

РЕШЕНИЕ

№ 230

гр. ****, 10.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – **, II НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и втори март през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ****

при участието на секретаря ****.

като разглежда докладваното от **** Административно наказателно дело № 20211420201236 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл.59-63 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по жалба на „Тролейбусен транспорт-****“ ЕООД, с ЕИК 000179553, със седалище и адрес на управление гр.****, ул.“*****“ №****, представлявано от пълномощник ****, против наказателно постановление (НП) № 06-2100021/03.12.2021 г., издадено от Директора на дирекция „Инспекция по труда“-гр.**** към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА „ГИТ“ на МТСП), с което за нарушение на чл.153, ал.2 КТ на основание чл.399 от Кодекса на труда (КТ) и чл.416, ал.5 от КТ, във връзка с чл.414, ал.1 от КТ, на дружеството е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 1500.00лева.

В жалбата се навеждат оплаквания за незаконосъобразност на обжалваното НП. Поддържа се, че са допуснати нарушения на КТ и на други нормативни актове. Твърди се, че не е установено, че дружеството-жалбоподател е извършило вмененото му нарушение. Поддържа се, че вина за извършеното нарушение не може да носи юридическо лице, каквото е жалбоподателят. Излагат се съображения, че в случая приложима е разпоредбата на чл.28 ЗАНН, предвиждаща маловажен случай. Твърди се, че преди да се произнесе по преписката, директорът на Дирекция „Инспекция по труда“-**** не е събрал достатъчно доказателства, касаещи нарушението. Твърди се и, че не са ясни датата и мястото на твърдяното за извършено нарушение. Прави се искане за отмяна на издаденото наказателно постановление.

В съдебно заседание жалбоподателят „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД, редовно призован, се представлявана от адв.****, която поддържа жалбата и моли за отмяна на наказателното постановление.

Процесуалният представител на ответната страна – старши юрисконсулт **** намира нарушението за доказано по безспорен начин, а НП за издадено при спазване на съответните императивни разпоредби, поради което моли съда да потвърди наложеното наказание.

Врачанският районен съд, като взе предвид депозираната жалба, събраните по делото доказателства, доводите и съображенията на страните, намери за установено от фактическа страна следното:

С акт за установяване на административно нарушение №06-2100021 от 19.11.2021г. е констатирано, че при извършена проверка на 16.11.2021 г. в „Тролейбусен транспорт-****” ЕООД и от представения работен дневник, месечния график и отчет на реално отработеното работно време на работника **** на длъжност „шофьор на автобус“ за месец май 2021 г., при въведено със Заповед №66/30.12.2020 г. на работодателя сумирано изчисляване на работното време се установява, че същият е положил труд в седем последователни дни както следва: на 17/понеделник/, 18, 19, 20, 21, 22 и 23/неделя/ май 2021г. като по този начин работодателят не е осигурил на работника не по-малко от 36 часа непрекъсната седмична почивка. Посочено е, че по време на проверката не са представени доказателства за промяна на смените, когато техническата организация на работа налагат това. Посочено е, че нарушението е извършено на 23.05.2021 г. в гр.****, с което е нарушен чл.153, ал.2 КТ.

В законоустановения тридневен срок е постъпило възражение от дружеството, в което е посочено, че поради семейни причини работникът е пожелал да работи на последната от датите по акта, поради което неосигуряването на тази почивка не е по вина на работодателя. Посочено е и че голяма част от водачите са били в отпуск по болест.

Въз основа на съставения акт и съобразявайки материалите в административно-наказателната преписка, административно-наказващият орган е издал обжалваното НП като е възприел изцяло констатациите съдържащи се в АУАН и с което за нарушение на чл.153, ал.2 КТ на основание чл.399 от Кодекса на труда (КТ) и чл.416, ал.5 от КТ, във връзка с чл.414, ал.1 от КТ, на дружеството е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер на 1500.00лева.

Така установената фактическа обстановка се потвърждава от всички събрани по делото писмени доказателства и от разпита в съдебно заседание на

актосъставителя Т.И. и на свидетелите при установяване на нарушението и при съставяне на акта –Ц.П. и В.С.-****. Съдът кредитира изцяло показанията на тези свидетели, тъй като същите пресъздават това което са възприели непосредствено, като показанията им са безпротиворечиви и приложените по делото писмени доказателства - обяснения по чл.402 ал.1 т.2 от КТ, акт за установяване на административно нарушение №06-2100021 от 19.11.2021г., трудов договор №5/15.02.2018 г., допълнително споразумение от 01.09.2021 г. към трудовия договор, Заповед №66/30.12.2020 г. на управителя на „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД, работен дневник на **** за периода от месец май 2021 до месец август 2021 г., фишове за работна заплата на ****, възражение вх.№21099497/22.11.2021 г. от „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД срещу АУАН, молба от 21.04.2021 г. от **** до управителя на „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД, декларация от 08.10.2020 г. от ****, доклад от 21.04.2021 г. от **** до „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД, болнични листове на работници на „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД, график за работа на работниците при „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД за месец май 2021 г.,

При така установените фактически данни се налагат следните правни изводи:

Правото на почивката е субективно трудово право. Задълженият правен субект, който трябва да осигури реализирането му е работодателят по съответното конкретно трудово правоотношение. Почивката е производна от работното време – свързана е с работата и се полага след определена продължителност на работното време. Предназначението ѝ е да осигури време за краткотраен отдых на работника и служителя в интервала между периоди от време наситени с изпълнение на трудови задължения. В КТ са регламентирани няколко вида почивки, в зависимост от това за каква част и продължителност отработено време се предоставя.

Съгласно чл.153 ал. 2 от КТ при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа.

В конкретния случай, съгласно приложения по делото работен дневник и график за работа на работниците при „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД за месец май 2021 г. е видно, че работникът **** е положил труд в седем последователни дни както следва: на 17/понеделник/, 18, 19, 20, 21, 22 и 23/неделя/ май 2021г. Този факт не се оспорва от жалбоподателя „Тролейбусен транспорт“ ЕООД.

Принципно КТ въвежда петдневна 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. 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 е 2 последователни дни, които обикновено са събота и неделя. Изключение се допуска при сумирано изчисляване на работното време, като непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа. И при сумирано изчисляване на работното време обаче трудовите договори се сключват за петдневна работна седмица, като почивката не може да е по-малка от посочената по-горе. При този начин на изчисляване на работното време е допустимо да се работи на 6-ия ден от работната седмица, но по такъв начин, че часовете след края на работното време на шестия ден и тези на седмия ден от работната седмица, да формират най-малко 36-часова седмична почивка.

От доказателствата по делото е видно, че през процесния период работникът **** е започнал да полага труд в периода от 17.05.2021 до 23.05.2021 г. вкл. при което, след като е работил шест последователни дни, на седмия ден -23.05.2021 г. за него е възникнало право на седмична почивка, осигуряването на която е била задължение на работодателя.

Като е работил седем последователни работни дни, на работника **** не е осигурена не по-малко от 36 часа непрекъсната седмична почивка. Нарушението е осъществено на 23.04.2021 г., а именно на датата, от която е следвало да започне седмичната почивка на работника ****, но ползването на такава не е било осигурено от работодателя. На работника е следвало да бъде осигурена най-малко от 36 часа почивка. Доколкото на 23.07.2021 г., същият е следвало да бъде в седмична почивка, която не му е била осигурена от работодателя, следва да се счете, че датата на извършване на нарушението е определена правилно от наказващия орган.

Вярно е, че въз основа на молба от 21.04.2021 г. от **** до управителя на „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД, **** е поискал да работи на 23 май вместо на определеният му ден 03.05.2021 г., но отговорност за спазване на разпоредбите на КТ, в тази част и на нормите, определящи задължителна седмична почивка са на работодателя. Същият следва да осъществява контрол за законосъобразното съблюдаване на чл.153, ал.2 КТ, определяща задължителната седмична почивка. В случая важно за съставомерността на нарушението е обстоятелството, че не е спазена непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа. Тази норма е императивна и следва да се изпълнява от лицата, явяващи се работодатели, включително и когато те са юридически лица, какъвто е настоящия случай. При тяхното нарушение е определена и административно-наказателна отговорност съгласно чл. 414 ал.1 от КТ.

Безспорно е, че съгласно 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. Максималната продължителност на

работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може 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. Съгласно разпоредбата на чл. 153, ал. 2 от КТ, при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа - нещо, което в случая не е съобразено от работодателя, видно и от отчетните форми, от които се установява, че служителят е работил 7 последователни дни без почивка. Задължението на работодателя да осигури поне 36-часова почивка в рамките на 7 последователни дни възниква именно в хипотезата на сумирано изчисляване на работното време.

Понятието "работодател" е дефинирано в § 1, т. 1 от КТ, според който това качество притежава всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение. От приложения трудов договор е видно, че **** * е бил ангажиран по трудово правоотношение от санкционираното дружество за изпълнение на определени трудови функции и че то е лицето, в чиято полза е престиран труд. При това положение правилно е счетено, че "Тролейбусен транспорт-****" ЕООД гр.**** има качеството работодател по отношение лицето **** * и следователно дружеството е било задължено да осигури ползването на непрекъснатата седмична почивка, не по-малко от 36 часа от работника. Същото обаче не е изпълнило това свое задължение, а **** е полагал труд и на седмия ден-23.05.2021 г. По този начин дружеството действително е осъществило неизпълнение на задължението по чл. 153, ал. 2 от КТ да осигури ползване на съответната седмична почивка, за което правилно и законосъобразно е санкционирано с обжалваното наказателно постановление.

В жалбата се твърди, че в случая приложим е чл.153 ал. 3 от КТ, съгласно която при промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка може да бъде в по-малък размер от почивката по ал. 2, но не по-малък от 24 часа, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това. Но дори и тази почивка не е осигурена, тъй като работникът е работил в периода от 17.05.2021 до 23.05.2021 г. вкл., тоест седем последователни дни и в този период на него не му е осигурена непрекъснатата седмична почивка не по-малко от 24 часа.

При извършената служебна проверка съдът установи, че при издаването на обжалваното наказателно постановление не са допуснати съществени процесуални нарушения на нормите на ЗАНН, водещи до неговата отмяна. Описанието на нарушението е достатъчно пълно и ясно, като позволява на санкционираното лице да разбере осъществяването на какво неизпълнение му е вменено.

Административно-наказващият орган при квалифициране на нарушението е обсъдил и възможността за приложение разпоредбите на чл.28 и чл.415в от КТ, като правилно е преценил, че липсват основания за тяхното прилагане. Съдът счита, че конкретното нарушение не би могло да бъде квалифицирано по чл.415в от КТ или по чл. 28 от ЗАНН с оглед значимостта на охраняваните обществени отношения с нарушената материално-правна разпоредба. Обект на защита са обществените отношения по охрана на едни от най-важните конституционни права на гражданите - трудовите права, което в никакъв случай не може да се преценява като маловажен случай. Целта на почивката е да осигури време за отдых на работника и служителя. Тя е конкретен израз на закрилата на труда.

Съдът намира, че по отношение на това деяние административно-наказващият орган правилно е издирил приложимия закон, като правилно е квалифицирал нарушението и го е санкционирал съобразно санкционната норма на чл.414, ал.1 от КТ. Наложено е наказание в рамките на минимално предвидения размер.

По делото от „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД се претендира юрисконсултско възнаграждение от 120.00лв.

С оглед изхода на делото и на основание чл. 63, ал. 3 от ЗАНН следва на Дирекция "Инспекция по труда" гр. Варна да се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер, определен в чл. 37 от Закона за правната помощ /ЗПП/, съгласно препращащата разпоредба на чл. 63, ал. 5 от ЗАНН. Съгласно чл. 37, ал. 1 от ЗПП заплащането на правната помощ е съобразно вида и количеството на извършената дейност и се определя в наредба на Министерския съвет по предложение на НБПП.

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

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА наказателно постановление № 06-2100021/03.12.2021 г., издадено от Директора на дирекция „Инспекция по труда”- гр.**** към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда”, с което на „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД, ****, представлявано от пълномощника **** за нарушение на чл.153, ал.2 КТ на основание чл.399 от ККТ и чл.416, ал.5, вр. с чл.414, ал.1 от КТ, на дружеството е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер на 1500.00лева.

ОСЪЖДА „Тролейбусен транспорт-**** ” ЕООД да заплати на Дирекция "Инспекция по труда" **** сумата от 120.00 лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд–

**** по реда на глава XII АПК в 14-дневен срок от получаване на съобщението за неговото изготвяне.

Съдия при Районен съд – ****: _____