

# РЕШЕНИЕ

№ 2617

гр. София, 02.06.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 107-МИ СЪСТАВ**, в публично заседание на пети април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ЛОРА М. МИТАНКИНА

при участието на секретаря НЕЛИ ИВ. ВАСИЛЕВА  
като разгледа докладваното от ЛОРА М. МИТАНКИНА Административно наказателно дело № 20221110215781 по описа за 2022 година

**Производството е по реда на чл. 58д и сл. от Закона за административните нарушения и наказания /ЗАНН/.**

Образувано е по жалба от „МЕГА ЕЛ“ ЕООД с ЕИК 130638700 срещу Наказателно постановление /НП/ № 23-2200623/15.11.2022 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област, с което на жалбоподателя за нарушение на чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/ е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лева на основание чл. 41б, ал. 5 от КТ във връзка с чл. 41а, ал. 1 от КТ.

В жалбата се излагат аргументи в подкрепа на виждането за незаконосъобразно наложено административно наказание, както и за неточно и неясно определено нарушение. Дадената от наказващия орган формулировка почивала на необосновани предположения, които не били подкрепени по никакъв начин от необходимите доказателства. По същество се твърди, че И И работел в дружество „МЕГА ЕЛ“ ЕООД, но от 28.01.2022 г. не се бил явявал на работното си място поради здравословни причини, което продиктувало същият да бъде пуснат в неплатен отпуск за времето на своето отсъствие. Обжалваното наказателно постановление не съответствало на изискванията на чл. 57, ал. 1, т. 5 от ЗАНН, доколкото в него отсъствало описание на нарушението и обстоятелствата, при които същото било осъществено. Липсвали още и данни за времето и мястото на деянието, което нарушавало правото на защита на санкционираното лице. Изтъкнато е и друго основание, свързани с посочването на некоректна правилна квалификация на нарушението. При така развитите доводи е отправено искане за отмяна на

атакуваното НП.

В съдебно заседание жалбоподателят се представлява от адв. М., която поддържа жалбата и пледира за отмяна на наказателното постановление по съображения за незаконосъобразност и неправилност. В пледоарията си се позовава на допуснати процесуални нарушения, сред които съставяне на АУАН в отсъствие на нарушителя и непосочване на дата, място и други обстоятелства по извършване на нарушението. Твърди още, че с неправомерното си поведение лицето И И причинил на своя работодател вреди, като междувременно следвало да възстанови в полза на държавния бюджет финансови средства, които неправомерно бил получил. Констатациите в АУАН почивали само на предположения и на нереалното самопризнание на представител на наказаното дружество, което било направено под принуда и с указанията на актосъставителя. Твърдяното нарушение не било установено по несъмнен начин, а приложената материална норма не била определена правилно. На последно място се навежда, че отсъствието на индивидуализирано място на нарушението пречело възможността да се прецени териториалната компетентност на наказващия орган. Адв. М. представя съдебна практика, съобразно която актосъставителят не притежавал компетентност да извършва проверки на територията на гр. София. По тези аргументи се иска отмяна на обжалваното НП, както и присъждане на адвокатски хонорар в размер на 500 лв.

Въззиваемата страна се представлява от юрк. Х, която моли жалбата да бъде оставена без уважение, а оспореното наказателно постановление да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно. Сочи, че представеното от насрещната страна съдебно решение било неотнормено към разглеждания спор и имало единствено информативен характер. Моли за присъждане на юрисконсултско възнаграждение и възражава за прекомерност на адвокатското възнаграждение, претендирано от въззивника.

**Софийски районен съд, след като взе предвид доводите на страните и след като обсъди събраните по делото доказателства, намира за установено от фактическа страна следното:**

На 18.10.2021 г. между „МЕГА ЕЛ“ ЕООД в качеството на работодател и И И като работник бил сключен трудов договор № 1171/18.10.2021 г., по силата на който на Илиев било възложено изпълнението на длъжността „монтажник, електрооборудване“ в предприятието на търговското дружество.

Работникът съвместявал трудовите си функции с полагането на работна сила при друго юридическо лице, където бил назначен на длъжност „електромонтьор“. Към края на януари 2022 г. лицето претърпяло трудова злополука, като преустановило изпълнението на работните си ангажименти към „МЕГА ЕЛ“ ЕООД за периода от 28.01.2022 г. до 28.06.2022 г., когато трудовият му договор с последното бил прекратен. Пред „МЕГА ЕЛ“ ЕООД И не представил болничен лист, а за периода на отсъствието му бил пуснат в неплатен отпуск без негово изрично волеизявление и дори знание за това.

По силата на Разпореждане № РВ-3-17-01182996/18.08.2022 г. ръководителят на контрола по разходите на ДОО в ТП на НОИ – гр. Русе

разпоредил на лицето И И да възстанови недобросъвестно полученото от него парично обезщетение поради трудова злополука за периода от 28.01.2022 г. до 06.06.2022 г. в общ размер на 758.24 лв. В мотивите на акта било упоменато, че работникът нямало право на изплатеното му по болнични листи парично обезщетение за временна неработоспособност в пълен размер за месец януари 2022 г. и на пропорционалната част от паричното обезщетение за периода на неплатения отпуск от средствата за държавно обществено осигуряване за периода февруари – юни 2022 г., тъй като бил ползвал отпуск, различен от отпуска за временна неработоспособност.

В тази връзка на 29.09.2022 г. Илиев депозирал пред Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сигнал с вх. № 22103811/29.09.2022 г. с оплакването, че за периода на временната си неработоспособност трудовото му правоотношение с „МЕГА ЕЛ“ ЕООД е следвало да бъде прекратено, като вместо това за същия период работодателят му го бил пуснал в неплатен отпуск без да го уведоми за това.

Въз основа на сигнала на 06.10.2022 г. екип от инспектори от Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ извършили проверка по спазване на трудовото законодателство и нормативните изисквания за осигуряване и здравословни и безопасни условия на труд в обекта на контрол - офиса на „МЕГА ЕЛ“ ЕООД в с. Казичене, ул. „Серафим Стоев“ № 8. На 24.10.2022 г. в седалището на Дирекцията, находящо се на адрес в гр. София, бул. „Витоша“ № 6, била предприета проверка на изисканите и предоставени от страна на „МЕГА ЕЛ“ ЕООД документи, резултатите от която били обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2233490 от 24.10.2022 г. В т. 5 от последния било констатирано нарушение, съобразно което работодателят е разрешил ползването на неплатен отпуск на лицето И В И, назначен на длъжност „монтажник електрооборудване“ без искане от негова страна за ползване на неплатен отпуск за месец април 2022 г. в размер на 19 дни, считано от 01.04.2022 г.

За констатираното нарушение на чл. 160, ал. 1 от КТ свидетелят А. Г. на длъжност „главен инспектор“ при Д „ИТСО“ съставил на „МЕГА ЕЛ“ ЕООД акт за установяване на административно нарушение /АУАН/ № 23-2200623/24.10.2022 г.

Въз основа на така съставения акт директорът на Д „ИТСО“, инж. К В, издал процесното наказателно постановление № 23-2200623/15.11.2022 г., с което за описаното в АУАН административно нарушение на основание чл. 416, ал. 5 от КТ във връзка с чл. 414, ал. 1 от КТ на „МЕГА ЕЛ“ ЕООД била наложена имуществена санкция в размер на 1500 лева.

Изложената фактическа обстановка съдът прие за установена въз основа на приетите по делото и приобщени към доказателствения материал на основание чл. 283 НПК писмени доказателства – АУАН № 23-2200623/24.10.2022 г., уведомление по чл. 62, ал. 4 от КТ, протокол за извършена проверка № ПР 2233490/24.10.2022 г., фишове за работни заплати на И И при „МЕГА ЕЛ“ ЕООД за м. февруари, март, април и май 2022 г., отчетна форма на „МЕГА ЕЛ“ ЕООД за месец април 2022 г.,

идентификационна карта на „МЕГА ЕЛ“ ЕООД, писмени сведения от Б Н от 24.10.2022 г., трудов договор № 1171/18.10.2021 г., сигнал от И И до Районна прокуратура – гр. Русе и ИА „ГИТ“ с вх. № 2210381/29.09.2022 г., разпореждане № РВ-3-17-01182996/18.08.2022 г. на ТП на НОИ – гр. Русе, пълномощно № 006/08.01.2021 г., призовка № ПР2233490 по чл. 45, ал. 1 от АПК, заповед № ЧР-88/24.01.2014 г., заповед № ЧР-1431/15.08.2022 г., заповед № 3-0683/11.08.2022 г., заповед № 3-0693/15.08.2022 г., заповед № 3-0088/11.02.2014 г., заповед № 3-0024/08.01.2019 г., заповед № 3-0025/08.01.2019 г. и заповед № 3-0107/02.02.2022 г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, длъжностна характеристика за длъжността „главен инспектор“ и длъжностна характеристика за длъжността „директор“ при Д „ИТСО“, пълномощни за процесуално представителство, договор за правна защита и съдействие № 020112 от 01.12.2022 г., електронно извлечение от банкова сметка, както и въз основа на гласните доказателства, събрани чрез разпита на свидетелите А. Г. и Борислав Николов.

Съдът кредитира в цялост показанията на актосъставителя Г., който в качеството си на главен инспектор при Д „ИТСО“ е бил натоварен с осъществяването на контрол по спазване на трудовото законодателство по отношение на жалбоподателя. Обстоятелствата по извършената проверка в обекта на контрол, проверката по документи и направените от органите на контрол констатации, сред които че работодателят без искане от страна на своя служител му е разрешил ползването на неплатен отпуск в размер на 19 дни за месец април 2022 г., съдът прие за безспорно установени от показанията на свидетеля Г.. Заявеното от последния в тази връзка съответства на останалите приобщени по делото доказателствени материали – фиш за работни заплати (по-специално в частта му за месец април 2022 г.), писмени обяснения от представител на работодателя и присъствен лист за отчитане на положен труд на работници за същия период. Пред съда свидетелят декларира, че към момента на съставяне на акта е знаел, че през проверявания период работникът не е изпълнявал трудовите си функции по здравословни причини, което по никакъв начин не изключва констатацията за предоставения му неплатен отпуск. С доверие следва да се дарят твърденията, че заповед за разрешаване на неплатен отпуск не е била издавана, както и че актът е бил съставен в присъствието на упълномощен представител на жалбоподателя.

На следващо място съдът установи нужната степен на информативност и достоверност и в показанията на разпитания свидетел Николов, поради което на тях следва да се даде вяра. Лицето потвърждава, че лично е изготвило и представило всички необходими за целите на предприетата проверка документи, които са били изискани от дружеството. Заявеното от Николов съответства на описаното в АУАН, както и на писмените доказателства, по-конкретно що се касае до завеждането на неприсъствените дни на работника като неплатен отпуск, както и липсата на депозирана молба за разрешаване на отпуск, респективно – на заповед за неговото одобряване.

В допълнение към изложеното от свидетеля следва да се отбележи, че в хода на инициране на административнонаказателното производство

актосъставителят му е снел писмени обяснения. Съдът не споделя виждането, че информацията е събрана по принудителен път. Както лицето сподели при своя разпит, контролният орган му е казал „горе-долу какво да напише“, което означава единствено даване на методически указания по обективизиране на писмените данни, но не и упражняване на натиск при формулиране на съдържанието им, още повече че самият писмен документ е собственоръчно изготвен и подписан от лицето, от което изхожда.

Също така необосновани и несъответни на правилата на логиката се оказват и сведенията на Н в частта им, с която се споделя, че в системата на дружеството единствената възможност за отразяване неявяването на работника била завеждането му в неплатен отпуск. Кодексът на труда извежда неявяването на работното място като едно от най-сериозните дисциплинарни провинения, доколкото се свързва с неизпълнение на основното задължение по трудовия договор – това по пренебрегване на работна сила. Нещо повече, кумулирането на два последователни работни дни, в които работникът не се е явил на работа, предполага налагането на най-тежкото по своите последици дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение по чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ. Предвид горното твърдения, че не е била налице алтернатива в предприетите от работодателя действия при неявяване на неговия служител в толкова продължителен период от време, се явяват несъстоятелни.

**При така установената фактическа обстановка от правна страна съдът приема следното:**

Жалбата е процесуално допустима, тъй като изхожда от легитимирано лице, депозирана е в предвидения от закона преклузивен срок срещу акт, подлежащ на обжалване. Разгледана по същество, жалбата е неоснователна, като съображенията на съда в тази насока са следните:

На първо място настоящият съдебен състав намира за неоснователно възражението на жалбоподателя за отсъствие на материална и териториална компетентност на актосъставителя и наказващия орган. Компетентността на главен инспектор А. Г. по съставяне на АУАН и на директора на Д „ИТСО“ по издаване на наказателни постановления произтичат директно от разпоредбите на чл. 416, ал. 1 и ал. 5 от КТ във връзка с Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Съобразно чл. 20, ал. 4, т. 3 от УП в старата му редакция, инспекторите разполагат с право да съставят актове за установяване на административни нарушения и да образуват административнонаказателни производства, като съгласно наличните заповеди на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, към момента на извършване на нарушението, респективно – на установяване на нарушението, актосъставителят е заемал длъжността „главен инспектор“ в отдел „Административно, информационно и правно осигуряване“ на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ към Главна дирекция „Инспектиране на труда“. Нещо повече, в чл. 21, ал. 4 от актуализирания Устройствен правилник (приет с ПМС № 313 от 05.10.2022 г., обн. в ДВ. бр.81 от 11 Октомври 2022 г.) изрично са регламентирани териториалните

правомощия на служителите в териториалните дирекции „Инспекция по труда“, като е прогласена компетентността им на контролни органи в териториалния обхват на съответната дирекция. Служителите на дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ имат компетентност на контролни органи и в териториалния обхват на Столичната община, в който попада и проверяваният обект (офисът и седалище на жалбоподателя е ситуиран в с. Казичене, което се намира в административен район Панчарево, който пък от своя страна е част от Столична община). Наказателното постановление също изхожда от компетентно лице, тъй като директорът на Д „ИТСО“ се явява нарочно упълномощено за целта лице съгласно представените заповеди, с които въз основа на законовата делегация на чл. 47, ал. 2 от ЗАНН във връзка с чл. 416, ал. 5 от КТ е бил оправомощен в качеството си на длъжностно лице да осъществява контрол за спазване на трудовото законодателство, в това число чрез издаване и подписване на наказателни постановления по съставени актове за установяване на административни нарушения, извършени на територията на Столична община.

При служебна проверка за законосъобразност от процесуалноправна страна съдът не констатира наличие на допуснати съществени нарушения на процесуалните правила от страна на административнонаказващия орган, които да представляват основание за отмяна на наказателното постановление на формално основание. Противно на наведеното от страна на въззивника, съдържанието на АУАН и НП е съответно на изискванията на чл. 42, т. 3 и т. 4 от ЗАНН и чл. 57, ал. 1, т. 5 от ЗАНН – налице е точно и ясно описание на нарушението с посочване на характеризиращите го белези и обстоятелствата по осъществяването му. Правилно е определена датата на извършване на нарушението, като същата бележи тъждество с момента, в който работодателят е отредил ползването на неплатен отпуск на своя служител – 01.04.2022 г. Що се касае до непосочването на място на извършване на деянието, съдът намира, че в настоящия случай същото не представлява съществено процесуално нарушение, тъй като мястото е определяемо и изводимо от констатациите, заложи в АУАН и НП. Мястото на осъществяване на нарушението в случая съвпада със седалището на дружеството-работодател, както и с местоработата, на която е полагана работна сила съобразно трудовия договор – гр. София, с. Казичене, ул. „Серафим Стоев“ № 8. Налице е съответствие между фактическото описание на деянието и дадената от актосъставителя и наказващия орган правна цифрова квалификация.

Необосновано жалбоподателят е възразил срещу нередовността на процедурата по съставяне на АУАН. Разпоредбата на чл. 40, ал. 1 изисква актът да бъде съставен в присъствието на нарушителя, което в случая е осигурено с призоваването му в седалището на Дирекцията. Дружеството е излъчило свой упълномощен представител, който е присъствал на изготвянето на акта, противно на заявеното от свид. Николов, който пред съда сподели, че е изчакал пред сградата на ИА „ГИТ“ да бъде съставен актът, но след това последният му е бил предявен и му е дадена възможност да се запознае със съдържанието му. При това положение не може да се приеме, че

правата на нарушителя са били нарушени, тъй като на последния са гарантирани всички регламентирани в закона процесуални способности за защита.

Атакуваното наказателно постановление е законосъобразно и от гледна точка на материалния закон.

Анализът на доказателствата по делото налага извода, че жалбоподателят е осъществил както от обективна, така и от субективна страна състав на нарушение по чл. 160, ал. 1 от КТ. Съдържанието на конкретната правна норма разкрива възможност за работодателя по искане на работника или служителя да му разреши ползването на неплатен отпуск независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. В хода на съдебното следствие беше установено, че на 01.04.2022 г. „МЕГА ЕЛ“ ЕООД в качеството си на страна по трудово правоотношение е предоставил на своя работник И Ина длъжност „монтажник, електрооборудване“ неплатен отпуск в размер на 19 дни. Безспорна е липсата на отправено от страна на Илиев волеизявление по посока разрешаването на подобен отпуск, като сведения в тази насока се черпят както от писмения му сигнал до контролните органи, така и от констатациите на инспекторите, намерили място в съставения от тяхна страна протокол за извършена проверка, а не на последно място се потвърждават и от събраните гласни доказателства. Установено беше още и отсъствието на издадена заповед или друг акт с разрешително предназначение, по силата на който работодателят да е позволил на работника да ползва полагащия му се неплатен отпуск. Според трайно установената съдебна практика няма законова възможност за ползване на неплатен отпуск без писмено разрешение от работодателя.

Отпуските по Кодекса на труда се дават на работника или служителя за да възстанови работоспособността си, за да може след това отново да дава съответен по качество и количество труд, предвиден съобразно изискването на длъжността по трудовия договор (така *Тълкувателно решение № 12 от 03.III.1969 г., ОСГК на ВКС*). Касае се за конституционно установено субективно право (чл. 48, ал. 5 от КРБ) от патримониума на съответния служител, чието реализиране зависи от неговата лична преценка и се осъществява чрез отправянето на нарочно искане до работодателя.

Следователно, разпоредбата на чл. 160, ал. 1 от КТ изисква отправянето на две насрещни писмени волеизявления на страните по трудовото правоотношение, които да съвпадат както относно основанието и размера на отпуска, така и по отношение на конкретния календарен период, през който работникът или служителят желае да го ползва, а работодателят да го разреши. Въз основа на данните по делото съдът прие, че на работника е бил даден неплатен отпуск без негово съгласие, с което дружеството-жалбоподател е осъществило състава на административното нарушение, под чиято диспозиция е подведено поведението му.

Обстоятелството, че служителят И е бил в трудови правоотношения с друг работодател, както и че пред последния е представил болничен лист за временна неработоспособност, са ирелевантни към настоящия случай.

Отговорността на юридическите лица е обективна /безвиновна/, поради което и субективната страна на осъщественото нарушение не подлежи на изследване.

За нарушаване правилата на трудовото законодателство (сред които попада и нормата на чл. 160, ал. 1 от КТ), санкционната разпоредба на чл. 414, ал. 1 от КТ предвижда на работодателя, в случай че не подлежи на по-тежко наказание, да се налага имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. Наложена на „МЕГА ЕЛ“ ЕООД имуществена санкция е определена в размер от 1500 лв. Същата съответства на минималния законоустановен размер на приложимото административно наказание, като съдът прие, че размерът му е съобразен със степента на обществена опасност на нарушението, а отделно от това и стойността му не подлежи на ревизиране.

Не са налице основания за приложение на чл. 28 от ЗАНН. Нарушението на чл. 160, ал. 1 от КТ разкрива типичната за този вид административни нарушения обществена опасност и не може да се определи като маловажен случай. Касае се за нарушение на правилата за ползване на неплатен отпуск, които гарантират реализацията на субективното право на работниците на почивка, което кореспондира на задължението на работодателя при определени предпоставки да я допусне и реализира. С оглед на това съдът приема, че жалбоподателят е бил санкциониран законосъобразно.

С оглед изхода на делото и на основание чл. 63 д, ал. 4 от ЗАНН, в полза на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ следва да се присъди възнаграждение, тъй като административнонаказващият орган в съдебното производство е бил защитаван от юрисконсулт. Отчитайки изискванията на чл. 63 д, ал. 4 от ЗАНН, вр. чл. 37 от Закона за правната помощ, вр. чл. 27 е от Наредбата за заплащането на правната помощ, съдът счете, че следва да осъди жалбоподателя „МЕГА ЕЛ“ ЕООД да заплати юрисконсултско възнаграждение в минималния законов размер от 80 лева.

Така мотивиран и на основание чл. 63, ал. 2, т. 5 от ЗАНН, **Софийски районен съд:**

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** наказателно постановление № 23-2200623/15.11.2022 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, с което на жалбоподателя „МЕГА ЕЛ“ ЕООД за нарушение на чл. 160, ал. 1 от КТ е наложена имуществена санкция в размер на **1500 лв.** /хиляда и петстотин лева/ на основание чл. 416, ал. 5 от КТ във връзка с чл. 414, ал. 1 от КТ.

**ОСЪЖДА** жалбоподателя „МЕГА ЕЛ“ ЕООД с ЕИК 130638700 да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата от



**80.00 лв.** /осемдесет лева/, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд- София град в четиринадесетдневен срок от деня на съобщението, че решението е изготвено.

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_