

РЕШЕНИЕ

№ 84

гр. Свиленград, 20.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – СВИЛЕНГРАД, ВТОРИ НАКАЗАТЕЛЕН
СЪСТАВ**, в публично заседание на първи март през две хиляди двадесет и
трета година в следния състав:

Председател: Добринка Д. Кирева

при участието на секретаря Жаклин М. Арнаудова
като разгледа докладваното от Добринка Д. Кирева Административно
наказателно дело № 20235620200041 по описа за 2023 година

Производството е по реда на глава III, раздел V от ЗАНН.

Обжалвано е **Наказателно постановление /НП/ № 26-2200268/
04.01.2023г** издадено от Директора на Дирекция "Инспекция по труда"
гр.Хасково с което на **"БРИГАДА"ЕООД с ЕИК 123738419** със седалище и
адрес на управление -гр. Павел баня,представявано от Николай Христов
Христов, за извършено нарушение по чл. 138,ал.4 от КТ е наложено на
основание чл.416,ал.5 от КТ във вр.с чл. 414,ал.1 от КТ административно
наказание **„ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ"** в размер **2 000лв.**

В жалбата се навеждат общи оплаквания за незаконосъобразност на НП,
без да се излагат конкретни доводи.Отделно от това се оспорва извършеното
нарушение от страна на дружеството.Моли съда да отмени обжалваното НП .

В съдебно заседание дружеството жалбоподател,редовно призовано не
изпраща представител.

В съдебно заседание не ангажира доказателства в подкрепа на жалбата.

Административно наказващият орган /АНО/ - **Директора на Дирекция
"Инспекция по труда" гр.Хасково**, чрез процесуалният си представител
оспорва жалбата и моли съда да потвърди НП като правилно и
законосъобразно.

Претендира присъждане на юр.възнаграждение.

Страна **Районна прокуратура –Хасково, ТО Свиленград**, не изпраща
представител и не взема становище.

*Съдът, след като прецени по отделно и в тяхната съвкупност
събраните по делото доказателства, установи следното от фактическа
страна:*

От приетите по делото писмени и гласни доказателства, посредством

разпита на свидетелите Г. Г. А. и П. З. Н. се установява, че на 14.11.2022г. около 13,50 часа горепосочените двама свидетели / инспектори от ДИТ / при проверка на работните места на обект- извършване на услуги с пътно-строителна техника при изграждането на фотоволтаична електрическа централа в землището на село Оряхово, общ. Любимец, заварили на обекта работника Никола Митков Камберов с ЕГН *****, който работел на длъжност „Оператор пътно строителни машини“, а негов работодател бил дружеството жалбоподател.

Работника писмено декларира, че работното му време е от 08,00 часа до 17,00 часа с почивки в работния ден от 1 час.

По време на проверката били представени и трудов договор на работника /№163/13.10.2022г./ сключен между дружеството –жалбоподател и работника Никола Митков Камберов за длъжността „Оператор пътно строителни машини“, като страните били уговорили непълно работно време с продължителност -4 часа, но липсвало разпределение на работното време /начален и краен час на работния ден/, но от проверката по документи в това число от представения график за разпределение на работното време ,се установило, че работното време на лицето започва в 08,30 часа, а от правилника за вътрешния трудов ред, работодателя е установил продължителност на работния ден от осем часа, започващ от 08,30ч до 17,30ч. и обедна почивка от 60 минути/1 час/.

Връчена е призовка на основание чл. 45, ал.1 от АПК на работодателя, съгласно която е призован да се яви в дирекцията на 21.11.2022г. в 11,30ч. и да представи документи във връзка с извършената проверка.

Призовката е получена на 14.11.2022г. от Х.Х.А. ,изпълняваща длъжността –отчетник-счетоводство.

При проверката и след представяне на писмени доказателства от дружеството, били констатирани и други нарушения, които били отразени в Протокол за извършена проверка с изведен рег.№ ПР2238534/30.11.2022г. ,като под номер 6 било констатирано горното ,изведено като нарушение по чл.138, ал.4 от КТ, като е предписано работодателя да измени трудовия договор с работника Никола Митков Камберов ,като определи нормална продължителност на работното време -8 часа, считано от 14.11.2022г. и е даден срок за отстраняване на нарушението-три дни от получаване на протокола .

Същият е подписан от двамата свидетели, като по АНПр липсват приложени доказателства, кога същият е връчен на дружеството жалбоподател.

Във връзка с даденото предписание под номер 6 в горепосочения Протокол за извършена проверка от страна на дружеството жалбоподател на 05.12.2022г. е изпратено по ел. поща на АНО- допълнително споразумение от 05.12.2022г. към трудов договор на работника Никола Митков Камберов, като видно от същото ,считано от 14.11.2022г. тр. договор е изменен в частта относно работното време на 8 часов.

Изпратена е покана до дружеството жалбоподател да се яви в три дневен срок от връчването ѝ в Д„ИТ“ гр.Хасково да съставяне на АУАН във връзка с констатираното нарушение под номер 6 в Протокол за извършена проверка с изведен рег.№ ПР2238534/30.11.2022г.

Покана е получена на 01.12.2022г. от служителя Х.Х.А. ,изпълняваща

длъжността—отчетник-счетоводство.

На 06.12.2022г. бил съставен в отсъствието на представител-управител на дружеството АУАН №26-2200268 за извършено нарушение на чл. 138, ал.4 от КТ,във връзка с горепосоченото нарушение.

Както се посочи-актосъставителят е изложил в акта подробно фактическо описание на деянието твърдяно като административно нарушение, посочвайки неговите обективни признаци, както и цифровата му правна квалификация – чл.138,ал.4, от КТ – вписаната за нарушена разпоредба, така също и излагайки фактическите обстоятелства при осъществяването и установяването на същото.

АУАН е изпратен и връчен на Х.Х.А. ,изпълняваща длъжността—отчетник-счетоводство ,по пощата на 07.12.2022г.

Въз основа на така съставения АУАН, АНО е издал процесното **Наказателно постановление /НП/ № 26-2200268/ 04.01.2023г** издадено от Директора на Дирекция”Инспекция по труда” гр.Хасково с което на ” **БРИГАДА”ЕООД с ЕИК 123738419** със седалище и адрес на управление -гр. Павел баня,представявано от Николай Христов Христов, за извършено нарушение по чл. 138,ал.4 от КТ е наложено на основание чл.416,ал.5 от КТ във вр.с чл. 414,ал.1 от КТ административно наказание „**ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ**” в размер **2 000лв.**

Видно от съдържанието на санкционния акт, неговата обстоятелствена част, АНО е възприел изцяло, както фактическите констатациите, така и правната квалификация на нарушението, дадени от контролния орган-вписани в АУАН и същите са възпроизведени по напълно идентичен начин.

НП е редовно връчено на Х.Х.А. ,изпълняваща длъжността—отчетник-счетоводство, по пощата, с писмо с обратна разписка, датирана за получаване на 10.01.2023г., като същата е приложена в АНПр – оформена с подпис на получателя и вписана дата на получаването ѝ – от горепосоченото лице.

По делото са представени доказателства относно компетентността на АНО да съставя НП по КТ, а именно: Заповед №3-0058/11.02.2014г.на Изп.Директор на ИА „ГИТ“; Заповед №ЧР-920/16.05.2018г. за назначаване на Кирчо Жеков Кирев на длъжност Директор в Главна инспекция по труда/Дирекция ИТ в гр.Хасково и длъжностна характеристика,относно посочената длъжност на АНО.

Изложената фактическа обстановка, съответстваща изцяло и на констатациите, обективирани в АУАН и възприети от АНО в НП, се установява по категоричен начин от писмените доказателства и от показанията на разпитаните в съдебно заседание свидетели – Г. Г. А. и П. З. Н.. Писмените доказателствени източници, по тяхното съдържание не се оспориha от страните и Съдът ги кредитира за достоверни, като цени същите при формиране на фактическите и правните си изводи. С тази правна преценка, за обективно верни се възприеха и свидетелските показания, които са безпротиворечиви, логични и взаимно допълващи се, правдиво звучащи и при липса на индиции за предубеденост на свидетелите. Не се установява свидетелите Г. Г. А. и П. З. Н. да имат личностно отношение към представителя на дружеството-жалбоподател. Основания за критика по отношение на свидетелските показания не се намериха, а единствено поради служебното им качество – служители на Дирекция „Инспекция по труда” - Хасково, в този смисъл служебната зависимост и отношения на пряка

подчиненост спрямо АНО, не е достатъчно за да обоснове заинтересованост от тяхна страна, от тук и превратно или недостоверно пресъздаване на обстоятелствата от конкретната проверка и случилите се събития, които възпроизвеждат в показанията си. И това е така предвид липсата на противоречия – вътрешни и помежду им (както вече бе посочено), от друга страна те не се компрометират и при съотнасяне и с останалите доказателствени източници – писмените такива, нито пък се опровергават с насрещни доказателства, ангажирани от страна на дружеството-жалбоподател. Точно обратното, свидетелските показания са в цялостна корелация и напълно убедително се подкрепят от фактическите обстоятелства, съдържащи се в писмените доказателства от АНП. В допълнение към изложеното следва да се посочи, че от доказателствата по делото е видно, че свидетелите Г. Г. А. и П. З. Н. са в служебно правоотношение с АНО, но в ЗАНН не е предвидено, че лицата, работещи при АНО, не могат да бъдат участници при съставянето на АУАН. В този смисъл е Решение № 39 от 15.02.2019 година по КАНД № 1241/2018 година, докладчик Съдията Пенка Костова. Ето защо, според Съда показанията на посочените свидетели не са и не се считат за насочени към прикриване на обективната истина по делото. По своя доказателствен ефект и стойност, така обсъдените и оценени с кредит на доверие гласни доказателства са пряко относими към изпълнителното деяние на процесното нарушение и неговото авторство, времето и мястото на осъществяването му, като потвърждават фактическото му извършване от дружеството-жалбоподател в качеството му на работодател, с оглед установените факти, че дружеството жалбоподател в качеството му на работодател по смисъла на параграф 1, т.1 от ДР на КТ и Никола Митков Камберов е бил сключен трудов договор №163/13.10.2022г./ между дружеството –жалбоподател и работника Никола Митков Камберов за длъжността „Оператор пътно строителни машини“, като страните били уговорили непълно работно време с продължителност -4часа,но липсвало разпределение на работното време /начален и краен час на работния ден/,но от проверката по документи в това число от представения график за разпределение на работното време ,се установило,че работното време на лицето започва в 08,30часа,а от правилника за вътрешния трудов ред,издаден от работодателя установили продължителност на работния ден от осем часа,започващ от 08,30ч до 17,30ч. и обедна почивка от 60минути/1час/,поради което приели,че е налице нарушение на чл.138,ал.4 от КТ. Поради това Съдът ги кредитира изцяло за достоверни.

С правна преценка за достоверност, Съдът изцяло кредитира и писмените доказателства, приложени в АНП, приобщени по реда на чл. 283 от НПК, вр.чл. 84 от ЗАНН, които не се оспориха от която и да е от страните в процеса. Същите се цениха изцяло по съдържанието си спрямо възпроизведените в тях факти, респ. автентични по признак – авторство.

*При така установената фактическа обстановка, Съдът в настоящия си състав достига до следните **правни изводи**:*

Преди всичко, съдът намира жалбата за **допустима**, като подадена от надлежна страна в процеса и в законно установения срок – чл.59 ал.2 пр.І от ЗАНН.

Разгледана по същество, жалбата се явява **частично основателна** по следните съображения:

Актът и НП са издадени от компетентни органи съгласно чл.37, ал.1 от

ЗАНН, вр.чл.416, ал.1 от КТ и чл.47, ал.1, б."б" от ЗАНН, вр.чл.416, ал.5 от КТ.

При издаването на Акта и НП са спазени предвидените от разпоредбите на изречение второ на ал.1 и ал.3 на чл.34 от ЗАНН срокове.

Налице е пълно фактическо и правно единство между АУАН и НП, досежно описанието на вмененото административно нарушение и фактите по неговото извършване, по идентичен начин възпроизведени в съдържанието на двата акта. В контекста на изложеното, спазени са всички останали процесуални изисквания от формална страна досежно съдържание, като съдът не констатира недостатъци във формата на оспорения санкционен акт, с оглед липсата на някой от императивно изискуемите реквизити, предвидени в чл. 57 ЗАНН. Ето защо, обжалваното НП се прецени за изцяло законосъобразно от процесуална страна, издадено в напълно редовно учредено и развило се производство по ангажиране административнонаказателната отговорност на жалбоподателя, при липса на допуснати съществени процесуални нарушения в тази фаза, поради което не се предполага санкцията на отмяна на същото, на процесуално основание.

Досежно материалноправната законосъобразност на НП.

Дружеството жалбоподател е наказано за извършено от него нарушение на чл.138,ал.4 от КТ,съгласно която : Трудов договор, сключен за част от законоустановеното работно време, се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона.

Разпоредбата на чл.138,ал.1 от КТ урежда възможността страните по трудовия договор да уговорят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време).Съгласно изр. 2 на чл. 138, ал. 1 КТ в случаите когато страните уговорят непълно работно време те определят продължителността и разпределението на работното време.

Както в чл. 139, ал. 1 ,така и в чл. 66, ал. 1 КТ са уредени правила, съответно за разпределението на работното време и за съдържанието на трудовия договор, но касаещи общите случаи относно трудово правоотношение на пълно работно време, а в нормата на чл. 138, ал. 1, изр. 2 КТ урежда едно изключение от общите правила, което изключва или по - точно в случая допълва приложимостта на общите правила.

В кодекса на труда е предвидена възможност за въвеждане на непълно работно време от страна на работодателя, при определени законови предпоставки –чл. 138 а ал.1 от КТ, но тази хипотеза е извън предмета на настоящият правен спор/- тя се отнася или до цялото предприятие, или до негово звено, които работят на пълно работно време.

Както бе посочено по - горе чл. 66, ал. 1 от КТ определя задължителното минимално съдържание на трудовия договор в случаи на възникване на едно трудово правоотношение отговарящо на общите правила за такова, уредени в КТ.

КТ обаче съдържа немалко изключения от общите случаи на трудово правоотношение, които изключения съдържат изисквания за съдържание на трудовия договор различно и в повече от минимално уреденото в чл. 66, ал. 1

КТ, при това изисквания за императивно, а не факултативно съдържание.

Например такива изисквания за императивно съдържание в повече от това установено в чл. 66, ал. 1 КТ се съдържат в нормите на чл. 107в, ал. 2 КТ относно съдържанието на трудов договор за надомна работа; чл. 107з, ал. 3 КТ при работа от разстояние и други.

Но най-важният аргумент в горния смисъл е нормата на чл. 115 КТ озаглавена "Съдържание" на трудовите договори по Раздел IX на КТ "Допълнителен труд по трудов договор", според която с трудовите договори по този раздел освен условията по чл. 66, ал. 1 се уговарят продължителността и разпределението на работното време.

Именно тази норма напълно опровергава становището, че чл. 66, ал. 1 КТ изчерпателно урежда съдържанието на трудовия договор, а също така, че начинът на разпределението на работното време е определен в чл. 139, ал. 1 КТ.

Нормите на чл. 115 КТ и чл. 138, ал. 1 КТ са специални по отношение на чл. 66, ал. 1 и чл. 139, ал. 1 КТ. В тях се уреждат изключения от изискванията за съдържание на трудовия договор и начин на разпределение на работното време, които изключения се обосновават от необходимостта за засилена защита на правата на работниците, а също така и за контрол и борба със "сивия сектор" на икономиката, в който основен способ за укриване на действителни доходи, невнасяне на данъци, осигуровки и за експлоатация на работниците е сключване на трудови договори за непълно работно време.

Нормата на чл. 115 е категорична, че разпределението на работното време се уговаря между страните с трудовия договор.

Нормата на чл. 138, ал. 1 КТ не си служи с такива категорични изрази, но след като закона задължава страните сключили договор за непълно работно време да определят заедно, а не едностранно, продължителността и разпределението на работното време, то това може да стане единствено чрез акт на съглашение между тях, а такъв акт на взаимно съгласие, може да бъде единствено договора - трудовия договор, включително чрез допълнително споразумение, като част от него.

Смисловото и граматическо тълкуване на тази норма ясно сочи на извод, че разпределението на работното време не може да се извърши с едностранен акт на работодателя, като правилник за вътрешния трудов ред, графици за работното време и други подобни, които да бъдат единствено сведени до знанието на работника.

Определянето на разпределението на работното време при работа на непълно работно време може да се извърши единствено по взаимно съгласие между страните. А след като е необходимо взаимно съгласие, то следва да бъде обективизирано в съответно двустранно споразумение постигнато между тях. Следователно уговорката за разпределението на работното време следва да бъде включена в съдържанието на трудовия договор, включително чрез допълнително споразумение към него, което, естествено, е неразделна част от самия трудов договор.

В горния смисъл нормата на чл. 138, ал. 1, изр. 2 КТ се явява специална по отношение на нормата на чл. 139, ал. 1 КТ, а също и по отношение на нормата на чл. 66, ал. 1 КТ.

Както се посочи по горе, по силата на чл. 138, ал. 4 КТ трудов договор, сключен за част от законоустановеното работно време, се смята за сключен за

работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителът по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона.

В конкретният случай от събраните по делото писмени и гласни доказателства категорично се установи, че на 13.10.2022г. между дружеството - жалбоподател и работника Никола Митков Камберов е бил сключен трудов договор №163/13.10.2022г. за длъжност „Оператор пътно строителни машини“ за непълно работно време - 4 часа, като действително работното време на работника е било 8 часа, което се е констатирало от проверяващите на 14.11.2022г. въз основа на представените писмени документи от страна на дружеството работодател, което обосновава извода за извършено от последното нарушение на разпоредбата на чл.138, ал.4 от КТ

С оглед, правосубектността му на ООД -търговец, търговско дружество, субективните измерения на дейността му -т.е.вината са ирелевантни и не се изследваха от съда, по аргумент от чл. 83 ЗАНН тъй като тяхната отговорност е обективна, безвиновна. В обобщение от изложеното, налага се крайно правно съждение, процесното НП да е материалноправно законосъобразно и правилно, съотв. санкционираната с него административна простъпка субсумира нарушение във ФС с посочената правна квалификация.

С това дружеството не изпълнило задължението си по от КТ и е осъществило състава на нарушението по чл. 414, ал. 1 КТ, според който 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 лева.

Ето защо, решаващият съдебен състав, формира безспорния си правен извод за укоримо поведение от страна на ЕООД, който в качеството си на работодател е субект на задължението по чл. 138, ал.4 КТ, но не е изпълнило същото, поради това правилно, обосновано и законосъобразно е било привлечено към административнонаказателна отговорност и последната реализирана с наложено му наказание - имуществена санкция, на посоченото правно основание - чл.414, ал.1 от КТ.

Независимо от направените правни изводи, съдът прецени обжалваното НП за необосновано в санкционната си част, досежно наложената на жалбоподателя имуществена санкция в размер 2000 лв, на основание чл. 414, ал.1 КТ. В този си размер и съобразно конкретиката на казуса, наказанието не е съобразено с тежестта на нарушението, макар да е определено в границите на предвиденото в съответната приложима санкционна норма -1500 до 15000 лв . Липсват и не се събраха доказателства за наличието на отегчаващи административнонаказателната отговорност обстоятелства, същевременно като смекчаващо такова следва да се цени фактът, това да е първо по ред нарушение, доколкото не са налице данни ЕООД да е било санкциониран по административен ред с влезли в сила НП за др. нарушения на трудовото законодателство или такива във връзка с търговската си дейност, които факти стоят в доказателствена тежест на наказващия орган. Поради това, настоящият съдебен състав, намира, че АНО не е провел законосъобразно дейността по индивидуализация на наказанието, при спазване правилата на чл. 27 ЗАНН, като не е изпълнил точно това си

задължение. Ето защо, след преценка на релевантните за отговорността обстоятелства, в случая с оглед субекта, относими са единствено обстоятелствата свързани с обективната страна на деянието, решаващия съдебен състав приема за съответно на тежестта на извършеното и справедливо индивидуализиране на имуществената санкция в минималния предвиден в закона размер – 1500 лв. Съобразно така направеният извод НП следва да се измени, като се намали размера на наказанието от 2000 лв на 1500 лв.

Съдът намира, че не е налице маловажно нарушение по смисъла на чл. 415в, ал. 1 КТ, доколкото същото въпреки че е отстранено в предписания от проверяващите срок,то следва да се има предвид,че разпоредбата на чл.415в от КТ, предвижда две кумулативни предпоставки за приложението й.

Първата - констатираното нарушение да е отстранено веднага след установяването му, а втората - от това нарушение да не са произтекли вредни последици за работници и служители.

За да се квалифицира деянието по този състав е необходимо тези предпоставки да са налице едновременно.

В конкретния случай не е налице втората предвидена в закона.

Безспорно,както се посочи по горе,в срока за отстраняване работодателя е сключил допълнително споразумение към тр.договор на работника,като е определил 8часов работен ден,с което е отстранил в предписания за това срок,нарушението,но реално въпреки отстраняване на допуснатото нарушение не е налице втората предпоставка на чл.415в от КТ, която изисква от установеното като извършено нарушение да не са произтекли вредни последици за работниците и служителите. Според настоящият съдебен състав такива са налице за периода от скл.тр.договор на 13.10.2022г. до момента на подписване на допълнителното тр.споразумение към него,действащо със задна дата -14.11.2022г.

Отстраняването веднага на нарушението или своевременното му отстраняване в никакъв случай автоматично не обуславя извод за липса на произтекли вредни последици за работника. Това е така, тъй като вредните последици не винаги имат само имуществен характер - ТР № 6 от 15.XI.1973г. по н. д. № 2/73г., ОСНК относно понятието "вредни последици". Възможно е в резултат на нарушението за работника да са настъпили и неимуществени вредни последици. Тези факти обаче подлежат на доказване общо основание.

По разноските

Съгласно разпоредбата на чл. 63Д, ал. 1 от ЗАНН, в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноски по реда на Административнопроцесуалния кодекс (АПК).

Съгласно чл. 143, ал. 1 от АПК когато Съдът отмени обжалвания административен акт или отказа да бъде издаден административен акт, държавните такси, разноските по производството и възнаграждението за един адвокат, ако подателят на Жалбата е имал такъв, се възстановяват от Бюджета на органа, издал отменения акт или отказ. Съгласно чл. 144 от АПК субсидиарно се прилагат правилата на ГПК.

По делото се претендират от страна разноски от АНО.

Основателно се явява искането, направено от страна на АНО, за присъждане на разноски, които съдят приема, че са в размер на 80 лв. Присъденият размер трябва да бъде справедлив и обоснован. Съобразно чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ, към която препраща чл. 78, ал. 8 от ГПК, вр.чл. 37 от Закона за правната помощ, за този вид работа е предвидено възнаграждение от 80 лв. до 120 лв. Не е налице правна и фактическа сложност на делото, работата на юрисконсулта по това дело се състоеше в явяване в съдебно заседание , поради което юрисконсултско възнаграждение в посочения размер е справедливо.

С оглед изхода на делото /доколкото жалбата се явява частично основателна/ ,Съдът определя окончателен размер на претендираните от страна на АНО разноски в размер на 60лева .

Мотивиран така и на основание **чл.63, ал.2,т.4 вр с ал.7,т.4 от ЗАНН**, Съдът в настоящия си състав

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление /НП/ № 26-2200268/ 04.01.2023г издадено от Директора на Дирекция”Инспекция по труда” гр.Хасково с което н а ” **БРИГАДА”ЕООД с ЕИК 123738419** със седалище и адрес на управление -гр. Павел баня,представявано от Николай Христов Христов, за извършено нарушение по чл. 138,ал.4 от КТ е наложено на основание чл.416,ал.5 от КТ във вр.с чл. 414,ал.1 от КТ административно наказание **„ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ”** в размер **2 000лв.**

като **НАМАЛЯВА** размера на наложеното административно наказание – **“ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ ”** от 2 000,00лева на **1 500,00 лева**

ОСЪЖДА жалбоподателят ” **БРИГАДА”ЕООД с ЕИК 123738419** със седалище и адрес на управление -гр. Павел баня,представявано от Николай Христов Христов **ДА ЗАПЛАТИ** на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, Дирекция „Инспекция по труда „ гр.Хасково с адрес гр.Хасково,ул.Патриарх Евтимий №2, сумата в размер на **60,00лв.**, представляващи извършени разноски по осъществена юрисконсултска защита по **АНД №41/2023г.** по описа на РС Свиленград.

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

Съдия при Районен съд – Свиленград: _____