

# РЕШЕНИЕ

№ 26

гр. Тополовград, 28.10.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ТОПОЛОВГРАД, ПЪРВИ НАКАЗАТЕЛЕН  
СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и първи юли през две хиляди  
двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Иван Хр. Христов

при участието на секретаря А.В.А.  
като разгледа докладваното от Иван Хр. Христов Административно  
наказателно дело № 20222320200047 по описа за 2022 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Жалбоподателят твърди, че издаденото наказателно постановление на  
Директора на Дирекция „Инспекция по труда” – гр. Хасково, с което на  
представяваното от него ЕТ“Р.С.“ е наложено административно наказание –  
имуществена санкция в размер на 1500 лв. на основание чл. 416 ал. 5, във вр. с  
чл. 414 ал. 1 от Кодекса на труда, е незаконосъобразно и необосновано поради  
следните съображения:

Твърди се, че НП е немотивирано, тъй като в частта за мотиви според  
него е изложена само хронологията на действията на административния  
орган, а в самия петитум, където следва да е посочено наказанието са  
изложени мотиви, което води до объркване и нарушаване правото на защита.  
Твърди се, че е допуснато и друго процесуално нарушение при посочване на  
датата на извършване на нарушението, като в АУАН е записано, че  
нарушението е извършено към 24.02.2022 г. по отношение на работничката С.,  
на длъжност „продавач-консултант“, която на 16.02.2022 г. е работила до  
21.00 часа, а на 17.02.2022 г. е започнала работа в 06.00 часа. Според  
жалбоподателя тази дата – 24.02.2022 г. не е дата на проверката, нито дата на  
констатиране на нарушението, което според жалбоподателя също води до

нарушаване правото на защита.

Жалбоподателят твърди, че не е извършил вмененото му нарушение и АНО не е установил по никакъв начин дали нарушението е реално извършено, т.е. дали действително на този работник не му е осигурена 12 часа почивка. Това, че в графика за смени е записано по този начин, не означава, че нарушението е налично и според него се касае за техническа грешка при изчисляване на часовете, но по никакъв начин работникът не е ощетен, тъй като той реално е започнал следващата си смяна след като е почивал 12 часа. Според него това обстоятелство е могло лесно да бъде установено чрез декларация на работника или по друг начин, но проверяващите не са го направили. Твърди се, че констатираното нарушение е явно незначително и е следвало да доведе до приложение на разпоредбата на чл.28 от ЗАНН и да не бъде наложено наказание, като бъде предупреден нарушителя устно или писмено, че при повторно извършване ще му бъде наложено административно наказание.

Твърди се, че предписанията, които са били издадени са били изпълнени от жалбоподателката в качеството ѝ на собственик на търговеца, веднага след проверката. Твърди се, че тази работничка работи повече от 15 години при този работодател и никога не ѝ е било нарушавано правото на почивка и отпуск, както на нея, така и на всички останали работници в обекта.

Твърди се, че не е вярна констатацията, че са настъпили някакви вредни последици за работничката. Освен това, би могло да се приложи разпоредбата на чл.415в, ал.1 от КТ където санкцията е от 100 до 300 лева.

Твърди се, че не е доказана вината на търговеца, нито е посочена нейната форма.

С оглед на изложените съображения се претендира да се отмени изцяло издаденото НП като незаконосъобразно и неправилно, постановено при съществено нарушение на процесуалния и материалния закон. Претендират се и направените разноси.

В съдебно заседание, чрез своя процесуален представител жалбоподателя поддържа жалбата си, като доразвива изложените в нея аргументи.

Административнонаказващият орган – Дирекция „ИТ” – Хасково изпраща представител в съдебно заседание – ст.юрисконсулт Г., която оспорва жалбата и моли съда да потвърди НП като законосъобразно.

От събраните по делото доказателства съдът приема за установено следното от фактическа и правна страна:

На 21.02.2022 г. в търговски обект – магазин за хранителни стоки, стопанисван от ЕТ“Р.С. – 2003“ е била извършена проверка за спазване на трудовото законодателство. Проверката е била извършена от служителите на ДИТ – Хасково Г. К. А. и К. А. К.. Били са изискани документи, които удостоверяват разпределението на работното време и е бил представен график, съобразно който наетото лице М.К. С. е била на смяна. Тя е декларирала писмено обстоятелствата, при които работи, т.е. график съобразно който се редуват смените и се утвърждава ежемесечно. Графикът, който е бил представен в обекта е показвал, че С. следва да бъде на смяна. С призовка по чл.45 ал.1 от АПК от г-жа Р.С., в качеството ѝ на представляващ едноличния търговец са били изискани документи, свързани с контрола, в това число и работните графици за определен период. На 01.03.2022 г. жалбоподателката се явила в ДИТ – Хасково и е предоставила необходимите документи, в това число и работните графици, като графикът който е представила на 01.03.2022 г. не е бил същият, който е представен при проверката на място на 21.02.2022 г. При огледа на графиците се установило, че работните смени се редуват по начин, който нарушава правилата на чл.152 на КТ, а именно: прехода от трета в първа смяна, нарушава задължителната 12-часова почивка. Третата смяна приключва в 21.00 часа, а първата смяна започва в 06.00 часа сутринта. Установило се, че такова редуване на смените от трета в първа смяна го има във всички работни графици. В конкретният случай основаниято за съставянето на акта е бил работния график за месец февруари 2022 г. и за да бъде избрана конкретна дата за нарушението е взет предвид прехода от 16.02.2022 г. към 17.02.2022 г.и по този начин смените – почивката, която е получил работника е 9 часа, с което са били нарушени изискванията за 12 часа почивка. Видно от графика, представен при проверката по документи в ДИТ – Хасково, по отношение на работничката М. С. е било допуснато нарушение във връзка с осигуряване на минимална почивка, като съгласно същия С. е работила на 16.02.2022 г. трета смяна, до

21.00 часа, а на следващия ден – 17.02.2022 г. първа смяна с начален час 06.00 часа. Актът е бил съставен от Г. К. А. – гл.инспектор в ДИТ – Хасково, в присъствието на колегата си К. А. К. на ЕТ“Р.С. – 2003“, в качеството ѝ на работодател, за това, че е нарушила правото на 12 часа непрекъсната междудневна почивка на работещата като продавач-консултант М.К. С., в стопанисвания обект – магазин за хранителни стоки, като при последователно редуване на смените на 16.02.2022 г. – трета смяна от 13.00 до 21.00 часа, а на следващият ден – първа смяна от 06.00 часа до 14.00 часа, като това нарушение е квалифицирано като такова по чл.152 по КТ. Актът е бил съставен в присъствието на жалбоподателя, екземпляр от акта е бил връчен срещу разписка и нарушението е било констатирано в обекта и по документи, тъй като и на двете места е бил представен един и същи график.

Въз основа на този акт е издадено НП № 26-2200088/23.05.2022 г. с което на едноличния търговец е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лева на основание чл.416, ал.5, във вр. чл.414, ал.1 от КТ за нарушение по чл.152 от КТ. В НП подробно са описани фактическите констатации, мотивите, защо не намира приложение разпоредбата на чл.415в, ал.1 от КТ и нарушението е квалифицирано като такова по чл.414, ал.1 от КТ и защо не следва да се характеризира като маловажно. НП е връчено с обратна разписка на 23.05.2022 г. Жалбата е подадена директно до съда и входирана на 02.06.2022 г.

По делото са разпитани актосъставителят А. и свидетелката К. – служители на дирекцията, като К. е присъствала при установяване на нарушението на място и при съставяне на акта. От техните показания се установява реда и начина на извършване на проверката и съставянето на акта. И актосъставителят, и свидетеля посочват една и съща фактическа обстановка и описват подробно нарушението, което е извършено и обстоятелствата които са установили на мястото на проверката.

По делото е разпитана като свидетелка и водената от жалбоподателката М. С., която твърди че по време на проверката е била на работа и в следствие е разбрала, че смяната ѝ по график е до 21.00 часа и твърди, че си е тръгнала в 18.00 часа вечерта и след 18.00 часа е останала на работа другата ѝ колегка. Същата твърди, че работи от 17 години в тази фирма и не е имало случай, в който да не ѝ е била осигурявана 12-часова почивка. Проверяващите

не са я питали нищо.

Така изложената фактическа обстановка се доказва от събраните по делото писмени доказателства, които съдът кредитира, като документи, издадени в съответната форма и по съответния ред, както и от гласните доказателства на разпитаните по делото свидетели и актосъставителя, на които съдът дава вяра, тъй като същите са обективни и непротиворечиви и в съответствие със събраните по делото писмени доказателства.

С оглед на изложеното и като прецени събраните доказателства съдът достигна до следните правни изводи:

Производството е образувано на основание чл. 59 и сл. от ЗАНН.

Жалбата е допустима, тъй като е подадена в законоустановения срок от лице, имащо правен интерес, и са спазени всички изисквания за нейното редовно разглеждане.

Жалбата и неоснователна и недоказана и следва да се отхвърли, като обжалваното НП да се потвърди изцяло, като законосъобразно и обосновано.

Административнонаказателната отговорност на едноличния търговец в качеството му на работодател е ангажирана за нарушение на разпоредбата на чл.152 от КТ, съгласно който работникът или служителят имат право на непрекъсната междудневна почивка в размер на 12 часа. В случая, видно от представените графици това нарушение е било категорично установено спрямо работничката С., като на цитираната дата, видно от графика предният ден същата е била до 21.00 часа, а на другия ден е била първа смяна от 06.00 часа и по този начин на същата не е била осигурена непрекъсната 12-часова междудневна почивка. Констатираното от контролния отговор нарушение изцяло кореспондира със събраните и приложени писмени доказателства. В НП АНО е изложил подробно мотивите си за размера на наложената санкция. При квалифициране на нарушението, същият е обсъдил възможността за приложение на разпоредбите на чл.28 от ЗАНН и чл.415в, ал.1 от КТ, като правилно е преценил, че липсват основания за тяхното прилагане, с оглед значимостта на охраняваните обществени отношения с нарушената материално правна разпоредба. Обект на защита са обществените отношения по охрана на един от най-важните права на гражданите, а именно правото на почивка, което в никакъв случай не може да се преценява като маловажен случай. Целта на почивката е да се осигури време за отдых на работника и тя е

конкретен израз на закрила на труда и няма възможност това нарушение да бъде отстранено, тъй като вредните последици са настъпили за работника. Няма нито едно писмено доказателство оборващо констатираното нарушение. В случая, представения поименен график за работа е документ, изготвен и представен на проверяващите от самия работодател и следователно следва да се приеме, че в него се съдържат факти признати от жалбоподателя и само при опровергаване на тяхното съдържание по надлежния ред може да се постави въпроса за липса на нарушение по чл.152 от КТ. В случай че не е установена неговата неистинност по процесуален ред, същият се ползва с доказателствена сила на фактите в него и не може да се оборва със свидетелски показания. Съдът намира твърденията в жалбата за допусната техническа грешка и съответно за липса на нарушение за изцяло неправилно. Също така показанията на работничката в обекта на едноличния търговец следва да бъдат оценявани през призмата на отношенията ѝ с работодателя и в този смисъл в конкретния случай, съдът няма как да ги кредитира. Относно допусната техническа грешка в акта при изписване на датата на нарушението – на едното място в края на акта, която съответно е коригирана в НП, съдът не счита, че това води до неговата незаконосъобразност и в случая намира приложение разпоредбата на чл.53 ал.2 от ЗАНН, тъй като нарушението е установено по безспорен начин, както и самоличността на нарушителя. С тази грешка съдът счита, че по никакъв начин не е нарушено правото на защита на жалбоподателя.

С оглед на изложеното, съдът намира, че АУАН и НП са издадени от компетентни органи в предвидените за това срокове и форма и при липса на допуснати съществени нарушения на процесуалните правила и съдържанието им съответства на минимално изискуемите реквизити по чл.42 и чл.57 от ЗАНН, спазен е изцяло и материалният закон и правилно е ангажирана административно наказателната отговорност, поради което последните следва да се потвърдят.

Водим от гореизложеното и на основание чл. 63 от ЗАНН съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** като законосъобразно НП № 26-2200088/25.05.2022 г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда” - Хасково, с което на **ЕТ“Р.С. - 2003**, ЕИК 123636340, със седалище и адрес на управление: с.К., ул.“\*\*\*\*\*”, в качеството му на работодател е наложена

**ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ** в размер на **1500** лв. /хиляда и петстотин лева/ на основание чл. 416 ал. 5, вр. с чл. 414 ал. 1 от Кодекса на труда за извършено нарушение по чл.152 от Кодекса на труда.

Решението подлежи на касационно обжалване пред АС – Ямбол в 14-дневен срок от съобщението на страните.

Съдия при Районен съд – Тополовград: \_\_\_\_\_