

РЕШЕНИЕ

№ 7123

гр. София, 31.05.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 52 състав,
в публично заседание на 15.05.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Силвия Димитрова

при участието на секретаря Албена Илиева, като разгледа дело номер **2187** по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от АПК.

Образувано е на основание изпратена от Дирекция „Инспекция по труда“ – С. постъпила жалба от „ЕЛЕКТРА ЕЪРУЕЙС“ ООД, [населено място], депозирана чрез пълномощника му юрисконсулт Р. Р. срещу Принудителни административни мерки, обективирани в т.2 и т.3 от Протокол №ПР2344390/08.01.2024 г.

С жалбата се оспорват наложените принудителни административни мерки (ПAM) като незаконосъобразни, неправилни и нецелесъобразни, поради противоречие с материалноправните разпоредби и несъответствие с целта на закона. Според жалбоподателя разпоредбата на чл.281, ал.5 от КТ задължава работодателя да организира обучение или да проведе инструктаж, като задълженията са указани алтернативно. Излага, че служителят е преминал ежегодното си обучение за изпълняване на длъжността стюард, като същото е организирано и проведено от сертифицирана обучаваща организация. Сочи, че „ЕЛЕКТРА ЕЪРУЕЙС“ ООД спазва специалните разпоредби и европейски регламенти, в частност Европейски регламент EU 1178/2011, касаещ здравето и безопасността на работа при извършване на пътнически полети. Счита, че се касае за нормативен акт от по-висока степен от цитираните за нарушени разпоредби в обжалвания протокол. Според жалбоподателя обжалваните принудителни административни мерки не съответстват на целта на закона и по-конкретно на чл.281, ал.5 от КТ, тъй като разпоредбата предвижда алтернативно задължение за работодателя с цел да бъдат създадени правила за гарантиране и осигуряване на безопасни условия на труд. По тези съображения счита,

че предписанията са незаконосъобразни и моли същите да бъдат отменени. Претендира присъждане на направените съдебно-деловодни разноски.

Ответникът Дирекция „Инспекция по труда“ – С. се представлява от старши юрисконсулт М. Т., който оспорва жалбата. По съществото на спора се излагат аргументи за нейната неоснователност. Изтъква се, че посочения Регламент (ЕС) 1178/2011 г. и 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 (Наредбата) уреждат различни отношения и имат различни субекти, поради което прилагането на Наредбата е задължително съгласно българското законодателство. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

По делото са събрани писмени доказателства. Приложено е заверено копие на административната преписка

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, във връзка с доводите и твърденията на страните, приема за установено следното:

Във връзка с декларация за трудова злополука, заведена в ТП на НОИ с вх. № 1001/10.11.2023 г., препратена и заведена в информационната система на ИА ГИТ с вх. № 23121719/14.11.2023 г. в периода от 20.11.2023 г. до 08.01.2024 г. от инспектори при Дирекция „Инспекция по труда“ – С. е извършена проверка по спазване на трудовото законодателство на „ЕЛЕКТРА ЕЪРУЕЙС“ ООД, ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление [населено място]. В хода на проверката от дружеството е изискано да представи копия от документи и/или да даде сведения за:

1. Трудово досие на И. С. С., в т.ч. трудов договор, справка за подадено уведомление, длъжностна характеристика, последно допълнително споразумение;
2. Карта за Оценка на риска за работно място заемано от лицето по т. 1, Програма за отстраняване/намаляване на риска; Разработен Физиологичен режим на труд и почивка по време на работа;
3. Правилник за вътрешния трудов ред и всички документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа (заповеди, присъствени/отчетни форми и др.) за звеното или отдела, в който работи лицето по т.1 за периода от м. април 2023 г. до момента;
4. Книги за инструктаж (съгл. приложение №1), за документиране на инструктажи, в т.ч. за лицето по т.1 и всички документи, отнасящи се до организацията и провеждането на инструктажите (заповеди, програма за начален инструктаж, служебни бележки за проведен начален инструктаж прил. №2, инструкции за безопасна работа);
5. Регистър на трудовите злополуки, в т.ч. и протоколи от вътрешни разследвания през 2023 г. ако има такива;
6. При наличие на неизплатени трудови възнаграждения списък на лицата с неизплатени трудови възнаграждения по месеци, съдържащ трите имена на работниците и служителите по звена, отработените дни, сумата за получаване, общата дължима сума на всички работещи за съответния месец;

Представена е идентификационна карта на дружеството, съгласно която към 24.11.2023 г. работещите лица са 229 бр.

В отговор от дружеството е представено сведение, с което удостоверява, че по

отношение на книгата за инструктаж на работното място липсва запис за И. С. С.. Същият е изпълнявал длъжността стюард, преминал ежегодното си обучение за изпълнение на длъжността и са спазени изискванията на чл.281, ал.2 от КТ. Служителят е допуснат на работа след успешно преминаване на изпит, свързан с осигуряване на безопасността на полети и респективно безопасността и здравето на пътниците, при спазени изисквания на чл.13, ал.4 от Наредбата. Излага, че при наличието на общ и специален закон, регламентиращ една и съща материя, се прилага специалния. Работодателят е провел начален инструктаж, като пред административният орган е представена Заповед № 02/11.12.2017 г. от Директора на „ЕЛЕКТРА ЕЪРУЕЙС“ ООД, Програма за провеждане на начален инструктаж по безопасност и здраве при работа на служителите, извадка от книга за инструктаж по безопасност и здраве при работа /начален инструктаж/ със запис №330 за лицето И. С. С. и подпис на инструктирания, както и служебна бележка за проведен начален инструктаж на 10.03.2023 г. за И. С. С..

От представените по делото доказателства се установява, че служителят И. С. С. е сключил трудов договор за срок от 6 месеца от 02.05.2023 г. до 31.10.2023 г. със срок за изпитване от 1 месец, а със Заповед № 210/31.05.2023 г. на основание чл.71, ал.1 от КТ е прекратено трудовото му правоотношение.

В кориците на делото са представени допълнителни доказателства, съдържащи се в летателното досие на И. С. С., а именно Учебен дневник за кабинен състав за извършен курс на авиокомпанията за преподготовка, Протокол за практическа проверка на стюард И. С. № ЕАФ-2023-130/12.05.2023 г. от стюард инспектор – К. Л., Заповед за полет № 05-2023/184/12.05.2023 г., Протокол за практическа проверка на стюард И. С. № ЕАФ-2023-103/14.05.2023 г. от стюард инспектор – С. М.. Приложени са 3 бр. сертификати на И. С. С. и 2 бр. свидетелства, ведно с приложенията към тях.

Проверяващите са установили, че при преглед на трудовото досие на И. С. С., в нарушение на чл.63, ал.4 от КТ постъпването на работа не се удостоверява писмено. При преглед на представените книги за инструктаж е установено, че не е документиран инструктаж на работното място на горесцитираното лице, в съответствие с Приложение №1, в нарушение на чл.11, ал.5 във връзка с чл.13, ал.1 от Наредбата. Допускането на инструктирания работник до самостоятелна работа не се удостоверява с подписа на ръководителя, разрешил самостоятелна работа в книгата за инструктаж на работното място, периодичен инструктаж и извънреден инструктаж, в нарушение на чл.13, ал.7 от Наредбата. За отстраняване на констатираните нарушения са дадени задължителни предписания, както следва:

По т.1 постъпването на работа на работника или служителя да се удостоверява писмено, съгласно чл.63, ал.4 от КТ. По т.2 работодателят да проведе и документира в съответната книга за инструктаж, инструктаж на работното място на работниците и служителите, преди да им бъде възложена самостоятелна работа, съгласно чл.13, ал.1 във връзка с чл.11, ал.5 от Наредбата. По т.3 работодателят да създаде организация за допускането на инструктирания работник или служител до самостоятелна работа да се удостоверява с подпис на ръководител разрешил самостоятелна работа в книгата за инструктаж на работното място, периодичен инструктаж и извънреден инструктаж, съгласно чл.13, ал.7 от Наредбата.

Резултатите от извършената проверка и дадените предписания са обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2344390 от 08.01.2024 г., връчен на представител на дружеството на същата дата. Срокът за изпълнение на предписанията

е бил 09.01.2024 г. С писмо от 09.01.2024 г. дружеството е уведомило Дирекция „Инспекция по труда“ – С. относно изпълнението на предписанията.

Този протокол е оспорен по административен ред, като с Решение изх. № 24006830 от 31.01.2024 г. предявената жалба е отхвърлена като неоснователна и дадените предписания по т.2 и т.3 от Протокол за извършена проверка № ПР2344390/08.01.2024 г. са потвърдени. Жалбоподателят е получил решението по чл.97, ал.1 от АПК на 05.02.2024 г., а жалбата срещу Протокола е изпратена по пощата на 19.02.2024 г.

По делото са представени длъжностни характеристики за длъжност „главен инспектор“, „старши инспектор“ и „инспектор“ в дирекция „Инспекция по труда“ – С., от които е видно, че лицата, издали процесното предписание, разполагат с правомощието да прилагат принудителни административни мерки за отстраняване на нарушения по прилагане на трудовото законодателство за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

При така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи:

Жалбата е допустима, като подадена от надлежна страна и срещу подлежащ на съдебно оспорване административен акт. За оспорващия е налице правен интерес от оспорването му. Същата е подадена в срока по чл.405 КТ, вр. чл.149, ал.1 АПК. Видно от приложените към преписката доказателства жалбоподателят е получил препис от решението по чл.97, ал.1 от АПК на 05.02.2024 г., а жалбата е подадена на 19.02.2024 г. Следователно спазен е законовопредвидения 14-дневен срок за депозирането ѝ.

Разгледана по същество, жалбата се явява НЕОСНОВАТЕЛНА.

Съгласно изричната разпоредба на чл.168, ал.1 АПК съдът не се ограничава само с обсъждане на основанията, посочени от оспорващия, а е длъжен, въз основа на представените от страните доказателства да провери законосъобразността на оспорения административен акт, на всички основания по чл.146 АПК, като съгласно ал.2 на същия член съдът обявява нищожността на акта, дори да липсва искане за това.

Съгласно чл.404, ал.1, т.1 от Кодекса на труда, за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, контролните органи на инспекцията по труда, по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат принудителни административни мерки: да дават задължителни предписания на работодателите за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Съгласно чл.7, ал.1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, Агенцията е организирана в обща и специализирана администрация, структурирана в Централно управление и 28 териториални дирекции „Инспекция по труда“. Алинея втора от същия текст определя, че Централното управление включва дирекциите от общата администрация, Главната дирекция „Инспектиране на труда“, дирекциите „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ и „Международна трудова миграция“ и отделни длъжности.

Според чл.16, ал.1 и 2 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ дирекциите „Инспекция по труда“ са териториални поделения към Главна дирекция „Инспектиране на труда“, които осъществяват дейността си на територията на съответната област, в случая в област С..

Разпоредбата на чл.21, ал.1 от Устройствения правилник определя инспектора като контролен орган, който по силата на чл.21, ал.4, т.1, при установяване на нарушение

на законодателството, прилага принудителни административни мерки, определени в нормативните актове, по които Агенцията осъществява контролна дейност. Според чл.21, ал.2 от цитирания правилник, правомощия на инспектор имат ръководителите на административни звена в специализираната администрация, служителите, назначени на длъжност инспектор, юрисконсултите, както и други служители на Агенцията, назначени на експертни длъжности, които са изрично упълномощени от изпълнителния директор. Когато оформят актове по чл.404, ал.1 КТ, инспекторите действат от името на съответната администрация, която им е възложила съответни функции.

В този смисъл предписанията, обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2344390 от 08.01.2024 г. са издадени от компетентен орган - инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място].

Индивидуалният административен акт – писмени предписания, е издаден в законоустановената писмена форма и съдържа всички необходими реквизити за неговото издаване съгласно чл.58, ал.2 АПК, приложим на общо основание, доколкото в КТ не са установени по изричен начин правилата за форма на акта. Съдът не констатира и пороци във формата на административния акт. Актът съдържа фактическите и правни изводи на органа, мотиви за достигане до крайните изводи за нарушения, които са проверими от съда, спазени са и останалите формални изисквания към съдържанието на индивидуалните административни актове. Това е така, доколкото съществени процесуални нарушения са тези нарушения, които биха се отразили на решението на административния орган и биха довели до различен правен резултат.

На жалбоподателя е била предоставена възможност да ангажира пред контролния орган писмени доказателства във връзка със спазването на трудовото законодателство, така и възможност да вземе активно участие в започналото административно производство. Следователно в административното производство не са допуснати нарушения на процесуалните правила, които да се определят като съществени и които да опорочат акта на основание чл.146, т.3 АПК.

При извършена преценка на материалната законосъобразност на обективирания в т.2 и т.3 на Протокол за извършена проверка № ПР2344390 от 08.01.2024 г. предписания, съдът счита, че същите са законосъобразни.

Разпоредбата на чл.281, ал. 5 от КТ предвижда административнонаказателна отговорност за работодател, който не е изпълнил задължението си "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 случая посочената Наредба № РД-07-2/2009 г. е именно този подзаконов нормативен акт, който конкретизира това задължение на работодателя във връзка с условията и реда за провеждане на инструктаж, но тя не може да съществува самостоятелно, а само и във връзка с основния нормативен акт - Кодекса на труда, който препраща към нея. Видно от чл. 1 на Наредбата е, че тя само определя условията и редът за провеждане на инструктаж за безопасност и местата, в които се провежда този инструктаж.

Работодателят, съгласно чл.11, ал.1 от Наредбата има задължението да осигурява провеждането на инструктажите по безопасност и здраве и да определи реда, по който те да се извършват, както и да определи лицата, които отговарят за провеждането им и

за тяхното точно и пълно отразяване в книгата за инструктажи, според чл.11, ал.5 от Наредбата. Разпоредбата на чл.13, ал.1 от Наредбата предвижда, че инструктажът на работното място е практическо запознаване на работника или служителя с конкретните изисквания за безопасното изпълнение на трудовата дейност и се провежда на работното място, преди да му бъде възложена самостоятелна работа. Инструктажите, проведени по реда на наредбата се документират в книги за инструктажи, съгласно Приложение № 1 към Наредбата. Този вид инструктажи по безопасност и здраве при работа следват провеждането на начален инструктаж.

Неоснователни са изложените от жалбоподателя твърдения, че лицето И. С. С. е преминало ежегодно обучение за изпълнение на длъжността от обучаваща организация, съгласно Европейски Регламент ЕС 1178/2011 г. и е допуснат на работа след успешно преминаване на изпит, свързан с осигуряване безопасността на полети, съгласно изискванията на Европейския регламент, чието приложение има предимство пред нормите на българското законодателство. Действително, Наредбата 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 е подзаконов нормативен акт, конкретизиращ задълженията на работодателя съгласно чл.281, ал.5 от КТ. Тази разпоредба предвижда алтернативно провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Това виждане се подкрепя и от Наредбата, където Раздел II е озаглавен Обучение по безопасност и здраве при работа, а Раздел III – Инструктаж по безопасност и здраве при работа. Условията и предпоставките за обучение по безопасност и здраве при работа са предвидени в чл.6 от Наредбата, а инструктаж по безопасност и здраве при работа се провежда в предвидените от чл.10, ал.2 случаи. С оглед горното, може да се направи аргументиран извод, че задължението на работодателя да проведе периодично обучение или инструктаж се определя съгласно нормативно установените предпоставки и не е част от дискрецията на работодателя. В този смисъл, от административният орган правилно е установено, че служителят подлежи на инструктаж на работното място съгласно чл.13, ал.1 от Наредбата и същият, в нарушение на чл.13, ал.7 от Наредбата е допуснат без удостоверен подпис на ръководителя, разрешил самостоятелна работа.

По отношение на твърденията, че Европейския регламент (ЕС) № 1178/2011 г. има предимство пред нормите на българското законодателство, съдът намира същите за неоснователни. В жалбата Регламент (ЕС) № 1178/2011 на Комисията от 3 ноември 2011 година за определяне на технически изисквания и административни процедури във връзка с екипажите на въздухоплавателни средства в гражданското въздухоплаване в съответствие с Регламент (ЕО) № 216/2008 на Европейския парламент и на Съвета определя подробни правила за: а) различните квалификации за свидетелствата за летателна правоспособност, условията за тяхното издаване, поддържане, изменение, ограничаване, временно прекратяване или отнемане, правата и отговорностите на притежателите им, както и условията за преобразуването на вече действащи национални свидетелства за правоспособност на пилоти и на бордни инженери в свидетелства за правоспособност на пилоти; б) сертифицирането на лицата, които отговарят за предоставяне на летателно

обучение или обучение на летателни тренажори и за оценката на пилотските умения; в) различните свидетелства за медицинска годност на пилоти, условията за тяхното издаване, поддържане, изменяне, ограничаване, временно прекратяване или отнемане, правата и отговорностите на притежателите им, както и условията за преобразуването на националните свидетелства за медицинска годност във взаимнопризнати такива; г) сертифицирането на упълномощените преглеждащи лекари, както и условията, при които общопрактикуващи лекари могат да изпълняват функциите на упълномощени преглеждащи лекари; д) периодичната авиомедицинска оценка на членове на кабинния екипаж, както и професионалните квалификации на лицата, които отговарят за тази оценка; е) условията за издаване, поддържане, изменяне, ограничаване, временно прекратяване или отнемане на атестации на кабинния екипаж, както и правата и отговорностите на притежателите на атестации на членове на кабинния екипаж; ж) условията за издаване, поддържане, изменяне, ограничаване, временно прекратяване или отнемане на сертификатите на организации за обучение на пилоти и на авиомедицински центрове, които участват в квалификацията и авиомедицинската оценка на екипажите в гражданското въздухоплаване; з) изискванията относно сертифицирането на летателни тренажори и относно организациите, които експлоатират и използват такива тренажори; и) изискванията относно системата за администриране и управление, на които трябва да отговарят държавите членки, Агенцията за авиационна безопасност на Европейския съюз („ЕААБ“) и организациите във връзка с правилата, посочени в букви а)–з). В този смисъл, посочените като нарушени разпоредби на българското законодателство и Регламента не са в йерархическа зависимост, доколкото посоченият регламент не урежда условия и ред за провеждане на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа на кабинния състав и в този смисъл установява различни по своето естество задължения за своите адресати. Приложените в административната преписка сертификати и свидетелства за преминати курсове на обучение са неотнормирани към посочените по-горе задължения на работодателя да проведе инструктаж по безопасност и здраве при работа и не установяват изпълнение на неговите задължения. Предвид това, съдът намира, че не е документиран инструктаж на работното място, в съответствие с Приложение №1, в нарушение на чл.11, ал.5 във връзка с чл.13, ал.1 от Наредбата и допускането на инструктирания работник до самостоятелна работа не се удостоверява с подписа на ръководителя, разрешил самостоятелна работа в книгата за инструктаж на работното място, периодичен инструктаж и извънреден инструктаж, в нарушение на чл.13, ал.7 от Наредбата. Тези пропуски са отстранени именно чрез даване на задължителни предписания по реда на чл.404, ал.1, т.1 от КТ.

Предвид изложеното съдът приема, че дадените в т.2 и т.3 от Протокол за извършена проверка № ПР2344390 от 08.01.2024 г. предписания са законосъобразни, при което жалбата срещу същите следва да бъде отхвърлена като неоснователна.

При този изход на спора оспорващото дружество дължи на ЮЛ, в структурата на което е ответникът, а именно Изпълнителна агенция „Главна инспекция по

труда“ юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лв., съгласно чл. 143, ал.3 от АПК, вр. чл. 37, ал.1 от Закона за правната помощ и чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Водим от гореизложеното и на основание чл.172, ал.2 от АПК, Административен съд – София-град, Второ отделение, 52 състав

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „ЕЛЕКТРА ЕЪРУЕЙС“ ООД, [населено място], депозирана чрез пълномощника му юрисконсулт Р. Р. срещу Принудителни административни мерки, обективирани в т.2 и т.3 от Протокол №ПР2344390/08.01.2024 г.

ОСЪЖДА „ЕЛЕКТРА ЕЪРУЕЙС“ ООД, [населено място] да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ деловодни разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 /сто/ лева.

Решението подлежи на обжалване пред ВАС в 14-дневен срок от уведомяване на страните, на които на основание чл.138, ал.3 АПК да се изпрати препис от същото.

СЪДИЯ: