

РЕШЕНИЕ

№ 307

гр. гр. Хасково, 13.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ХАСКОВО, Х НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесет и трети ноември през две хиляди двадесет и
трета година в следния състав:

Председател: Пламен Ст. Георгиев

при участието на секретаря Галя В. Ангелова
като разгледа докладваното от Пламен Ст. Георгиев Административно
наказателно дело № 20235640200792 по описа за 2023 година
и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 59 и сл. от Закона за
административните нарушения и наказания.

Образувано е по жалба от “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново
срещу Наказателно постановление № 26-2300184 от 05.09.2023 г. на
Директора на Дирекция „Инспекция по труда”, град Хасково, с което на
основание чл. 416, ал. 5, вр. чл. 414, ал. 1, вр. чл. 415в, ал. 1 от Кодекса на
труда на дружеството - жалбоподател е наложена административна санкция –
имуществена санкция в размер на 1500 лева за нарушение по чл. 9а, ал. 2 от
Наредбата за работното време, почивките и отпуските, обн. ДВ бр. 6/87 г.,
изм. и доп.. В подадената жалба се релевират оплаквания за неправилност и
незаконосъобразност на атакуваното с нея наказателно постановление, като
наложената санкция се счита за несправедлива. Твърди се от страна на
представляващия по закон дружеството – жалбоподател, след отправяне на
съответни твърдения, че осъществената в действителност фактическа
обстановка била различна от установената от контролните органи в хода на

проверката, като веднага след съставяне на процесния АУАН били представени и съответни доказателства. Излагат се на следващо място и съображения за неправилно приложение на материалния закон и за налагане на санкция в размер на 1500 лева, който бил несправедлив. Отправя искане до съда за отмяна на атакуваното наказателно постановление, а при условията на евентуалност – за неговото изменение в частта относно размера на наложената имуществена санкция след прилагане на нормата на чл. 415в от Кодекса на труда.

В съдебно заседание пред Районен съд – Хасково, дружеството - жалбоподател, редовно призовано, не изпраща представител. В депозирано писмено становище от управителя на “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново – Д. А. Д., същият заявява, че поддържа жалбата и в хода по същество аргументира тезата за нейната основателност.

Административнонаказващият орган – Директорът на Дирекция „Инспекция по труда”, град Хасково, чрез упълномощения по делото представител – ст. юриск. С. М. оспорва жалбата и в хода по същество развива конкретни съображения за неоснователност на същата. Моли атакуваното наказателно постановление да бъде потвърдено. Претендира за присъждане на разноски за възнаграждение за упълномощен по делото юрисконсулт.

Жалбата е подадена в законоустановения срок, срещу подлежащ на обжалване акт, от субект, надлежно легитимиран да атакува наказателното постановление, поради което е процесуално допустима.

ХАСКОВСКИЯТ РАЙОНЕН СЪД, за да се произнесе по основателността ѝ и след като се запозна и прецени събраните доказателства при извършената проверка на обжалваното наказателно постановление, намира за установено следното:

На 06.07.2023 г. била извършена от свид. Л. О. Г. и свид. К. А. К., двете на длъжност „****“ в Дирекция „Инспекция по труда”, град Хасково, проверка на място в търговски обект – магазин, парфюмерия, разположен в хипермаркет от веригата ***** на адрес: град Хасково, бул. „****”, стопанисван от “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново имащо за основна дейност по КИД – търговия на дребно с парфюмерийни и козметични стоки и тоалетни принадлежности. В хода на проверката, на място било

заварено лице – свид. И. М. М., продавач – консултант, назначена с Трудов договор № *** от **** г., която изпълнявала трудова функция към момента на проверката.

Във връзка с извършване на проверката била изискана документация от работодателя и на 13.07.2023 г. такава била представена, съдържаща трудовото досие на свид. И. М. М., както и Правилник за вътрешния трудов ред в “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново с приложен списък на лицата запознати с него срещу подпис и Заповед № 3/27.06.2023 г., с която е въведено в “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново сумирано изчисляване на работното време, считано от 01.07.2023 г., съгласно която работното време на работещите следвало да се изчислява сумарно за период от 2 месеца, считано от 01.07.2023 г. по предварително разработени графици за служителите в проверявания обект, а получените часове извънреден труд в края на отчетния период е наредено да се изплащат по чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ, като заповедта била сведена до значението на работещите, в. т. свид. И. М. срещу подпис. Били представени и работни графици, като в този, отнасящ се за месеците юли и август 2023 г., свид. И. М. М. на дата 06.07.2023 г. не би следвало да бъде на работа. Посочено в същия работен график за проверявания обект било, че почивките не били включени в работното време, а през почивните дни на персонала следвало да работи управителя.

Това породило, според контролните органи, с цел проверка на достоверността, предприемане на последваща проверка в ден и час, в които по график следвало да работи управителят на дружеството и на 22.07.2023 г., събота, в около 09:40 часа, свидетелите Л. О. Г. и К. А. К. отново посетили търговски обект – магазин, парфюмерия, разположен на щанд в хипермаркет „*****“ на адрес: град Хасково, бул. „*****“, стопанисван от “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново, като на място било заварено лице – свид. И. М. М., продавач – консултант. От завареното лице били изискано, а свид. И. М. М. попълнила и подписала Декларация от лице, работещо по трудово/гражданско правоотношение, във връзка с извършването на проверка по спазването на трудовото и осигурително законодателство, на основание чл. 399 от Кодекса на труда и във връзка с чл. 402, ал. 1, т. 3, чл. 402, ал. 2 от КТ и чл. 39, ал. 1 от АПК и чл. 40, ал. 1 от АПК и чл. 110, ал. 4 от ДОПК, в която вписала, че е с работно време от 09:00 часа до 13:00 часа, с почивни дни по график и почивка в работния ден – 1 час, а по – късно същият ден отново при

извършване на проверка на щанда за парфюмерия и козметични продукти било заварено съвсем различно лице, но отново нефигуриращо в графика.

За резултата от проверката, бил съставен и приложен по административнонаказателната преписка Протокол за извършена проверка с рег. № ПР 2325365/27.07.2023 г., в който били обективирани горните констатации, а за предотвратяване и отстраняване на установените в хода на проверката нарушения, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, органите на ДИТ - Хасково дали на работодателя в лицето на “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново съответни предписания. За описаното деяние и след като контролните органи достигнали до извод за допуснато нарушение по чл. 9а, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, обн. ДВ бр. 6/87 г., изм. и доп., на 08.08.2023 г. в Д”ИТ”, град Хасково, срещу дружеството - жалбоподател е съставен Акт за установяване на административно нарушение № 26 – 2300184 от свид. Л. О. Г..

Актът за установяване на административно нарушение е съставен в отсъствие на представляващия по закон “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново, тъй като в срока, даден, с изпратената до дружеството Покана изх. № 23070749/27.07.2023 г., за съставяне на акта връчена по пощата, не се явил законният представляващ на дружеството – жалбоподател или упълномощено от него лице. Фактът на съставяне на АУАН при условията на чл. 40, ал. 2 от ЗАНН е удостоверен с подписа на свидетеля К. А. К..

Възражения срещу съставения акт за установяване на административно нарушение са постъпили допълнително в рамките на законовия срок с вх. № 23097067 от 16.08.2023 г., в които се излагат фактически твърдения, че въпреки, че на дата 22.07.2023 г. работодателят бил предвидил свид. И. М. да не бъде на работа, били възникнали обстоятелства, налагащи в същия ден този служител да извършва трудова дейност, което било отразено в присъствена форма за съответния месец, явяваща се документ, удостоверяващ присъствието ѝ на работа.

При издаване на наказателното постановление, административнонаказващият орган е възприел изцяло фактическите констатации, описани в акта за установяване на административно нарушение, а след като приел, че от описаното нарушение не били произтекли вредни

последници и то било отстранено веднага след установяването му, на основание чл. 416, ал. 1, вр. чл. 414, ал. 1 от КТ, наложил на дружеството – жалбоподател процесната административна санкция.

Изложената дотук фактическа обстановка е категорично установена от представените по делото писмени доказателства, посочени на съответното място по – горе, както и от показанията на разпитаните в хода на делото свидетели. Съдът кредитира показанията на свидетелите Л. О. Г. и К. А. К. относно обстоятелствата, свързани с начина на извършване на процесната проверка и относно констатациите, до които са достигнали, както и тези, свързани със съставянето на АУАН като еднопосочни с останалия събран доказателствен материал, поради което ги възприема като достоверни при обосноваване на фактическите си изводи. Кредитират се показанията и на свид. И. М. М. относно обстоятелствата, за които дава показания, включително и за причините за изпълняване на трудовата ѝ функция на посочената дата, като юридическото значение на този факт, съдът ще интерпретира по същество.

При така установените факти съдът намира от правна страна следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 9а, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, приета с ПМС № 72 от 30.12.1986 г., обн., ДВ, бр. 6 от 23.01.1987 г., в сила от 1.01.1987 г., изм. и доп. едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ работодателят утвърждава 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. Работодателят запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях. Според ал. 2 на цитираната норма през периода, за който е установено сумираното изчисляване, утвърдените поименни графици могат да се изменят от работодателя при промяна на числеността на заетите работници и служители или на други обстоятелства, при които те са утвърдени. По силата на чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда, 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. Следователно, деянието, за което е наложена имуществена санкция на “Старт 3 - 2017” ЕООД град Велико Търново, за което липсва съмнение, че има качеството „работодател”, е обявено от закона за наказуемо с административна санкция.

При съставяне на АУАН и издаване на наказателното постановление съдът не констатира процесуални нарушения от категорията на съществени, които да налагат отмяна на последното. Съставеният акт за установяване на административно нарушение формално отговаря на изискванията на чл. 42 от ЗАНН, не са допуснати нарушения на чл. 40 от ЗАНН, във връзка със съставянето му в отсъствие на законния представител на юридическото лице, сочено като нарушител или надлежно овластен представител, след като се констатира от съда наличието на предпоставките за това по чл. 40 от ЗАНН, като доводи в обратна насока не са отправени, за да се обсъжда тяхната състоятелност. Не е препятствана и възможността за подаване на възражение срещу съставения при условията на чл. 40, ал. 2 от ЗАНН акт за установяване на административно нарушение, от която възможност дружеството – жалбоподател се е възползвало. На следващо място, обжалваното наказателно постановление е издадено от компетентен орган, в кръга на неговите правомощия, спазена е формата и редът за издаването му и по съдържанието си формално отговаря на изискванията на чл. 57 от ЗАНН, установяващ изискуемите реквизити. В АУАН и надлежно е вписана датата, на която е прието, че е извършено нарушението и тази на неговото установяване. Първото именно е съставомерният признак, относно който следва да има твърдения с оглед гарантиране правото на защита на жалбоподателя и за обезпечаване преценката на съда по същество в рамките на осъществявания контрол за законосъобразност. Съвсем отделен остава въпросът за обосноваването на тези констатации и изводи на актосъставителя и наказващия орган, което обаче е въпрос не относно съответствието на акта и наказателното постановление с изискванията на ЗАНН за тяхното съдържание от гледна точка обезпечаване правото на защита и възможността за съдебен контрол, а проблем по същество, касаещ съответствието с доказателствените източници и приложимия материален закон.

От материалноправна страна, обстоятелствата, изложени в акта и наказателното постановление, проверени от съда с допустими по закон доказателствени средства обаче се установяват по недвусмислен начин, но не

и в тяхната пълнота, а само отчасти. Действително, доказано е, че жалбоподателят в лицето на еднолично дружество с ограничена отговорност „Старт 3-2017“ ЕООД, град Велико Търново има качеството работодател и носи всички законоустановени задължения това по Кодекса на труда и останалите нормативно актове, уреждащи въпроси по прилагането му, в това число и НРВПО при въвеждане на сумирано работно време, както е установено за периода юли – август 2023 г., а липсва спор и че свид. И. М. М. е страна по трудово правоотношение с дружеството – жалбоподател. В тази връзка, следва да се има предвид, че съобразно разпоредбата на чл. 143, ал. 1 от КТ извънредният труд, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или съответния ръководител от работника или служителя, извън установеното за него работно време, а съобразно ал. 2 на същия текст извънредният труд е забранен. Изключенията са уредени в разпоредбата на чл. 144 КТ. Съгласно разписаното в чл. 9а, ал. 3 от НРВПО, поименните графици се изготвят така, че сборът от работните часове по график на работника или служителя за периода, за който е установено сумирано изчисляване, трябва да е равен на нормата на продължителност на работното време, определен по чл. 9б от наредбата. Установяването на работен график за целия период на сумирано изчисляване и зададената норма за продължителност на работното време, изчислена по НРВПО, имат за цел да не се допуска полагането на извънреден труд и неговото предварително залагане в графика. Тоест, работодателят е задължен да осигури организация на работния процес по начин, по който да не допуска предварително планиране на извънреден труд за работниците и служителите. Графикът е прогнозен и планов документ за часовете положен труд от работника или служителя през установения период на отчитане и като такъв той подлежи на корекция по време на съблюдаването му, в този смисъл са Решение № 406 от 17.10.2022 г. на АдмС - Монтана по к. а. н. д. № 346/2022 г.; Решение № 1324 от 25.10.2022 г. на АдмС - Варна по адм. д. № 555/2022 г. и др. Това е предвидено и в разпоредбата на чл. 9а, ал. 2 НРВПО, изискваща намеса при възникване на определени обстоятелства и непредприемането ѝ води до нарушаване на това изискване. В тази връзка, следва да се има предвид, че деянието се осъществява чрез бездействие, чрез неизпълнение на вменено по силата на закона или друг източник /договор, административен акт/ задължение в предвидения за това срок и се счита за довършено в деня,

следващ датата, до която най – късно задължението е можело да бъде надлежно изпълнено. Тоест макар и изпълнителното деяние да се изразява в бездействие, санкционира се не продължаващото бездействие, а неизпълнението /изразяващо се само по себе си отново в бездействие/ на задължение на работодателя в установения срок. Следователно, нарушението по своя характер е формално, а не т. нар. продължено, което е от значение и за преценка спазването на давностните срокове по чл. 34 ЗАНН и един от възможните начални моменти, от който започват да текат и както вече бе посочено се счита за довършено в деня, следващ последната възможна дата. Следва да се има предвид и още нещо. Предварителният график би съответствал на отработените часове и би имал окончателен характер, единствено ако през месеца няма промени, поради ползване на отпуск, болничен, промяна в персоналия състав и др. Обстоятелството, че окончателният график за месеците юли и август не е изискан, съответно не е представен своевременно само по себе си би било нарушение на трудовото законодателство, но освен, че такова административно наказателно обвинение не е повдигнато, това обстоятелство не означава, че са допуснати и други такива, свързани с начисляването и изплащането на трудовото възнаграждение на служителите или пък процесното, доколкото след всички разяснения не става ясно до кой момент, при настъпване на промяна, прогнозните графици следва да бъдат променяни и за всяка промяна поотделно ли това следва да се случва или общо за въведения период. Само за изчерпателност и пълнота следва да се посочи, че при проверката на място в обекта е констатирано веднъж, че свид. И. М. М. е била на работа, без да фигурира в графика за съответния ден по молба на своя колежка с уговорката да разменят работните си смени и почивните си дни, а по – късно е установено, че на работа е лице, различно от посоченото в представения график, т. е. още тогава за контролните органи е било ясно, че в представения график е настъпила промяна и това говори за неговия неокончателен, прогнозен характер, но това не означава, че веднага, тоест на същата дата е допуснато нарушение по чл. 9а, ал. 2 от НРВПО и извод в обратна насока преди да изтече целият период е неоснователен.

Това, като краен резултат предопределя извода за необоснованост на извода, че към 22.07.2023 г. е извършено процесното нарушение, доколкото към тази дата отговорността би се явявала преждевременно ангажирана,

съответно необосновано е наказателното постановление, с което това е сторено и което ще следва да бъде отменено като неправилно с оглед изложените по – горе аргументи за вида и характера на нарушението по чл. 9а, ал. 2 НРВПО, като безпредметно е, с оглед така достигнатия извод, да се обсъжда приложимостта на разпоредбата на чл. 415в от Кодекса на труда и наличието на фактическо основание за това, свързано с отстраняването на нарушение, каквото към посочената дата не е извършено, респ. да се преценява от него настъпили ли са вредни последици, каквито доводи в съотношение на евентуалност са релевирани от страна на представляващия по закон дружеството - жалбоподател.

С оглед изхода на спора и на основание чл. 63, ал. 3 от ЗАНН в тежест на административнонаказващия орган, би следвало да бъдат възложени направените от жалбоподателя разноси за заплащане на възнаграждение за упълномощен по делото адвокат, но първо липсва отправено искане за това и второ, не са налице данни тази законова възможност, при упражняване на правото на защита, да е реализирана с овластяване на процесуален представител.

Мотивиран така, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Наказателно постановление № 26-2300184 от 05.09.2023 г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда”, град Хасково.

Решението подлежи на обжалване пред Административен съд - Хасково в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

/п/ не се чете.

Съдия при Районен съд – Хасково: Вярно с оригинала!

Секретар: Г.С.