

РЕШЕНИЕ

№ 5123

гр. София, 14.12.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 129-ТИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори ноември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ГЮЛЯЙ Ш. КОКОЕВА

при участието на секретаря ИВЕЛИНА ОГН. ИВАНОВА
като разгледа докладваното от ГЮЛЯЙ Ш. КОКОЕВА Административно наказателно дело № 20221110205176 по описа за 2022 година

За да се произнесе, съдът взе предвид следното :

Производството е по реда на чл.59 и следващите от ЗАНН.

Образувано е по жалба на***** , представлявано от управителя И. Л. против издадено срещу дружеството наказателно постановление № 23-2200033/22.03.2022 г. от Директора на Дирекция „Инспекция по труда – Софийска област”, с което на основание чл. 416, ал.5, вр.чл.414, ал.1 от КТ, на жалбоподателя, в качеството му на работодател е наложено административно наказание - имуществена санкция, в размер на 1 500 лева, за нарушение на чл.403а, ал.1 от КТ.

НП е обжалвано от санкционираното лице в срока по чл. 59, ал. 2 ЗАНН. В жалбата си оспорва наказателното постановление. Навежда доводи за недоказаност на административното обвинение и за процесуални нарушения, изразили се в неизяснена фактическа обстановка и неяснота в какво точно се е изразило нарушението – липса на поименни графици, правилник за вътрешния трудов ред или и двете. Изложени са съображения за това, че дружеството е санкционирано два пъти за едно и също нарушение. Претендира се приложимост на разпоредбата на чл.415в, ал1 от КТ. С тези

съображения се иска изменение на обжалваното НП, като се преквалифицира нарушението като маловажно по смисъла на чл.415в от КТ и респективно да се определи по-нисък размер на наложената санкция.

В съдебно заседание дружеството-жалбоподател, редовно призовано, се представлява от адв. Замфиров, който поддържа жалбата, въз основа на изложените в нея съображения. Моли за отмяна на обжалваното НП, поради издаването му в нарушение на принципа „non bis in idem” /забрана за налагане на две наказания за едно и също нарушение/, а алтернативно, в случай, че съдът приеме, че липсва нарушение на посочения принцип – да се измени обжалваното НП, като се приложи разпоредбата на чл.415в, ал.1 от НК.

Административнонаказващият орган предлага НП да бъде потвърдено, като законосъобразно и правилно.

Съдът, като съобрази изложените от страните доводи и възражения и служебно провери законосъобразността и правилността на обжалваното наказателно постановление, с оглед изискванията на [чл. 314 НПК](#) вр. [чл. 84 ЗАНН](#), намира за установено от фактическа страна следното:

На 14.01.2022 г. проверяващ екип при ДИТ – София област извършил проверка на място в обект: магазин *****, намиращ се в *****, стопанисван от *. От страна на проверяващите били изискани документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работата, вкл. Правилник за вътрешния трудов ред и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време. Такива не били представени при проверката на място в обекта, а са представени впоследствие, след изискването им с призовка на осн. чл.45, ал.1 АПК.

От представения правилник за вътрешния трудов ред и заповед №007/31.05.2021 г. за установяване на сумирано изчисляване на работното време, е установено че в дружеството е въведено сумирано изчисляване на работното време с период на отчитане три месеца, а именно: декември 2021 г и януари и февруари 2022 г.

Гореописаната фактическа обстановка се установява след анализ на събраните по делото доказателства и доказателствени средства за тяхното установяване: показанията на актосъставителя М.К и св. Т. К. АУАН №23-

2200033/03.02.2022 г.; АУАН №23-2200034/03.02.2022 г.; НП; заверени копия на разписка за връчване, протокол за проверка, призовка по чл.45, ал.1 АПК, идентификационна карта, правилник за вътрешния трудов ред на ******, заповед №007/31.05.2021 г., декларация от Н. Д., графици за разпределение на смените за месеците декември 2021 г. и януари и февруари 2022 г., пълномощно за упълномощаване на А. Д., трудов договор, длъжностна характеристика и справка по чл.62, ал.5 КТ на Н. Д., заповеди за компетентност.

Доказателствената съвкупност се отличава с еднопосочност и вътрешна непротиворечивост, поради което и *per argumentum a contrario* от разпоредбата на чл. 305, ал. 3 НПК, подробен анализ и съпоставка на доказателствата не е наложителен.

Важно е да се отбележи, че разпитаните свидетели – К. и К. ясно си спомниха и разказаха за случая, дори с детайли, които нямат принципно отношение към предмета на доказване, поради което посредством техните показания, наред с писмените доказателства /протокол за извършена проверка/ се доказаха по един категоричен и несъмнен начин фактите, описани в АУАН и НП.

Обстоятелството, че в друг обект /магазин/ стопанисван от дружеството-жалбоподател също е била направена проверка същия ден и там е имало представени поименни графици, на което се позовава жалбоподателят, няма никакво отношение към предмета на настоящето дело, доколкото се касае за проверка, която е извършена в друг обект, при която е констатирано друго нарушение, различно от нарушението, за което е издадено обжалваното НП и това се установява от приложеното копие на АУАН №23-2200034/03.02.2022 г., съставен за нарушение на чл.9а, ал.1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските.

Въз основа на гореустановената фактическа обстановка, настоящият състав достигна до следните правни изводи:

По допустимостта на жалбата.

Същата е процесуално допустима, доколкото е подадена от надлежно легитимирана страна – санкционираното лице, в преклузивния срок по чл. 59, ал. 2 ЗАНН, както и срещу подлежащо на обжалване НП. С оглед на това жалбата е породила присъщия ѝ суспензивен (спира изпълнението на НП) и

деволутивен (сезиращ съда) ефект.

По приложението на процесуалния закон.

При разглеждане на дела по оспорени наказателни постановления районният съд е винаги инстанция по същество – [чл. 63, ал. 1 ЗАНН](#). Това означава, че съдът следва да провери законосъобразността на постановлението, т. е. дали правилно са приложени процесуалният и материалният закони, независимо от основанията, посочени от жалбоподателя – аргумент от [чл. 314, ал. 1 НПК](#) вр. [чл. 84 ЗАНН](#). В изпълнение на това си правомощие, съдът служебно констатира, че АУАН и НП са издадени от компетентни органи, в предвидената от закона писмена форма и съдържание, съответстващо на разпоредбите на [чл. 42](#) и [чл. 57 ЗАНН](#), както и при спазване на предвидения за това процесуален ред.

Налице е и редовна процедура по връчването на АУАН на жалбоподателя. НП също е връчено надлежно на санкционираното лице, но и по правило това обстоятелство има отношение единствено към началото на преклузивния срок по [чл. 59, ал. 2 от ЗАНН](#), но не и към законосъобразността на неговото издаване, което хронологически предхожда връчването му.

Възражението за допуснати процесуални нарушения, изразили се в неизяснена фактическа обстановка и неяснота в какво точно се е изразило нарушението – липса на поименни графици, правилник за вътрешния трудов ред или и двете, както и за издаване на НП в нарушение на принципа „не два пъти за едно и също нещо“, съдът намира за неоснователни. Фактическата обстановка е достатъчно изяснена, в АУАН и НП са описани всички съставомерни признаци на деянието, за което е ангажирана отговорността на дружеството-жалбоподател и е пределно ясно, че тази отговорност е ангажирана за това, че по време на извършената проверка на 14.01.2022 г. в обект, стопанисван от *****, след изискване от контролните органи към ДИТ – София област, не са били представени както правилник за вътрешния трудов ред, така и графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време. Това, че същите са били представени в по-късен момент, в изпълнение на указанията, дадени в призовката по чл.45, ал.1 АПК, не променя факта, че поисканите по време на проверката правилник и графици не са се намирали в проверения обект към момента на проверката и не са били представени на контролните

органи.

Както бе посочено и по-горе не е нарушен и принципът „не два пъти за едно и също нещо“, доколкото другият АУАН и НП, които визираща жалбоподателят са за констатирано друго нарушение, при извършена проверка в друг обект, стопанисван от дружеството-жалбоподател.

По приложението на материалния закон

НП е законосъобразно и от материалноправна гледна точка. В хода на съдебното следствие се установи по несъмнен начин, че на 14.01.2022 г. в търговски обект – магазин, стопанисвано от дружеството-жалбоподател, не са се съхранявали правилник за вътрешния трудов ред и поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време.

Въз основа на установената фактическа обстановка настоящият състав приема, че дружеството не е изпълнило задължението си към държавата по чл. 403а, ал. 1 КТ да държи процесната документация, на разположение на контролните органи, с цел – извършване на адекватен и своевременен контрол в реално време, по спазване на трудовото законодателство.

Съставът на това нарушение урежда изпълнително деяние, което го определя като нарушение на просто извършване, осъществявано чрез противоправно бездействие. Касае се не за административно нарушение на физическо лице, а за неизпълнено задължение на юридическо лице към държавата, която отговорност е безвиновна, обективна, поради което обсъждане на субективна страна е неуместно.

Съдът приема, че нарушението не представлява маловажен случай, по смисъла на чл. 28 ЗАНН, вр. §1, т.4 от ДР на ЗАНН – такъв, при който извършеното административно нарушение, с оглед на липсата или незначителността на вредните последици или с оглед на други смекчаващи отговорността обстоятелства, представлява по-ниска степен на обществена опасност, в сравнение с обикновените случаи на административно нарушение от съответния вид. По тази причина наказаното лице не следва да бъде освободено от административнонаказателна отговорност. Това преди всичко е така, тъй като, с оглед на доктриналната класификация на правонарушенията, в зависимост от изискването за настъпване на определени

общественоопасни последици за съставомерността на деянието, процесното такова следва да се отнесе към т. нар. "нарушения на просто извършване" или "формални нарушения". Същото се явява довършено със самия факт на неизпълнение на предвидените в КТ задължения на физическите и юридическите лица, без законът да поставя изискване за настъпване на определен противоправен резултат. По този начин законодателят е въздигнал в нарушение само застрашаването на обществените отношения, предмет на закрита, без да е необходимо от това да са настъпили вреди (имуществени или неимуществени). Разбира се, приложението на [чл. 28 ЗАНН](#) не е изключено и при формалните административни нарушения, но преценката следва да бъде направена не с оглед наличието или не на вредни последици, а с оглед на степента, с която формалното нарушение е застрашило обществените отношения. В конкретния случай нарушението е застрашило обществените отношения, свързани с ефективния и своевременен контрол върху спазването на трудовото законодателство от работодател, т. е. от юридическо лице, имащо икономическа власт върху наетите физически лица, поради което следва да се приеме, че обществената опасност на това бездействие се отличава с достатъчен интензитет, за да се приеме, че същото следва да се санкционира по административен ред, а не представлява маловажен случай.

В конкретния случай, съдът намира, че не са налице и кумулативните предпоставки за приложение на разпоредбата на чл.415в, ал.1 от КТ, съгласно която „За нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв.“ Този извод се основава именно на факта, че поради това, че към датата на проверка в обекта, стопанисван от дружеството не са се съхранявали поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, контролните органи са били лишени от възможността към конкретния момент да проверят дали в обекта не се полага извънреден труд и по този начин е осуетена възможността да се установи дали от действията на работодателя не са произтекли вредни последици за работници и служители, като се има предвид и факта, че съгласно показанията на св.М. К. проверката е била извършена по повод на

получен сигнал в ДИТ-СО за нарушение на трудовото законодателство и в частност на работното време и изплащането на положения труд. С оглед на това, че именно извършването на процесното нарушение не е дало възможност на контролните органи да установят дали сигналът е основателен или не, т.е. дали се спазва работното време или не, то настоящият съдебен състав счита, че прилагането на разпоредбата на чл.415в, ал.1 от КТ по отношение на дружеството-жалбоподател би представлявало нарушение на общия принцип в правото да не се черпят права от собственото недобросъвестно или незаконосъобразно поведение.

Предвид всичко гореизложено, законосъобразно и обосновано е била ангажирана административнонаказателната отговорност на жалбоподателя.

По размера на финансовата санкция

Съгласно нормата на чл. 414, ал. 1 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 1 500 до 15 000 лв. Наложената санкция е в абсолютния законов минимум, с оглед на което не подлежи на намаляване.

По разноските

С оглед изхода на производството пред настоящата съдебна инстанция и защитата от юрисконсулт, правото на разноски се поражда за АНО, но предвид липсата на отправена такава претенция, съдът не следва да се произнася служебно по този въпрос.

По изложените съображения съдът приема, че обжалваното НП е законосъобразно и следва да бъде потвърдено.

Така мотивиран и на основание чл. 63, ал. 1 ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА наказателно постановление № 23-2200033/22.03.2022 г., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда – Софийска област”, с което на основание чл. 416, ал.5, вр.чл.414, ал.1 от КТ, на***** , в качеството на работодател е наложено административно наказание - имуществена санкция, в размер на 1 500 лева, за

нарушение на чл.403а, ал.1 от КТ, като законосъобразно и правилно.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване пред Административен съд - гр. София на основанията, предвидени в НПК и по реда на Глава XII от АПК, в 14-дневен срок от получаване на съобщението за изготвянето му.

Съдия при Софийски районен съд: _____