност “работник кухня”, за която в Книгата за инструктажи не било удостоверен проведен инструктаж на работното място съгласно

чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2 от 2009 г. По Протокол № Т-П-15376/12.12.2013 г. за извършена проверка на 25.11.2013 г., 04.12.2013 г. и 12.12.2013 г. бил съставен АУАН № 22-000198 от 12.11.2013 г. Въз основа на акта било издадено НП № 22-000198 от 18.12.2013 г., с което за това, не е документиран като проведен определеният със Заповед № 1/10.01.2013 г. инструктаж на работното място на В. В. З., наета на длъжност “работник кухня” на 28.05.2013 г., на основание чл.416, ал.5 вр. чл.413, ал.2 КТ на [фирма] в качеството си на работодател е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 лв. за извършено нарушение на чл.11, ал.5 вр. чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-02/2009 г. 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.

Софийският районен съд от правна страна е съобразил, че чл.11, ал.1 от Наредба № РД-07-02/2009г. задължава работодателя да осигурява провеждане на инструктажи по безопасност и здраве при работа на всеки работещ без оглед срока на договора и продължителността на работното време, а според чл.10 инструктажите са начален, на работното място, периодичен, ежедневен и извънреден. Цитирани са чл.13, ал.1, 6 и 7 от Наредба № РД-07-02/2009 г., регламентиращи инструктажа на работното място. Така въззивният съд е стигнал до извода, че провеждането на начален инструктаж, инструктаж на работно място и периодичен инструктаж от работодателя е задължително за всички наети от него работещи в предприятието лица, без оглед на заеманата длъжност. Специфични изисквания, обуславящи наличието или липсата на задължение на работодателя за провеждане на инструктаж били предвидени единствено по отношение на ежедневния и извънредния инструктаж. Затова въззивният съд не е зачел Заповед № 1/10.01.2013 г. на управителя на [фирма], според която за длъжността “работник в кухня” не следвало да се прави инструктаж на работното място. С тези мотиви е приел, че НП № 22-000198/18.12.2013 г. е обосновано и законосъобразно издадено, за да се наложи имуществена санкция по чл.413, ал.2 КТ на работодател, който не е изпълнил задължението си по чл.11, ал.5 вр. чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-02/2009 г. Процесното нарушение било установено на 12.12.2013 г., поради което неговото отстраняване на 06.01.2004 г. не било незабавно и затова случаят не можел да се квалифицира като маловажен по чл.415в

КТ.

Обжалваното първоинстанционно решение е правилно.

Работниците и служителите трябва да познават правилата за безопасна експлоатация на веществените елементи на трудовия процес, за да може да се предотврати увреждането на здравето и живота им. Това се постига чрез запознаването им с правилата за безопасна работа при конкретните условия посредством инструктаж и обучение. Според сега действащия чл.281, ал.1 КТ всички работници и служители се инструктират и обучават по безопасни методи на работа. Това е отлика от преди действалата правна уредба, която предвиждаше задължителен инструктаж единствено на определени категории работници и служители. Провеждането на всички видове инструктажи по здравословни и безопасни условия на труд съгласно чл.127, ал.1, т.5 КТ е задължение на работодателя, а изпълнението му се осъществява от органи и длъжностни лица по безопасни и здравословни условия на труд по чл.27 –чл.32 ЗЗБУТ в съответното предприятие. Условието и реда за провеждане на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа на основание чл.281, ал.5 КТ са определени с Наредба № РД-07-2/2009 г. на министъра на труда и социалната политика (“Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП”). Така конкретизирани, те се прилагат във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност или се провежда обучение съгласно чл.2, ал.1 ЗЗБУТ, т.е., независимо от формата на организация и вида на собственост – чл.1 от Наредба № РД-07-2/2009г. на МТСП. Член 2, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП задължава работодателя да осигури на всеки работещ подходящо обучение и/или инструктаж по безопасност и здраве при работа според спецификата на професията/извършваната дейност и на работното място, като отчита възможните опасности и резултатите от оценка на риска на съответното работно място. Това е нормативно изискване съдържанието на обучението и инструктажа да е съобразено с характера на работата, условията на труд на конкретното работно място и съществуващия професионален риск, а не оправомощаване работодателя сам свободно да решава дали, кога и как да бъдат обучавани и инструктирани работните и служителите му. В същата тази насока, чл.2, ал.2 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП предвижда работодателят писмено да

определя видовете обучения и инструктаж (т.1); лицата, които ще бъдат обучавани и/или инструктирани (т.2), програмата за провеждане на обучението и/или инструктажа (т.3) и лицата, които ще ги провеждат (т.4). Смисълът е така да се фиксират параметрите за практическа организация на инструктажите и обученията в съответното предприятие, без това да е равнозначно на оправомощаване на работодателя да стеснява или иначе да изменя нормативно определения им обхват. Това тълкуване на чл.2, ал.2 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, развито в касационната жалба, придава на нормата смисъл, който няма, нито може да има при императивния характер на правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

Целта на инструктажа по безопасност и здраве при работа според чл.10, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП е да даде на работниците и служителите практически указание за безопасно изпълнение на трудовата дейност, както и да ги запознае с конкретните условия на работа. Случаите, в които се провеждат инструктажи са изброени в чл.10, ал.2, т.1–4 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, а видовете им в чл.10, ал.3, т.1 – 5 от Наредба № РД-07-2/2009г. на МТСП. Съгласно чл.11, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП работодателят осигурява провеждане на тези инструктажи на всеки работещ, независимо от срока на договора и продължителността на работното време. При дейности с висок производствен риск и динамика в организация на работа и технологията, началният инструктаж и инструктажът на работно място по чл.10, ал.3, т.1 и 2 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, съгласно чл.11, ал.3, изр.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП са с минималната продължителност по приложение № 3. За необхванатите от това приложение дейности и видове работи, съгласно чл.11, ал.3, изр.2 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП продължителността на инструктажа се определя от работодателя. В предприятия с персонал до 50 работници и служители вкл. и/или ограничен обем на производствените дейности, чл.11, ал.4 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП допуска едновременно провеждане на началния инструктаж и инструктаж на работното място. Член 12 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП регламентира началния инструктаж – ал.1 изисква да се провежда на лицата, които постъпват на работа, за запознаването им с основните правила и изисквания по безопасност и здраве при работа в предприятието, вида и характера на извършваната работа,

специфичните опасности и рисковете за здравето и живота на работещите; ал.2 определя програмата на началния инструктаж; ал.3 предвижда провеждането му да се удостоверява със служебна бележка по образец, която се съхранява в Л. на работещия. Инструктажът на работното място според чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП е практическо запознаване на работника или служителя с конкретните изисквания за безопасно изпълнение на трудовата дейност и се провежда на работното място, преди да му бъде възложена самостоятелна работа. Систематичното тълкуване на тези разпоредби сочи, че и началният инструктаж, и инструктажът на работно място съответно по чл.10, ал.3, т.1 и 2 от Наредба № РД-07-2/2009г. на МТСП са различни по своя предмет, нормативно са разграничени, провеждането им с всеки постъпил на работа работник или служител е задължително, а работодателят е овластен единствено да определи минималната им продължителност за дейностите и работите, необхванати от приложение № 3 към Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, и да ги осъществи едновременно в случаите по чл.11, ал.4 от Наредба № РД-07-2/2009 г., ако предприятието е персонал до 50 д. и/или с ограничен обем производствени дейности. Извън тези изрично предвидени ограничения, работодателят не е оправомощен да стеснява приложното им поле по какъвто и да е признак, в т.ч. да лимитира провеждането на инструктажа на работно място до лицата, постъпващи на работа на длъжности, определени по негова свободна преценка.

Обучението по безопасност и здраве при работа е регламентирано от раздел II от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, а инструктажът от раздел III от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП. Така те са изрично нормативно диференцирани. Целта на обучението според чл.5, ал.1, т.1 – 3 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП е усвояване на методите, формите и средствата за осъществяване дейността по безопасност и здраве при работа; усвояване на основните нормативни изисквания, нормите, правилата и мерки за безопасен и здравословен труд; поддържане на необходимото ниво на знания и умения по безопасност и здраве при работа на работещите в целия период на тяхната трудова дейност в съответствие с изискванията на съответната професия. Член 6, ал.1, т.1 – 6 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП изброяват лицата, за които се провежда обучение, като в списъка не се включват всички работници и служителите, а само тези, чиято работа е свързана с

използване, обслужване, поддържане на машини и други технически съоръжения, за които се изисква правоспособност, и тези, заети в дейности, които създават опасност за тяхното или на други лица здраве и живот. В отличие от това, целта на всички видове инструктажи съгласно чл.10, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП е да даде на работниците и служителите практически указание за безопасно изпълнение на трудовата дейност и да ги запознае с конкретните условия на работа. Съобразно така очертаното съотношение, инструктажът на работното място съгласно чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009г. на МТСП се провежда за практическо запознаване на всеки работник или служител с конкретните изисквания за безопасно изпълнение на трудовата дейност, независимо от характера ѝ. Единствено на работниците и служителите, работата на които е свързана с използването, обслужването, поддържането на машини или други технически съоръжения, за които се изисква правоспособност, или са заети в дейности, които създават опасност за тяхното или на други лица здраве и живот, съгласно чл.13, ал.2 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП освен инструктаж на работното място се провежда и обучение по здравословни и безопасни условия на труд. В тези случаи работодателят съгласно чл.13, ал.3, изр.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП определя работните места и работниците и служителите, на които ще се провежда обучение и които се допускат до самостоятелна работа след успешно положен изпит съгласно чл.13, ал.4 от Наредба № РД-07-2/2009г. на МТСП. Или, инструктажът на работното място е задължителен за всеки един работник и служител на нормативно основание по силата на чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП в отличие от обучението по чл.13, ал.2 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, което се провежда само при работа с машини и други технически съоръжения, за които е необходима правоспособност, и дейности - източник на опасност за здравето и живота на хора на работници и служители, определени от работодателя съгласно чл.13, ал.3 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП. Тоест, инструктаж на работното място се провежда на всеки постъпил на работа работник или служител съгласно чл.10, ал.1, ал.2, т.1, ал.3, т.2, чл.11, ал.1 и чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009г. на МТСП, без работодателят да може да определя или стеснява този му нормативен обхват. Не може да прави това на база правомощието си по чл.13, ал.3, изр.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, тъй

като то важи само за обучението по правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на работа в хипотезите по чл.6, ал.1, т.5 и 6 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП. Изтъкна се вече, че обучението и инструктажът по безопасност и здраве при работа не са тъждествени, условията и редът за провеждането им са отделно уредени по начин, който изключва смесването им в каквато и да е посока.

Следователно [фирма] като работодател по § 1, т.1 от ДР на КТ е бил длъжен съгласно чл.127, ал.1, т.5 вр. чл.281, ал.1 КТ вр. чл.11, ал.5 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП да документира в Книгата инструктаж по безопасност и здраве на работа съгласно чл.11, ал.5 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП проведен съгласно чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП инструктаж на работното място на В. В. З., наета със сключен помежду им трудов договор № 48/28.05.2013 г. на длъжността “работник кухня”. Такъв инструктаж на работното място не е документиран като проведен по Книгата за инструктаж по безопасност и здраве на работа на [фирма] към 04.12.2013 г., когато тя е изискана и представена за проверка от Д. – С. по реда на чл.402, ал.1, т.2 КТ. Длъжността на това документиране не може да се смята изключена от Заповед № 4/10.01.2011 г. на управителя на [фирма], с т.2.2 от която е наредено такъв инструктаж да се провежда на работни места – готвач и сервитьор. Работодателят не е оправомощен да определя обхвата на инструктажа по чл.10, ал.3, т.2 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, включващ всички работници и служители, нито да стеснява нормативните му граници до наетите на определени от него длъжности. В тази част Заповед № 4/10.01.2011 г. противоречи на императивните разпоредби на чл.281, ал.1 КТ вр. чл.11, ал.1 и чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП, нищожна е и без правен ефект. [фирма] е имало задължението по чл.127, ал.1, т.5 КТ вр. чл.11, ал.5 вр. чл.13, ал.5 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП да документира процесния инструктаж на работното място, поради което недокументирането му е съставомерно по чл.413, ал.2 КТ и правомерно е

обусловило ангажирането на административнонаказателната отговорност на този работодател с налагане на предвидената в разпоредбата имуществена санкция в нормативния ѝ минимум от 1 500 лв.

Процесното нарушение е установено с АУАН № 22-000198/12.12.2013 г. въз основа на Протокол за извършена проверка № ИТ-П-15376/12.12.2013 г. по описа на Д.-С., връчени на [фирма] на 12.12.2013 г. На основание чл.404, ал.1, т.1 КТ с п.5 от Протокола, на този работодател е предписано да проведе и документира в съответната книга инструктаж на работното място на В. В. З., наета на длъжността – работник кухня на 28.05.2013 г. съгласно чл.13, ал.1 и чл.11, ал.5 от Наредба № РД-07-2/2009 г. в срок до 13.12.2013 г. В края на протокола е указано Д. – С. да се уведоми за изпълнението на всички приложени принудителни административни мерки в срок до 30.01.2014 г. С писмо от 29.01.2014 г. на [фирма], изпратено по пощата с обратна разписка, Д. – С. е уведомена, че всички предписания от проверката са изпълнени. По делото, обаче, не е представен нито в оригинал, нито в препис – извлечение Книгата за инструктаж по безопасност и здраве при работа на [фирма] с документиран в нея като проведен на В. В. З., *инструктаж на работното място* по чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП. Представени са само преписи-извлечения от такива книги на [фирма] с вписани като проведени на В. В. З. *начален инструктаж* по чл.12, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП и *периодични инструктажи* по чл.14, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП. При тази доказателствена съвкупност следва да се приеме, че процесното нарушение по чл.11, ал.5 вр. чл.13, ал.1 от Наредба № РД-07-2/2009 г. на МТСП не е отстранено веднага след установяването му на 12.12.2013 г. в предписания по чл.404, ал.1, т.1 КТ срок – 13.12.2013 г., нито в определения срок по чл.402, ал.1, т.2 КТ за уведомление на Д. – С. за отстраняването му – 31.01.2014 г. При положение, че нарушението по чл.413, ал.2 КТ не е отстранено в нито един момент, квалификацията му като

маловажно по чл.415в, ал.1 КТ не е допустима.

След извършената касационна проверка по чл.218, ал.1 АПК вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН тази инстанция не открива сочените в касационната жалба пороци на обжалваното решение. В рамките на дължимата се по чл.218, ал.2 АПК вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН служебна проверка го намира за валидно, допустимо в съответствие с материалния закон. В отсъствие на отменително основание по чл.348, т.1, т.1 НПК вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН, касационната жалба следва да се отхвърли, като оспореното с нея решение бъде оставено в сила съгласно чл.221, ал.2, пр.1 АПК вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН.

Водим от горното, **Административен съд София – град, IV касационен състав**

Р Е Ш И:

ОСТАВЯ В СИЛА решение от 03.05.2015 г. по НАХД № 7426/2015 г. на Софийския районен съд, НО, 115 състав.

РЕШЕНИЕТО е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: