

# РЕШЕНИЕ

№ 1417

гр. В., 04.10.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – В., 13 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Сияна Геннадиева

при участието на секретаря Цветанка Ив. Кънева  
като разгледа докладваното от Сияна Геннадиева Административно  
наказателно дело № 20233110201851 по описа за 2023 година

Постъпила е жалба от „Глобал Ритейл Холдинг“ ЕООД, против наказателно постановление № 03-2201317/11.01.2023г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - В., с което на същия е наложено наказание „Имуществена санкция“ в размер на 1500 лв., на основание чл. 416 ал. 5 във връзка с чл. 414 ал. 1 от КТ, за нарушение на чл. 153 ал. 3 от КТ.

В жалбата се сочат пороци при съставяне на АУАН и НП, като се твърди, че същото е издадено в нарушение на материалния закон. Излага доводи за липса на нарушение от обективна страна и се иска отмяна на НП. В съдебно заседание се явя процесуален представител, който поддържа жалбата на посочените и нея основания.

Въззиваемата страна – Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. В., счита жалбата за неоснователна, а НП за законосъобразно, поради което моли да бъде потвърдено.

Варненският районен съд, след като прецени събраните по делото доказателства, намира за установено от фактическа страна следното: При извършена проверка на работещите в обект: магазин „Паркмарт“, находящ се в гр. В., стопанисван от въззивното дружество. Контролните органи установили, че въззивното дружество, явяващ се работодател, при сумирано изчисляване на работното време и работа по график не е осигурил

непрекъснатата седмична почивка не по – малко от 24 часа на лицето Д.Б., на длъжност „продавач“ за периода от 25.11.2022г. до 01.12.2022г. включително, видно от график за работа и присъствена форма за месец ноември и декември 2022 г. на работещите в обекта. Нарушението според наказващият орган е извършено на 01.12.2012 г. в обекта стопанисван от въззивното дружество.

Актът, установяващ нарушението е прядевен и връчен на надлежно упълномощен представител на дружеството.

По делото е разпитан св. Г. – актосъставител, които показания съдът кредитира като логични, непротиворечиви и съответстващи на събраната по делото доказателствена съвкупност. От същите се установява начина на констатиране извършеното нарушение, фактите по същото, както и процедурата по съставяне на акта. Заявява, че към момента на проверката, при представянето от страна на въззивното дружество на графика и присъствената форма за месеците ноември и декември 2022г. пред проверяващия орган е нямало възражения.

Въз основа на така изложените фактически обстоятелства, съдът направи следните правни изводи: Жалбата като подадена в срок, от лице имащо право на това и срещу акт, подлежащ на съдебен контрол, е допустима. Съгласно дадените от закона правомощия, съдът следва да извърши цялостна проверка на обжалваното НП, досежно неговата законосъобразност.

Съдът намира, че наказателното постановление е издадено при спазване изискванията на чл.57 ал.1 от ЗАНН и същото не страда от пороци, касаещи неговата валидност и редовност. Описаното нарушение съдържа обстоятелствата на същото в достатъчна степен, щото на жалбоподателя е станало ясно в какво точно е обвинен- съдържа време, място, начин на извършване и обстоятелствата на извършването му. АУАН също отговаря на формалните изисквания на чл.42 от ЗАНН откъм съдържание. И двата акта са съставени от компетентни лица, в кръга на предоставените им правомощия, при спазване на съответните ред и срокове.

Жалбоподателят е санкциониран за нарушение на чл.153 ал.3 от КТ, която разпоредба предвижда при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка да е не по-малко от 24 часа. Съгласно нормата на чл.142 ал.2 от КТ работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен

период, който не може да бъде повече от 6 месеца, а ал.4 предвижда максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време. Нормата на чл.9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските изисква едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142 ал. 2 КТ, работодателят да утвърди поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Сумираното изчисляване на работното време следва да бъде регламентирано в правилника за вътрешния трудов ред, като спазването на тези разпоредби би следвало да е видно от изготвен график, в който предварително да е указана продължителността на работното време за съответния период.

В конкретният случай от доказателствата по делото е видно, че работодателят е въвел този начин на отчитане на работното време, а именно месечно отчитане на работното време. От приложените по делото график за работа и присъствена форма за месеците ноеври и декември 2023г. е видно по какъв начин е отчетено работното време в обекта. От същите се установява, че работника Богданова е работила непрекъснато от 25.11.2022г. до 01.12.2022г., включително без почивен ден. Посочено е от въззивника, че е въведено сумарно изчисляване на работното време. От друга страна КТ въвежда именно петдневната работна седмица, при която работникът или служителят има право на седмична почивка в размер на два последователни дни, като му се осигурява най-малко 48 часа непрекъснатата седмична почивка. Изключение се допуска при сумирано изчисляване на работното време, като непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 24 часа. Сумираното изчисляване на работното време не е работно време по смисъла на чл. 136 от КТ, а начин на неговото изчисляване. Нещо повече и при сумирано изчисляване на работното време трудовите договори се сключват за петдневна работна седмица. Седмичната почивка обхваща времето от края на последния работен ден на предходната работна седмица до началото на първия работен ден на следващата работна седмица. Седмичната почивка не се включва в работното време. Седмичните почивки и работните дни се

определят в графиците за работа при сумирано изчисляване на работното време, както и в правилник за вътрешния ред в предприятието. В зависимост от начина на изчисляване на работното време седмичните почивки биват: седмична почивка при подневно изчисляване на работно време и седмична почивка при сумирано изчисляване на работно време.

По изключение се допуска седмичната почивка да бъде под 36 часа, но не по-малко от 24 часа. Законодателят допуска тази най-къса минимална седмична почивка само в случаите, когато действителната и техническата организация на работа налага това, но при спазване на броя работни дни.

Съдът счита, че правилно наказващия орган е извършил преценка, че работника, работил 7 последователни дни, и не е осигурена седмична почивка не по-малко от 24 часа. Максималната продължителност на работната смяна при сумираното изчисляване на работното време може да е до 12 часа, продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, също така според чл. 153, ал.3 от КТ непрекъснатата седмична почивка не може да е по-малко от 24 часа. Видно от отчетните форми работника е работил 7 последователни дни без почивка. В случая важно за съставомерността на нарушението е обстоятелството, че не е спазена седмичната почивка, която обхваща времето от края на последния работен ден на предходната седмица до началото на първия работен ден на следващата седмица, като тази почивка не се включва в работното време. Законът определя календарните дни, през които следва да се ползва седмичната почивка и те трябва да са последователни. Допустимо е размятане на почивните дни и тяхното намаляване, но в изрично предвидени от КТ случаи. Случаите на намалена продължителност на седмичната почивка до 24 часа са: при сумирано изчисляване на работното време при производства с непрекъсваем процес и при промяна на смените.

Видно от графика е, че Богданова е работила от 25.11.2022г. до 01.12.2022г. г включително, което съставлява нарушение на чл. 153, ал.2 от КТ. Нарушението следва да е осъществено именно на 01.12.2022 г.

Съдът намира, че не са били налице спорни обстоятелства по фактите, които да са налагали провеждане на допълнително разследване, тъй като доказателства, относно обстоятелството колко часа е работило лицето през сочения в НП период са се съдържали в представените пред наказващият

орган писмени доказателства- отчетни форми. Въпросът, който се поставя пред настоящият състав не е спор по фактите, а по правото, който правилно наказващият орган е квалифицирал като нарушение на чл.153 ал.3 от КТ. Приложените график за работа и присъствена форма за м. 11 и м.12. 2022г., на които се позова наказващият орган в настоящото производство, представляват частен писмен документ, съставен и утвърден от управителя, представен е от него на проверяващите служители на Дирекция “Инспекция по труда” и удостоверява факти относно действително отработеното от работника време през периода за месеците 11 и 12 на 2022г. Тъй като отчетните форми удостоверяват неизгодни факти за страната, която г и е съставила и представила по време на извършване на проверката, то същите се ползват с материална доказателствена сила в административно-наказателното производство, още повече, че тези доказателства са представни от управителя на обекта, ведно с неговостановище, че отразяват реално отработеното време от лицата заети в дружеството.

Съдът частично кредитира показанията на свид.Г., работила за въззивното дружество по време на проверката. Свидетелката сочи, че преди съдебно заседание е направил справка с графиците за полагане на труд, но и с присъствените форми за явяване на работа. Не си спомня за месец ноември колко работни дни е имала. Свидетелката дава противоречиви показания относно дните на полаган труд за въззивното дружество през м.11 2022г., което може да се обясни с факта, че все още работи за въз.дружество. Липсват конкретика в показанията на свидетелката и ясен спомен за полагания труд в посочения в НП период.

Съобразно предвиденото в разпоредбата на чл. 153, ал. 3 КТ при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал. 2 (не по-малко от 36 часа), но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

Предвид горното съдът намира, че въззивното дружество е осъществил вмененото му административно нарушение от обективна и субективна страна. Същият е бил санкциониран по чл.414ал.1 от КТ в качеството му на работодател. Съгласно разпоредбата на чл.414ал.1 от КТ работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата 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 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.

Също така съдът намира, че в случая не се констатира основания за приложение разпоредбата на чл.28 от ЗАНН. Конкретното установено нарушение, както и обстоятелствата по същото разкрива една степен на обществена опасност на деянието, типична за общия случай на нарушение разпоредбата на чл.153, ал.2 от Кодекса на труда, отчетена от законодателя при въздигане на деянието в нарушение. Процесното нарушение е такова на простото извършване и законодателят е предвидил обществената опасност на подобно деяние, като конкретни обществено опасни последици не е необходимо /и не е възможно/ да се установява във всеки отделен случай.

При разглеждане въпроса за съответствието на наложените наказания с тежестта на нарушенията, съдът намира, че съгласно разпоредбата на чл.414, ал.1 от Кодекса на труда за нарушение на чл. 63, ал. 1 или 2 от Кодекса на труда на работодател - юридическо лице се налага имуществена санкция в размер от 1500 до 15 000 лв.. В случая определената имуществена санкция е минималния размер или в такъв от 1500 лв.. Същия размер на наказанието е законосъобразен определен към минималното предвидения в закона. Ето защо съдът счете, че така определеното наказание следва да бъде потвърдено.

Съгласно разпоредбата на [чл. 63, ал. 3 от ЗАНН](#), ред. ДВ, бр. 94 от 2019 г., в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноси по реда на [Административнопроцесуалния кодекс](#). Съгласно разпоредбата на [чл. 143, ал. 3 от АПК](#), "Когато съдът отхвърли оспорването или подателят на жалбата оттегли жалбата, страната, за която административния акт е благоприятен, има право на разноси". От изложеното следва, че в полза на АНО, следва да бъдат присъдени разноси за юрисконсултско възнаграждение, съобразно уважената чест на НП което Съдът определи в размер на 80 лева, които следва да бъдат заплатени от жалбоподателя на АНО.

Воден от горното и на основание чл.63 ал.1 от ЗАНН, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** наказателно постановление № 03-2201317/11.01.2023 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - В., с което на „Глобал Ритейл Холдинг“ ЕООД ЕИК 205230128 е наложено наказание „Имуществена санкция“ в размер на 1500 лв., на основание чл. 416 ал. 5 във връзка с чл. 414 ал. 1 от КТ, за нарушение на чл. 153 ал. 2 от КТ.

**ОСЪЖДА** „Глобал Ритейл Холдинг“ ЕООД ЕИК 205230128, да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“-В. сумата от 80 лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване по реда на АПК пред Варненския административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия при Районен съд – В.: \_\_\_\_\_