

РЕШЕНИЕ

№ 1025

гр. Варна, 26.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 1 СЪСТАВ, в публично заседание на шестнадесети юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Ивелина Димова

при участието на секретаря Петя В. Георгиева
като разгледа докладваното от Ивелина Димова Административно
наказателно дело № 20223110201377 по описа за 2022 година
за да се произнесе, взе предвид следното:

Настоящото производство е образувано на основание чл.59 и сл. от ЗАНН.

Подадена е жалба от „ЕГК“ ЕООД- гр.Варна срещу Наказателно постановление № 03-2100282/22.12.2021г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“-Варна, с което на дружеството било наложено административно наказание “имуществена санкция” в размер на 1500 лева, на основание чл.416, ал.5, вр. с чл.414, ал.1 от КТ.

Санкционираното лице оспорва наличието на административно нарушение. Твърди, че е допусната техническа грешка в графика за м.юли 2021г., както и че работникът Георги Н. в действителност на 28.07. и 29.07.2021г. е полагал труд през работното време, определено за първа смяна. Изтъква, че доводи в тази насока са били изложени в депозирано възражение срещу съставения акт, което обаче не е било обсъдено. Моли съда да постанови решение, с което да отмени изцяло наказателното постановление. Претендира присъждане на разноски.

В съдебно заседание дружеството-жалбоподател, редовно уведомено, се представлява от адв.П.К. от ВАК, която поддържа жалбата на изложените в нея основания.

Представител на въззиваемата страна изразява становище за неоснователност на жалбата. Във второ съдебно заседание не се явява представител. В депозирано съпроводително писмо се изтъква мнение, че са събрани всички необходими доказателства за разкриване на обективната

истина, както и че извършването на нарушението е безспорно установено. Моли се наказателното постановление да бъде потвърдено.

Жалбата е подадена от надлежна страна – наказаното юридическо лице, в преклузивния 14-дневен срок по чл. 59, ал. 2 от ЗАНН, срещу акт, подлежащ на съдебен контрол и пред надлежния съд – по местоизвършване на претендираното нарушение, поради което е **процесуално допустима**. Разгледана по същество, същата е **неоснователна**, по следните съображения:

Въз основа всички събрани по делото доказателства, съдът установи о т **фактическа страна** следното: Дружеството-жалбоподател стопанисвало обект-фитнес зала „Фулмакс фитнес и СПА“, находяща се в гр.Варна, бул.“Христо Ботев“ №18в. С Правилник за вътрешния трудов ред работодателят въвел сумарно изчисляване на работното време с период на отчитане шест месеца. Служителите следвало да работят по установен график, с продължителност на работния ден от осем работни часа. От управителя било утвърдено и работно време на фитнес центъра, с посочени смени за съответните дни от седмицата.

В посочения фитнес-център на длъжност „инструктор“ работело лицето Г. Г. Н.. На 29.07.2021г. той полагал труд за времето от 11,30ч. до 21,00ч., а на 30.07.2021г. работната му смяна започнала в 07,00ч.

На 18.11.2021г. от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“- Варна била извършена проверка за спазване на трудовото законодателство от страна на дружеството. В хода на проверката било поискано представянето на определени документи, между които и график за работа за м.юли 2021г. и присъствена форма за явяване и неявяване на работа за същия месец. Документите били представени на 23.11.2021г. и при запознаването с тях проверяващите установили изложените обстоятелства.

Във връзка с констатациите при проверката на 13.12.2021г. бил съставен акт за установяване на административно нарушение на санкционираното лице за това, че на 30.07.2021г. не е осигурило непрекъсната междудневна почивка на Г. Н. от минимум 12 часа, при въведено сумирано отчитане на работното време. Актът бил съставен в присъствието на упълномощен представител на дружеството, бил предявен и подписан без възражения. Писмени такива били депозираны в срока по чл.44 ал.1 от ЗАНН (в действалата в този момент редакция), но били счетени за неоснователни от наказващия орган. Въз основа на съставения акт на

22.12.2021г. било издадено и атакуваното наказателно постановление, с което на въззивното дружество било наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 1500,00 лева за извършено нарушение на чл.152 от КТ.

Изложената фактическа обстановка съдът прие за установена въз основа на събраните по делото доказателства- от разпита на свидетелката Р. Н. П., както и приобщените по реда на чл.283 от НПК писмени доказателства. Показанията на посочената свидетелка следва да бъдат кредитирани като последователни, безпротиворечиви и логични, като липсват основания за съмнение в тяхната достоверност. По делото не е установено наличието на данни за предубеденост или заинтересованост на свидетелката, поради което твърденията ѝ следва да бъдат приети за обективни и правдиви. Показанията на проверяващата се подкрепят и от приложените писмени доказателства и конкретно- от Правилник за вътрешния трудов ред в „ЕГК“ ЕООД, график на работното време за периода 01.07.2021г.-31.12.2021г., Протокол за извършена проверка № ПР2138203/13.12.2021г. и др.

В депозираната жалба се оспорват фактическите изводи на наказващия орган, като се твърди, че в графика за работа е допусната техническа грешка и в действителност на 28.07.и 29.07.2021г. Н. е полагал труд през работното време, определено за първа, а не за втора смяна. Липсват обаче основания изложените твърдения да бъдат кредитирани, тъй като не са подкрепени от никакви конкретни доказателства. Жалбоподателят не е ангажирал доказателства, които да оборят фактическите констатации в акта и показанията на свидетелката, които ги потвърждават. Съдебната практика приема, че за санкционираните лица съществува задължение при обжалване да посочват твърденията и доказателствата си, като неизпълнението на това задължение следва да се третира като неправомерно бездействие (Решение № 2112 от 6.11.2019 г. на АдмС - Варна по к. а. н. д. № 2122/2019 г.), от което според настоящия състав не могат да бъдат черпени благоприятни последици. Следва да се отбележи също, че при представянето на графика за работа в хода на проверката представителят на дружеството не е твърдял наличието на техническа грешка в отразяванията в таблицата. Освен това в т.4 на съставения Протокол за извършена проверка е било констатирано наличието на процесното нарушение и са били дадени предписания да се осигурява на работниците непрекъсната междудневна почивка най-малко 12 часа. Липсват данни предписанието да е обжалвано по реда на АПК или дружеството да е изразило каквото и да било несъгласие с констатациите в протокола, което

обуславя извода за достоверност на фактическите твърдения в НП и съответно- за недостоверност на твърденията в жалбата. Този извод се потвърждава и от показанията на св.П., която сочи, че при представянето на отчетната форма за м.юли 2021г. е установила, че на 29.07.2021г. Н. е полагал труд до 21 часа, а на 30.07.2021г. е постъпил на работа в 7 ч. сутринта. Макар и по делото да не е приложена отчетната форма за явяване на работа за процесния месец, съдържанието на документа се установява от показанията на проверяващата. В практиката си ВКС подчертава, че разпоредбата на чл. 14 НПК въвежда общото правно положение, че доказателствата и средствата за тяхното установяване не могат да имат предварително определена сила, а в съответствие с чл. 117 НПК, със свидетелски показания могат да се установяват всички факти, които свидетелят е възприел и които допринасят за разкриване на обективната истина. (Решение № 280 от 8.02.2018 г. на ВКС по н. д. № 876/2017 г., II н. о., НК). При това положение, като съобрази събраните по делото доказателства (показанията на св.П., приложеният график за работа, заповедта, с която са утвърдени работното време и работните смени в обекта, а също и данните от съставения Протокол за извършена проверка, които не са оспорени нито при връчването му, нито впоследствие) и при липсата на доказателства в подкрепа на твърденията в жалбата, съдът прие за безспорно установено, че на 29.07.2021г. Н. е полагал труд до 21 часа, а на 30.07.2021г. е постъпил на работа в 7 ч.

При така установената фактическа обстановка съдът приема от **правна страна** следното: В настоящото производство съдът следва да извърши проверка на законността на оспореното пред него наказателно постановление, като следва да прецени правилно ли са приложени процесуалният и материалният закон, с оглед описаните в НП факти и обстоятелства, както и съответстват ли те на приложената от административнонаказващия орган санкционна норма.

При извършената цялостна служебна проверка с оглед задължението си по чл.314, ал.1 НПК съдът установи, че при издаването на обжалваното наказателно постановление не са допуснати съществени процесуални нарушения на нормите на ЗАНН, водещи до неговата отмяна. Съставеният АУАН и издаденото въз основа на него НП съдържат законоустановените в чл. 42 и чл. 57 от ЗАНН реквизити. Същите са издадени в предвидените за това срокове, като при връчването им не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила. Наказателното постановление е издадено от

компетентен орган, на основание Заповед № 0280/03.08.2010г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Описанието на нарушението е достатъчно пълно и ясно, като позволява на санкционираното лице да разбере неизпълнение на какво административно задължение му е вменено и да организира адекватно защитата си.

Не представлява процесуално нарушение необсъждането изрично на подаденото възражение. В практиката си ВАДМС изтъква, че в текста на чл. 57, ал. 1, т. 1-10 от ЗАНН липсва изискване санкционния акт да съдържа доводи по подадено възражение. Необсъждането на постъпило срещу АУАН възражение е свързано с обосноваността на наказателното постановление, а не с допускането на съществено процесуално нарушение при издаването му, поради което не се явява предпоставка за отмяната на санкционния акт на формално основание. (Решение № 2144 от 11.11.2019 г. на АдмС - Варна по к. а. н. д. № 2419/2019 г.).

По приложението на **материалния закон** съдът установи следното:

По силата на чл. 152 от КТ работникът или служителят има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа. По изложените по-горе съображения съдът приема за установено, че на 29.07.2021г. работникът Г. Н. е полагал труд през времето, определено за втора смяна -до 21,00ч., (видно от приложеното Работно време на фитнес център „Fullmax“, утвърдено от управителя), а на следващия ден-30.07.2021г. е работил през времето, определено за първа работна смяна- от 07,00ч. сутринта. Положеният труд е бил в продължение на осем часа и за двата работни дни. Доколкото периодът от 21,00ч. на 29.07.2021г. до 07,00ч. на 30.07.2021г. е по-кратък от 12 часа, безспорно не е спазено изискването за осигуряване на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа, с което е допуснато нарушение на чл. 152 от КТ.

Нарушението е осъществено на 30.07.2021 г., а именно- на датата, на която работникът е започнал да полага труд след междудневна почивка, по-кратка от нормативно установената.

Правилно административнонаказателната отговорност е насочена към санкционираното дружество. Задължението да осигури минималната междудневна почивка на работника е възложено на работодателя. 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. Не се спори по делото, че Н. 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 „ЕГК“ ЕООД има качеството работодател по отношение лицето Г. Н. и следователно дружеството е било задължено да осигури ползването на непрекъсната междудневна почивка, не по-малко от 12 часа от работника. Като не е изпълнило това свое задължение, дружеството действително е осъществило нарушение по чл.152 от КТ, за което правилно и законосъобразно е санкционирано с обжалваното наказателно постановление.

Правилно е издирена и приложимата санкционна разпоредба и наказанието е наложено на основание чл.414 ал.1 от КТ, предвиждащ специална санкция за работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, какъвто е и разглежданият случай. Наказанието е наложено в минималния размер, предвиден в закона, при което липсва възможност за по-нататъшна индивидуализация.

Не следва да се обсъжда дали случаят представлява маловажен такъв по смисъла на чл.28 от ЗАНН, тъй като тази норма се явява обща и приложението ☐ е изключено поради наличието на специалната норма на чл.415в от КТ. Предвид задължителното тълкуване, дадено в Тълкувателно решение № 3 от 10.05.2011 г. по тълк. д. № 7/2010 г. на ВАС специалният състав по глава XIX, раздел II от КТ на „маловажно“ административно нарушение по чл. 415в от КТ изключва приложимостта на общата разпоредба на чл. 28 от ЗАНН. От своя страна нормата на чл.415в от КТ е неприложима в случая, предвид естеството на нарушението и невъзможността същото да бъде отстранено, след като веднъж е извършено. Следва да се отбележи и че по начало случаят не се отличава с по-малка тежест от обичайните нарушения от този вид и няма основания да бъде счетен за маловажен по смисъла на чл.415в от КТ.

Предвид всичко изложено съдът не констатира наличие на основания за отмяна на оспореното наказателно постановление. Същото следва да бъде потвърдено изцяло, а жалбата- да бъде оставена без уважение.

С оглед изхода на делото и направеното от пълномощника на въззиваемата страна съответно искане, на основание чл. 63д, ал.4, вр. ал.1 от ЗАНН, вр. чл. 143, ал.4 от АПК, вр. чл. 144 от АПК вр.чл. 78, ал.8 от ГПК на Дирекция „Инспекция по труда“-Варна следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение, в размер определен в чл. 37 от Закона за правната помощ, съгласно препращащата разпоредба на чл. 63д, 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. За защита по дела по ЗАНН чл. 27е от Наредбата за заплащане на правната помощ предвижда възнаграждение в размер от 80 до 120 лева. Според разпоредбата на чл.78, ал.8 от ГПК размерът на юрисконсултското възнаграждение се определя от

съда. Случаят не се отличава с особена фактическа или правна сложност, поради което съдът намира, че следва да се присъди възнаграждение в размер на предвидения в закона минимум от 80 лева.

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

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА изцяло Наказателно постановление № 03-2100282/22.12.2021г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“-Варна, с което на „ЕГК“ ЕООД- гр.Варна, ЕИК:103527603, на основание чл.416, ал.5, вр. с чл.414, ал.1 от КТ, е наложено административно наказание “имуществена санкция” в размер на 1500,00 лева, като **законосъобразно**.

ОСЪЖДА „ЕГК“ ЕООД- гр.Варна, ЕИК:103527603 да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“-Варна сумата от 80,00 лева /осемдесет лева/, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване в 14-дневен срок от получаване на съобщението за изготвянето му пред Административен съд – Варна.

След влизане в сила на съдебното решение, АНП да се върне на наказващия орган по компетентност.

Съдия при Районен съд – Варна: _____