

РЕШЕНИЕ

№ 6459

гр. София, 30.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 30 състав,
в публично заседание на 13.09.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Мая Сукнарова

при участието на секретаря Кристина Алексиева, като разгледа дело номер **1628** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.405 от Кодекса на труда (КТ) във вр. с чл.145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК).
Образувано е по жалба от „Бебелан“ ООД с ЕИК[ЕИК] и седалище в [населено място], подадена чрез упълномощения процесуален представител адв.П. А., срещу обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2241663 от 23.12.2022 г. на главни инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“ – В. (ДИТ – В.) предписания по спазване на трудовото законодателство, дадени на основание чл.404, ал.1 от КТ на жалбоподателя в качеството му на работодател. С жалбата се твърди, че оспореният административен акт е издаден при липса на компетентност, при неспазване на установената форма, при съществено нарушение на административнопроизводствените правила, при противоречие с материалноправните разпоредби и в несъответствие с целта на закона. Искане за отмяната му. Претендира за присъждане на сторените по делото разноски.
Ответникът – главни инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – В. в съпроводителното писмо, с което административната преписка е изпратена на съда изразява становище за неоснователност на жалбата. Моли съда да я отхвърли, както и да му присъди юрисконсултско възнаграждение.
Софийска градска прокуратура не взема участие в производството по делото.
Административен съд – София град, второ отделение, 30-и състав, намира жалбата като подадена от надлежна страна, при наличие на правен интерес, срещу подлежащ на обжалване административен акт и в законоустановения 14-дневен срок за

процесуално допустима.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

От данните по делото се установява следното:

Жалбоподателят „Бебелан” ООД е работодател по смисъла на §1, т.1 от ДР на КТ. Във връзка с осъществяване на предоставените им със закон правомощия инспектори от Дирекция „Инспекция по труда” – В. са извършили проверка на дружеството, за което са му изпратили призовка, с която са го уведомили за образуването на 09.12.2022 г. спрямо него административно производство, изискали са да бъдат представени документи, свързани с проверката, конкретизирано е времето и мястото на явяване. Проверката е с предмет спазване на трудовото законодателство и е извършена на 16.12.2023 г. в обект – офис и склад, находящ се в [населено място], [улица] от Е. Д. Н. и М. И. М. - главни инспектори в ДИТ – В.. Резултатите от проверката са обективирани в протокол № ПР2241663 от 23.12.2022 г. Констатирани са следните нарушения, във връзка с които са дадени и съответните 6 предписания, а именно:

1. В склад нехранителни стоки в обекта на контрол е установено, че на монтираните стелажи не е означена носимоспособността. Това е отчетено като нарушение на чл.193 от Наредба № 7 и чл.12, т.1 (Приложение № 1, т.13) от Наредба № 12. Даденото предписание е да се означае носимоспособността на монтираните стелажи в съответствие с нарушените разпоредби;

2. Използваният газокар в обекта на контрол не е снабден с пожарогасител в нарушение на т.27 от Приложение № 2 към чл.7, т.2 от Наредба № 10. Даденото предписание е газокарът да се осигури с пожарогасител в съответствие с посочената разпоредба;

3. В контакта на използвания газокар е оставен ключ, чрез който може да се пусне в действие от неупълномощени лица в нарушение на чл.32 от Наредба № 10. Дадено е предписание да се предприемат действия от работодателя за предотвратяване на пускането на газокара в действие от неупълномощени лица в съответствие с чл.32 от Наредба № 10;

4. При извършената проверка по работни места е установено, че местоположението и идентифицирането на пожарогасителното техническо средство, находящо се в склад нехранителни стоки на проверявания обект не е указано с табела и/или цветове за безопасност съгласно приложение № 1, № 2, № 4 – чл.10, ал.3 от Наредба № РД-07/8 във вр. с чл.225, ал.3 от Наредба № 7. Дадено е предписание работодателят да окаже местоположението и идентифицирането на пожарогасителното техническо средство с табели и/или цветове за безопасност в съответствие с посочените като нарушени разпоредби;

5. От представените заповед за полагане на извънреден труд № 05-2/18.04.2022 г., таблица за отчитане явяването и неявяването на работа и платежна ведомост за м. май 2022 г. на работещите в [населено място] при установено подневно отчитане на работното време, съгласно дадени писмени обяснения, продължителността на положения извънреден труд от А. Н. Н. – работник товаро-разтоварна дейност е надвишила законово допустимата максимална продължителност на извънреден труд за една календарна седмица – 6 часа дневен труд през 1 календарна седмица (23-29 май 2022 г.), като лицето положило извънреден труд на 24 май 2022 г. при работно време с начало 08.30 ч. и край до 17.30 ч. и почивка за хранене 60 мин., в нарушение на чл.146, ал.3, т.2 от КТ. Същото нарушение е констатирано и за други работници полагали извънреден труд за други периоди. Дадено е предписание работодателят да

спазва законово допустимата максимална продължителност на извънредния труд от 6 часа дневен или 4 часа нощен труд съгласно чл.146, ал.3, т.2 от КТ;

б. При проверката е представен правилник за вътрешния трудов ред, в който не е определен редът за отчитане на работното време, като съгласно дадените от нотариално упълномощения представител писмени обяснения, в дружеството е установено подневно отчитане на работното време в нарушение на чл.4а, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Дадено е предписание в Правилника за вътрешния трудов ред да се определи редът за отчитане на работното време съгласно чл.4а, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Предписанията са дадени на основание чл.404, ал.1, т.1, т.10 и т.12 от Кодекса на труда, чл.78, ал.1, т.1 от Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) и чл.72, ал.1, т.1, т.3 и т.4 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ).

По делото беше разпитан един свидетел – Х. В. Х., който работи от създаването на фирмата като мениджър „Логистика”. Съдът ще цени показанията му в съвкупност с другите събрани по делото доказателства и като отчете факта, че свидетелят е брат на единия от собствениците на „Бебелан” ООД – Е. В. Б..

След като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 от АПК проверка за законосъобразност на оспорения акт на всички основания по чл.146 от АПК, съдът приема от правна страна следното:

Оспорените предписания по своята правна природа представляват принудителни административни мерки. Поради това същите следва да отговарят на изискванията за валидност и законосъобразност на индивидуалните административни актове. В случая обжалваните предписания са издаден от териториално и материално компетентен орган – инспектори от Дирекция „Инспекция по труда” – В.. Съгласно чл.404, ал.1, т.1 от КТ, за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл.400 и 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по този кодекс и по Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда. Според чл.16, ал.1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” (приет с ПМС № 313 от 05.10.2022 г., обн. ДВ,бр.81/11.10.2022 г.), дирекциите от специализираната администрация упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности и специализиран контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, на Закона за насърчаване на заетостта, на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, на законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба и с правата и задълженията на страните по служебното правоотношение, и на други нормативни актове, когато това е възложено на агенцията със закон. Разпоредбата на ал.2 на чл.16 определя, че специализираната

администрация е организирана във: 1. Главна дирекция „Инспектиране на труда“ с 28 териториални поделения - дирекции „Инспекция по труда“, разположени в административните центрове на областите; 2. дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ и 3. дирекция „Трудова мобилност“. Съгласно чл.21, ал.1 от Устройствения правилник, при и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, Закона за държавния служител и в други нормативни актове, с които се възлага контрол на агенцията. Според ал.4, служителите в териториалните дирекции „Инспекция по труда“ имат компетентност на контролен орган в териториалния обхват на съответната дирекция. Това означава, че главни инспектори от ДИТ – В. са били компетентни да извършат проверка в обект: офис и склад, находящ се в [населено място], [улица], и да издадат предписания за отстраняване на констатирани при проверката нарушения. Оспорените предписания, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2241663 от 23.12.2022 г. са издадени в изискуемата писмена форма като са посочени както правните, така и фактическите основания, наложили издаването им в съответствие с изискването на чл.59, ал.2, т.4 от АПК, което е предпоставка за упражняване на съдебния контрол за законосъобразност и за осигуряване възможност на жалбоподателя да организира адекватно защита си.

При издаването на оспорените предписания не са допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила, които да съставляват самостоятелно основание за отмяната им. Проверката е извършена на място в обект, стопанисван от дружеството „Бebelан“ ООД, притежаващ качеството на работодател, съгласно §1, т.1 от ДР на КТ. В съответствие с изискването на чл.26, ал.1 от АПК на представител на дружеството е връчена призовка за представяне на документи, свързани с проверката, с което жалбоподателят е уведомен за откритото спрямо него административно производство. По този начин е обезпечено правото на участие в процеса и правото на защита на оспорващото дружество. Протоколът, съдържащ предписанията е връчен на лице, упълномощено да представлява жалбоподателя пред контролните органи на 23.12.2022 г. Жалбата срещу него, видно от съпроводителното писмо, с която същата е изпратена в съда, е подадена на 03.01.2023 г.

При издаването на оспорения акт правилно е приложен и материалният закон.

Във връзка с констатирано в склад нехранителни стоки в обекта на контрол нарушение, изразяващо се в неозначаване на носимоспособността на монтираните стелажи е дадено предписание № 1 да се означае носимоспособността на монтираните стелажи в съответствие с чл.193 от Наредба № 7/23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване (Наредба № 7) във вр. с чл.12, т.1 (Приложение № 1, т.13) от Наредба № 12/30.12.2005 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при извършване на товаро-разтоварни работи (Наредба № 12).

Според чл.1, ал.1 от Наредба № 7 с тази наредба се определят минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд: 1. на всяко работно място; 2. при използване на работното оборудване, а ал.2 на същия текст определя приложимостта ѝ във всички предприятия и места, където се осъществява трудова дейност съгласно чл.2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ). Според §1, т.2 от ДР на Наредба № 7 „работно място“ е мястото, където се

предвижда извършването на работата в помещенията или на което и да е място на територията на предприятието, или до което работещият има достъп във връзка с изпълняваната работа. „Работно оборудване” според §1, т.4 е всяка машина, апарат, инструмент, инсталация, устройство, уредба или съоръжение, използвани при работа. Съгласно чл.193 от Наредба № 7, на работното оборудване се поставят всички необходими знаци, предупредителни надписи и маркировки, свързани с осигуряването на безопасността и здравето на работещите. Нормата на чл.12, т.1 от Наредба № 12 гласи, че при осигуряване на безопасността и здравето на работещите в зависимост от вида на работата се изпълняват и специфичните изисквания при използване на стелажи, посочени в приложение № 1, като в т.13 от Приложение № 1 са записани следните изисквания: На челната стена на всяка клетка на стелажата се означава ясно, недвусмислено, трайно и четливо нейната носимоспособност. Ако всички клетки на една секция на стелажата имат една и съща носимоспособност, тя може да се посочи само на една клетка. Ако всички клетки на стелажата имат еднаква носимоспособност, тя може да се означава в краищата на стелажата. Така предписаното създава конкретно задължение за работодателя във връзка с общото му задължение за осигуряването на безопасни условия на труд. В частност се цели създаването на такава организация на работа, при която всеки работник да има информация за специфичните изисквания при използването на съответния стелаж. По делото не беше опровергана констатацията, че върху стелажите в склада не е било налице изискваното от наредбата означение, поради което това правилно е отчетено от контролните органи като нарушение, за отстраняване на което е дадено и съответстващото предписание.

Във връзка с констатирано от контролните органи нарушение, изразяващо се в това, че използваният в обекта газокар не е снабден с пожарогасител е дадено предписание № 2, според което газокарът следва да се осигури с пожарогасител в съответствие с т.27 от Приложение № 2 към чл.7, т.2 от Наредба № 10/07.12.2004 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при места с електрокари и мотокари (Наредба № 10). Съгласно чл.7, т.2 от Наредба № 10, при осигуряването на безопасността и здравето на работещите в зависимост от вида работа се изпълняват и специфичните изисквания при поддържане и ремонт на електрокари и мотокари, посочени в приложение № 2. В т.27 на Приложение № 2 недвусмислено е записано, че всеки кар се осигурява с пожарогасител.

Задължение на работодателя е да осигури здравословни и безопасни условия на труд, като в рамките на своите отговорности предприема необходимите мерки за опазване на безопасността и здравето на работниците, включително предотвратяването на професионалните рискове, предоставянето на информация и обучение, както и осигуряването на необходимата организация и средства. Легална дефиниция на понятието „здравословни и безопасни условия на труд” е дадена в §1 от ДР на ЗЗБУТ, а именно 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. Именно с цел да се обезпечи безопасността на труда на работниците при работа с газокар е въведено и изричното задължение за снабдяването му с пожарогасител. Липсата на пожарогасител на кара е предпоставка за евентуални инциденти, като целта е именно да се избегне този риск. Дадените в съдебното производство показания от свидетеля Х. Х., че газокарът минава периодични технически прегледи и отговаря на всички изисквания не обори

констатацията, направена при извършената проверка за това, че газокарът не е снабден с пожарогасител, тъй като последното е отделно изискване от техническата изправност на машината.

Във връзка с констатирано нарушение, състоящо се в това, че в контакта на използвания газокар е оставен ключ, чрез който същият може да се пусне в действие от неупълномощени лица е дадено предписание № 3 да се предприемат действия от работодателя за предотвратяване на пускането на газокара в действие от неупълномощени лица в съответствие с чл.32 от Наредба № 10. Съгласно чл.32 от Наредба № 10, не се допуска работа с електрокари и мотокари, които имат неизправно устройство за предотвратяване на пускане в действие от неупълномощени лица. В случая е констатирано, че в контакта на газокара е оставен ключа му, чрез който същият може да се пусне в действие от неупълномощени лица. С цитираната разпоредба е вменено в задължение на работодателя да вземе предпазни мерки, въз основа на които да се предотврати възможността газокарът да се използва от неупълномощени за това лица. Нормата не изисква да е осъществен съставът на нарушението или пък от него да е настъпил вредоносен резултат. Достатъчно е, че съществува възможност машината да се ползва за работа от лица, които не са оторизирани за това. Не се опровергаха констатациите в протокола и от дадените от свидетеля показания, според които газокарът се управлява от един единствен работник, който има свидетелство за управление и когато този работник е в отпуск газокарът не се използвал, тъй като е достатъчен фактът, че ключът е бил на таблото на кара, което дава възможност същият да бъде използван от лице без свидетелство за управлението му.

Предписание № 4 е дадено за това, че при извършената проверка е установено, че местоположението и идентифицирането на пожарогасителното техническо средство, находящо се в склад нехранителни стоки на проверявания обект не е указано с табела и/или цветове за безопасност. На работодателя е предписано да укаже местоположението и идентифицирането на пожарогасителното техническо средство с табели и/или цветове за безопасност в съответствие с приложение № 1, № 2 и № 4 към чл.10, ал.3 от Наредба № РД-07/8 от 20.12.2008 г. за минималните изисквания за знаци и сигнали за безопасност и/или здраве при работа (Наредба № РД-07/8) във вр. с чл.225, ал.3 от Наредба № 7.

Съгласно чл.225, ал.3 от Наредба № 7, неавтоматичните пожаротехнически средства за първоначално пожарогасене трябва да са лесно достъпни, прости за използване и да са обозначени на подходящи места с установените постоянни знаци за безопасност и здраве при

работа. Начините за обозначаване и идентифициране на пожарогасителите са посочени в приложенията към в чл.10, ал.3 от Наредба № РД-07/8. Показателно във връзка с това нарушение е и казаното от свидетеля Х., според който складът е оборудван с пожарогасители, но посочва, че не може да каже колко са те и къде са, но били разположени по схемата подадена от фирмата по поддръжката. Именно това е изискано с предписание № 4 – пожарогасителите да се обозначат и идентифицират с табели или знаци за безопасност, за да знаят работещите в склада къде се намират те и при необходимост да ги използват, а не при настъпил инцидент тепърва да търсят местонахождението им.

От представените заповед за полагане на извънреден труд № 05-2/18.04.2022 г., таблица за отчитане явяването и неявяването на работа и платежна ведомост за м. май 2022 г. на работещите в [населено място] при установено подневно отчитане на работното време, проверяващите контролни органи са установили, че продължителността на положения извънреден труд от А. Н. Н. – работник товаро-разтоварна дейност е надвишила законово допустимата максимална продължителност на извънреден труд за една календарна седмица – 6 часа дневен труд през 1 календарна седмица през периода от 23.05.2022 г. до 29.05.2022 г., като лицето положило извънреден труд на 24.05.2022 г. при работно време с начало 08.30 ч. и край 17.30 ч. и почивка за хранене 60 мин., в нарушение на чл.146, ал.3, т.2 от КТ. С оглед на това е обективизирано предписание № 5 работодателят да спазва законово допустимата максимална продължителност на извънредния труд.

Съгласно чл.146, ал.3, т.2 от КТ, продължителността на извънредния труд не може да надвишава шест часа дневен труд през една календарна седмица. Като допуска полагането на извънреден труд само по изключение, законодателят установява ограничения, които трябва да се спазват от работодателя. Тоест, работодателят не може да възлага работа над допустимите предвидени от законодателя максимални граници за извънреден труд.

В случая за дружеството е установено подневно отчитане на работното време. При това отчитане дните събота и неделя и официалните празници са почивни за работниците, съответно работата в тези дни следва да се определи като извънреден труд. От съдържащите се в преписката документи се установява, че за седмицата от 23.05.2022 г. до 29.05.2022 г., работникът А. Н. Н. е положил труд на 24.05.2022 г., който е официален празник и е следвало да бъде почивен за работещите в склада. С изработването на осемчасова смяна е нарушена забраната на чл.146,

ал.3, т.2 от КТ. Дори и да е налице изплащане на допълнително възнаграждение и да е дадена компенсация на работника за положения извънреден труд, каквото възражение е направено в жалбата, отново е налице противоправно поведение на работодателя, след като той е възложил работа над допустимите рамки за продължителност на извънредния труд. Като не е спазил разписаното с разпоредбата на чл.146, ал.3, т.2 от КТ работодателят е извършил нарушение с оглед на което оспореното предписание по № 5 е законосъобразно дадено.

Във връзка с установеното при проверката нарушение, че в представения от проверяваното дружество правилник за вътрешния трудов ред, не е определен редът за отчитане на работното време, е дадено е предписание № 6 - в Правилника за вътрешния трудов ред да се определи редът за отчитане на работното време съгласно чл.4а, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО). Задължението на работодателя да издаде правилник за вътрешния трудов ред, в който се определят правата и задълженията на работниците е разписано в чл.181, ал.1 от КТ, според който работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред, в който определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност. Съгласно чл.4а, ал.1 от НРВПО, в Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието. Липсата на определен ред за отчитане на работното време в представения правилник съставлява нарушение на цитираните разпоредби, с оглед на което правилно е дадено и оспореното предписание № 6.

Обжалваните предписания съответстват и на целта на закона, която е полагането на труд да се осъществява при безопасни условия и при липса на риск за здравето на работниците и служителите, като тази цел се преследва чрез въвеждането на детайлна уредба на всеки един аспект на трудовата дейност съобразно нейната специфика и засилен контрол за спазването ѝ.

По изложените съображения жалбата срещу обсъдените предписания

като неоснователна следва да бъде отхвърлена.

При този изход на спора и на основание чл.143, ал.3 от АПК в полза на ответника следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лв., определено съгласно чл.37, ал.1 от Закона за правната помощ и чл.24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Водим от горното и на основание чл.172, ал.2 от АПК, Административен съд – София град, второ отделение, 30-и състав,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „Бебелан“ ООД с ЕИК[ЕИК] срещу обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2241663 от 23.12.2022 г. на главни инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“ – В. предписания по спазване на трудовото законодателство.

ОСЪЖДА „Бебелан“ ООД с ЕИК[ЕИК] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ – В. юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 (сто) лева.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба в 14 - дневен срок от съобщаването му пред Върховния административен съд.

Съдия: