

# РЕШЕНИЕ

№ 6969

гр. София, 04.12.2020 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,**  
в публично заседание на 13.11.2020 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Ралица Романова**

**ЧЛЕНОВЕ: Калина Пецова**

**Красимира Желева**

при участието на секретаря Светла Гечева и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **9235** по описа за **2020** година докладвано от съдия Калина Пецова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), във връзка с чл. 63, ал. 1 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, чрез директора ѝ инж. А., срещу решение от 26.06.2020 г., постановено по НАХД № 14953 по описа за 2019 г. на Софийски районен съд (СРС), Наказателно отделение, 20 – ти състав, с което е отменил Наказателно постановление (НП) № 23-003056 от 23.08.2019 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище [населено място] към Главна Дирекция „Инспектиране на труда“, с което на [фирма], в качеството му на работодател, на основание чл. 413, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) е наложено административно наказание – „имуществена санкция“, в размер на 2500 лева, за извършено нарушение на чл. 3 във връзка с чл. 12, ал. 1, т. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 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 (Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г.).

С касационната жалба се иска отмяна на решението като незаконосъобразно и неправилно. Релевираните основания са за нарушение на материалния закон - касационно основание по смисъла на чл. 348, ал. 1, т. 1 от Наказателнопроцесуалния

кодекс (НПК), във вр. с чл. 63, ал. 1 ЗАНН. Посочва се, че безспорно в случая е било санкционирано дружество, което има качеството на работодател по отношение на лицето Б., като се пояснява, че понятието „работодател“ по смисъла на § 1, т. 2 от ДР на Закона за здравословните и безопасни условия на труда (ЗЗБУТ) включва освен понятието по § 1, т. 1 от КТ и допълнително уточнение, че „работодател“ е и всеки, който възлага работа и носи цялата отговорност за предприятието, кооперацията или организацията. Относно датата на извършване на нарушението, се твърди, че същото е от категорията на т.нар. трайно (продължено) нарушение, което в конкретния случай е осъществено с едно деяние, изразяващо се в бездействие – непровеждане на начален инструктаж. При това нарушение, субектът осъществява непрекъснато състава на нарушението през определен период от време, като създава по този начин едно трайно състояние на нарушение, което продължава до неговото прекратяване. Посочва се още, че нарушението не може да бъде квалифицирано като маловажно, защото не може да се отстрани и независимо, че не са настъпили никакви вредни последици за лицето Б., от момента на започването на полагане на труд до 03.07.2019 г. лицето е работило без да бъде запознато с: 1. основните правила и изисквания по безопасност и здраве при работа в предприятието; 2. вида и характера на извършваната работа; 3. специфичните особености и рискове за здравето и живота на работещите; 4. изискванията към тяхното поведение. Искане се отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго по съществото на спора, с което да бъде потвърдено обжалваното НП.

В съдебно заседание касаторът, редовно призван, чрез процесуалния си представител юрк. В., поддържа жалбата. Прави възражение за прекомерност, в случай, че се претендират разноски над минимума. Моли да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение.

Ответникът – [фирма], чрез процесуалния управителя И. Ш., оспорва жалбата и моли същата да бъде оставена без уважение. Представят се писмени бележки с аргументи в подкрепа на тезата на СРС за допуснати в административнонаказателното производство съществени процесуални нарушения, довели до накърняване на процесуалните правила – за направени неверни фактически твърдения в НП, за непосочване в НП на датата на извършване на описаното нарушение, липса на мотиви за определяне на наложената санкция в размер над законовоопределения минимум. Прилага се съдебна практика.

Представителят на Софийска Градска прокуратура дава заключение, че касационната жалба е основателна и доказана и моли същата да бъде уважена.

Административен съд София - град, седми касационен състав, намира, че жалбата е подадена в срока по чл. 211 от АПК от надлежна страна и се явява допустима. Разгледана по същество, същата е частично основателна.

От фактическа страна СРС е установил следното:

На 03.07.2019 г. инспектори при Дирекция „Инспекция по труда“- С. извършили проверка по спазване на трудовото законодателство, на място, в складовата база на „Е.“, в [населено място], [улица], стопанисвана от [фирма]. Проверката продължила и по документи. Установено било, че дружеството, в качеството му на работодател, е допуснал до работа лицето Н. Б., на която не е проведен начален инструктаж по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд с оглед запознаването ѝ с основните правила и изисквания по безопасност и здраве при работа. Б. била заварена на проверения обект да работи като „чистач“. В попълнена от

нея декларация тя посочила, че работи в [фирма] от 10.06.2019 г. като чистачка, с работно време от 9 до 15 часа, без почивка в работния ден, с почивни дни – събота и неделя, с месечно трудово възнаграждение от 300 лева и сключен писмен „трудова договор“. Представен бил граждански договор от 10.06.2019 г., сключен между [фирма] – като възложител и Н. Б. – като изпълнител, за извършване на основно почистване, както и книга за начален инструктаж по безопасност и здраве при работа, в която не бил вписан такъв да е проведен на Б.. Тези констатации от проверката били отразени в съставения на 12.07.2019 г. протокол за извършена проверка, в който били дадени и съответни предписания със срок за изпълнение. Въз основа на така установеното, проверяващите инспектори счели, че [фирма] е нарушило чл. 3 във връзка с чл. 12, ал. 1, т. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. Екземпляр от протокола бил връчен на управителя на дружеството на 12.07.2019 г., на която дата бил съставен и акт за установяване на административно нарушение № 23-003056. На 15.07.2019 г. бил сключен трудов договор между [фирма] – като работодател, и Н. Б. – като служител, на длъжност „хигиенист“, с месторабота – офис на работодателя – Складова база „Е.“. На дата 16.07.2019 г. на Б. бил проведен начален инструктаж, което било отразено и в книгата за начален инструктаж по безопасност и здраве при работа. Въз основа на съставения АУАН е издадено и процесното НП. Съдът е извел и правните си доводи, мотивирали го да отмени НП, тъй като са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, които са довели до накърняване на процесуалните права на наказаното лице. Посочва се, че в НП са направени неверни фактически твърдения, а именно, че мястото, където е работила Б. е стопанисвано от [фирма]; че в НП административнонаказващият орган не е посочил ясно датата на описаното нарушение; били са налице кумулативните предпоставки за определяне на нарушението като маловажно, тъй като нарушението е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в КТ, и от него не са произтекли вредни последици за работници и служители, предвид, че на 15.07.2019 г. е сключен посочения по-горе трудов договор и на 16.07.2019 г. на Н. Б. е проведен начален инструктаж.

Обжалваното решение е постановено при допуснато нарушение на материалния закон - отменително основание по чл. 348, ал. 1, т. 1 от НПК във вр. с чл. 63 от ЗАНН.

Правилна и законосъобразна е била преценката на районния съд, че [фирма] от обективна страна, е осъществило състава на административно нарушение, като е нарушило разписаното в чл. 3 във връзка с чл. 12, ал. 1, т. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. задължение на работодателя да проведе начален инструктаж на лицата, в деня, в който постъпват на работа. Съгласно чл. 3 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. работодателят не следва да допуска до работа работник и служител, който не е инструктиран по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Същият е от съществено значение за работниците и служителите, тъй като съгласно чл. 12, ал. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. съдържа: 1. основните правила и изисквания по безопасност и здраве при работа в предприятието; 2. вида и характера на извършваната работа; 3. специфичните опасности и рисковете за здравето и живота на работещите; 4. изискванията към тяхното поведение. Изброеното е от изключителна важност както за работника и служителя, така и за работодателя. По своята същност здравословните и безопасни условия на труд са тези, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално

благополучие на работещите лица. Непровеждането на начален инструктаж може да доведе до сериозно увреждане на живота и здравето на полагащите труд лица, предвид липсата на информация за особеностите на конкретната работа и работно място, на което се упражнява трудова дейност. По своята същност той играе роля на превенция на професионалните рискове, защита на безопасността и здравето, запознаване с рисковете и евентуалните причини за трудовия травматизъм и професионална заболяемост. Важността и значението на инструктажа се подкрепя и от факта, че е създадена специална подзаконова нормативна уредба, в която изчерпателно са разписани условията и редът за провеждане на обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа, а именно - Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г., като в чл. 1 е посочено, че се прилага във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност. Липсата на изключения е още едно доказателство за изключителното му значение. Безспорно по делото се установява, че при извършена проверка на посочения по-горе обект е заварена да полага труд лицето Б. без да и е бил проведен преди това начален инструктаж. Настоящият съдебен състав приема, че задължението по чл. 12, ал. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009 г. се отнася до всички работодатели, независимо от това, дали базата се стопанисва или работодателят развива дейност в нея. Безспорно в случая е, че [фирма] има качеството на работодател по отношение на лицето Б.. Понятието работодател по смисъла на § 1, т. 2 от ДР на ЗЗБУТ е по-широко като обхват и включва в себе си освен това по § 1, т. 1 от КТ и всеки, който възлага работа и носи цялата отговорност за предприятието, кооперацията и организацията.

По силата на чл. 413, ал. 2 КТ 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 1500 до 15 000 лева, а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лева.

В настоящия случай, районният съд, предвид конкретните факти, установени по делото, неправилно е приложил разпоредбата на чл. 415в КТ и е приел, че е налице маловажност на нарушението. Маловажност на нарушението, според посочената разпоредба, е налице, ако то е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в КТ и ако от него не са произтекли вредни последици за работници и служители. С оглед естеството на нарушението, следва да се отбележи, че е налице невъзможност същото да бъде отстранено веднага, тъй като работодателят не е изпълнил своевременно задължението, което му е вменено от закона, а именно – да проведе начален инструктаж на лицата в деня, в който постъпват на работа. Предвид изложеното, настоящият състав намира, че не са налице кумулативно предвидените в разпоредбата предпоставки за нейното приложение. Целта на забраната да се допуска до работа лице без да му е проведен начален инструктаж е да се гарантира здравето и живота на служителя, тъй като преди да започне да престои труд той следва да е запознат със здравословните и безопасно условия за полагането му. Макар и да се касае за формално нарушение, то липсата на вредоносен резултат не може да води до маловажност на деянието, тъй като става въпрос за защита живота и здравето на служителите. Работодателите следва да бъдат дисциплинирани и да изпълняват стриктно законовите разпоредби, тъй като в противен случай се увеличават предпоставките за една евентуална трудова злополука, която би довела до сериозни неблагоприятни последици за служителя, а оттам и за самия работодател, който при

такова нарушение с настъпил вредоносен резултат би следвало да отговоря много по-сериозно.

Както бе посочено по-горе, предвидената имуществена санкция за констатираното нарушение според чл. 413, ал. 2 КТ е в размер от 1500 до 15 000 лева. На [фирма] е наложена имуществена санкция в размер на 2500 лева, като тук следва да бъде отчетена липсата на вредоносни последици, която обосновава налагане на наказание в по-малък размер, но не и маловажност на деянието. Вземайки предвид обществената опасност, тежестта на извършеното нарушение и обстоятелството, че веднага след проверката е извършен инструктаж на лицето, съдът намира наложената имуществена санкция в размер на 2500 лева за завишена. Настоящият състав приема, че обществената опасност на конкретното нарушение не се отличава от обичайната такава за нарушения от този вид, самото нарушение е формално и не се твърди настъпването на допълнителни неблагоприятни за служителя последици. При тези факти съдът намира, че работодателят е следвало да бъде санкциониран с имуществена санкция в минималния, установен в закона размер, а именно 1500 лева, който напълно съответства на характера и интензитета на нарушението, и съдържа потенциал да въздейства предупредително и превъзпитателно по отношение на субекта-нарушител, съобразно предвиденото в чл. 12 ЗАНН. Като е наложил наказание в размер от 2500 лева, наказващият орган е допуснал прекомерност и необоснованост на административната санкция, която следва да бъде намалена до минималния размер с аргументите, изложени по-горе.

При този изход на спора на касатора следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение, определено на основание чл. 63, ал. 5 ЗАНН, във връзка с чл. 37 от Закона за правната помощ, във връзка с чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ, в размер на 80 лева.

Предвид посоченото обжалваното решение на СРС следва да се отмени като незаконно, а вместо него да се постанови друго, с което да се измени размерът на наложената имуществена санкция от 2500 лева на 1500 лева. Размерът на санкцията съдът определя като отчита обстоятелствата по чл. 27, ал. 1 ЗАНН.

Воден от горното и на основание чл. 221, ал. 2, предложение първо АПК, във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, Административен съд София – град, VII касационен състав

Р Е Ш Е Н И Е :

ОТМЕНЯ решение от 26.06.2020 г., постановено по НАХД № 14953 по описа за 2019 г. на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 20 – ти състав и вместо него постановява:

ИЗМЕНЯ наказателно постановление № 23-003056/23.08.2019 г., издадено от директор на Дирекция „Инспекция по труда“, с което на основание чл. 413, ал. 2 КТ е наложено административно наказание – „имуществена санкция“, на [фирма], в качеството му на работодател, за нарушение на чл. 3 във връзка с чл. 12, ал. 1, т. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 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, като намалява размера на наложената имуществена санкция от 2500 лева на 1500 лева.

ОСЪЖДА [фирма] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ разноски по

делото в размер на 80.00 (осемдесет) лева за юрисконсултско възнаграждение.  
Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.