

# РЕШЕНИЕ

№ 1407

гр. София, 21.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 105-ТИ СЪСТАВ**, в публично заседание на петнадесети юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: АЛБЕНА Т. МОМЧИЛОВА

при участието на секретаря ДАНИЕЛА ПЛ. ИВАНОВА  
като разгледа докладваното от АЛБЕНА Т. МОМЧИЛОВА  
Административно наказателно дело № 20211110216859 по описа за 2021 година

за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на [чл. 59-63 от ЗАНН](#).

Образувано е по жалба на „С.С.Г.-78“ ЕООД, ЕИК: \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: \*\*\*\*, представлявано от управителя К.С.Д. чрез адв. Н. Т. Я. срещу наказателно постановление (НП) № 42-2100080/18.11.2021 г., издадено от Директора на Д„ИТ“ - София, с което на жалбоподателя на основание чл. 416, ал. 5 вр. чл. 414, ал.1 от КТ е наложена имуществена санкция в размер на 1500,00 (хиляда и петстотин) лв. за административно нарушение по чл. 142, ал. 6 КТ.

Жалбоподателят излага доводи в жалбата, че НП е незаконосъобразно, тъй като осъществява дейността си по Закона за частната охранителна дейност и Наредба № 81213-611 от 11 юни 2018 г. за условията и реда за организация на видовете частна охранителна дейност, ползвало се от изключителното си право да определя организацията на работното време на дружеството. Сочи се също, че АНО не е събрал доказателства и не е обсъдил с управителя на дружеството въведената от него организация на полагането на труд по чл.139а от КТ, а е възприел, че е налице въведено сумарно изчисляване на работното време във връзка с разписаната норма на чл. 142 от КТ, както и нарушение на правилата по чл. 42 чл. 57 от ЗАНН. Моли съдът да отмени обжалваното НП като незаконосъобразно и неправилно.

В съдебно заседание жалбоподателят се представлява от адв. Я., която поддържа жалбата и моли за отмяна на НП, като излага доводи за

незаконосъобразност и оспорва да е извършено нарушение на КТ, прави искане за присъждане на разноски и възразява, ако съдът приеме, че не е налице основание за отмяна на НП да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение.

Въззиваемата страна, редовно призована, се представлява от юрк. Д., която оспорва жалбата, счита санкционирането на дружеството за правилно и законосъобразно. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Софийски районен съд, като прецени събраните по делото доказателства и наведените доводи, приема за установено следното:

От фактическа страна:

Актосъставителят Р. В. А. на длъжност главен инспектор при Д „ИТ“-София в присъствието на свидетели на 06.10.2021 г. около 08:30 часа извършила проверка по спазване на трудовото законодателство в обект на контрол (охранителен пост в Лабораторен блок на МГУ „Св. Иван Рилски“). В хода на проверката е бил заварен да полага труд като охранител С.Г.Т. с ЕГН: \*\*\*\*\*, лице, което подало сигнал до инспекцията по труда и което било повод за извършване на проверката. В писмена декларация лицето е декларирано, че работи на длъжност „охранител“ с работно време от 07:00 часа до 19:00 часа (за датата 06.10.2021 г.). При повторно посещение около 22:15 часа, проверяващия орган отново е заварил да полага труд лицето С.Г.Т.. В повторно попълнена декларация, лицето посочва, че работи с работно време от 07:00 часа (на дата 06.10.2021 г.) до 07:00 часа на 07.10.2021 г. С тази повторна проверка е констатирано, че продължителността на работната смяна на С.Г.Т., охранител в „С.С.Г.-78“ ЕООД на 06.10.2021 г. е надвишена законоустановената максимална продължителност на работната смяна от 12 часа. С това контролните органи приели, че е нарушена разпоредбата на чл. 142, ал. 6 от КТ. Нарушението е извършено и констатирано на 06.10.2021 г. в обект на контрол: охранителен пост в Лабораторен блок на МГУ „Св. Иван Рилски“, ж.к. Студентски град, гр. София.

В съдебното заседание свидетелката Р. В. А., потвърждава, че същата е съставила АУАН, след извършена проверка в 08:30 часа, в която установила работника С.Т. да полага труд, както и при по-късната проверка на същия ден в 22:15 часа същите обстоятелства. Въз основа на двете проверки и това, че и на двете е заварил лицето С.Т. да полага труд, както и от графика, който е бил наличен в обекта на контрол и който е бил представен от управителя в ДИТ, тя е установила, че работника С.Т. полага труд с 24 часови дежурства. По спомен свидетелката заявява, че в три дневен срок жалбоподателя е подал възразение. Същата допълва, че при сумарно отчитане на работното време, работната смяна не може да надвишава 12 часа - съгласно чл. 142, ал. 6 от КТ. Като заявява, че това е приела в случая. Както и че Правилникът за вътрешния трудов ред е бил представен по време на проверката и че в него е упоменато, че се работи на сумарно отчитане на работното време с период

един месец. Свидетелката при разпита си заявява, че повод за извършената проверка е подаден сигнал от лицето С.Т., че се работи на 24 часови смени. Същата не е запозната с възраженията, които са постъпили по съставянето на акта и с приложените към него документи. Актосъставителката в разпита си в качеството на свидетел заявява, че при нея не са се явявали представители от страна на счетоводството, а единствено управителя на дружеството. Заповед за ненормиран работен ден не и е била представяна. Както и няма спомен да е виждала и да са и представени в хода на проверката Заповед № 18/15.07 и Заповед № 19/15.07. Съдът кредитира показанията на този свидетел като непротиворечиви, последователни и логични, потвърждаващи се от наличния писмен доказателствен материал, както и от показанията на св. Т..

Свидетелят С.Т., който е и работник в дружеството и е присъствал и на двете проверки, също бе разпитан в хода на съдебното следствие. Същият заяви, че пътува всеки ден, на всяко дежурство от гр. Левски, тъй като квартирите в София са скъпи и затова работи на ненормиран работен ден. С.Т. свидетелства, че работи в дружеството от три години на 24 часови смени, както и че три или четири дни след дежурство почива. Същият заявява, че са минали на проверка, но на предишен обект, на който бил 12 часова смяна. Дали са му да попълни декларация, в която да опише на колко часа работи, дали има трудов договор и колко дни годишен отпуск ползва, като самият той казва, че ползва 26 дни, платен годишен отпуск. За проверката свидетелства, че са го проверили два пъти в този ден, че са били едни и същи служители. Сутринта по негови спомени е било около 9:00 часа, а вечерта към 20:00 часа. Свидетелят заявява, че полага труд по график, и че знае, че е на ненормиран работен ден. Същият е запознат със Заповедите и Правилника за вътрешния трудов ред. Работи по предварителен график. След като свидетелят отрече да е подавал сигнал до Д"ИТ", при предявяване на сигнал, подвърждава, че почеркът и подписа са негови, както и че е подал сигнала, защото тогава е работел без почивка. Съдът предяви на свидетеля С.Т. и декларациите от 06.10.2021г. от 08:30 часа, както и от 06.10.2021 г. от 22:15 часа. Свидетелят заяви, че ги е попълвал той, като добави, че каквото са го накарали това е написал. Същият допълни, че на този ден (06.10.2021 г.) е бил 12 часова смяна, но се е случило да остане 24 часа.

В съдебното заседание бяха приети представени платежна ведомост за месец септември две хиляди и двадесета година, от която е видно, че на С.Т. е заплатено допълнително трудово възнаграждение във връзка с положения нощен труд и положения труд в празничните дни, заедно с фиш за работна заплата, както и ведомост с начислена основна заплата и допълнително трудово възнаграждение, както и фиш за заплата, с приложен график и присъствена форма за процесния месец октомври две хиляди двадесет и първа година.

Въз основа на така установеното от фактическа страна съдът изведе следните правни изводи:

Жалбата е допустима, подадена в законоустановения срок от лице имащо право на обжалване.

Настоящият съдебен състав намира, че в хода на административно-наказателната процедура не са допуснати съществени процесуални нарушения, водещи до неотстраними пороци на обжалваното наказателно постановление или ограничаващи правото на защита на дружеството-жалбоподател, които да са самостоятелно основание за отмяна на обжалвания санкционен акт. Неоснователни се явяват възраженията за липса на местоизвършване, доколкото достатъчно ясно и конкретно е посочено както в АУАН, така и в НП адрес - гр.София, ж.к.“Студентски град“, студентско общежитие бл.60Г, на МГУ“Св.Иван Рилски“.

АУАН е съставен от компетентен орган, съобразно изискванията на чл. 416, ал. 1 от КТ и съдържа всички необходими реквизити, установени в нормата на чл. 42 от ЗАНН, подписан е и е надлежно връчен, като е указано правото на жалбоподателя по чл. 44 ЗАНН.

Издаденото въз основа на АУАН наказателно постановление е издадено от компетентен орган по смисъла на чл. 416, ал. 5 от КТ във връзка със Заповед на Изпълнителния директор на ИА „ГИТ“ № 3-0058/11.02.2014 г. Спазени са изискванията на чл. 57 и чл. 58 от ЗАНН, налице е съответствие между обстоятелствената част на акта за установяване на административно нарушение с обстоятелствената част на атакуваното наказателно постановление. Налице е също така редовно връчване на НП на управителя на дружеството-жалбоподател.

От събраните по делото писмени доказателства и гласни доказателствени средства не се установи по безспорен и категоричен начин твърдяното от процесуалния представител на жалбоподателя въвеждане от работодателя на ненормиран работен ден.

Според разпоредбата на чл.139, ал.1 от КТ разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието. В тази връзка съдът отчете, че с чл.14, ал.2 от Правилника за вътрешния трудов ред на дружеството -жалбоподател е въведено сумирано изчисляване на работното време на основание чл.142, ал.2 КТ, с месечно отчитане на положения труд.

В представения правилник за вътрешния трудов ред на дружеството, не са

определени началото и краят на работния ден, редът за редуване на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето за хранене на работниците и служителите, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работата в предприятието, като в тази връзка контролните органи са констатирали нарушение по чл.4а, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. В тази връзка настоящия съдебен състав намира, че издадените и представени в съдебното производство Заповеди № 12/15.07.2020 г. и Заповед № 19/15.07.2020 г. от управителя на дружеството -работодател с посочено основание чл.139 КТ и чл.14, ал.3 от ПВТР и чл.156, ал.1, т.2 и чл.24, т.3 от ПВТР не освобождават последния от изпълнението на задължението, визирано в императивната норма на чл.139, ал.1 от КТ. Работодателят може да промени броя на работните дни в месеца и работното време с изрична заповед, но разпределението на работното време остава такова, каквото е определено в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието.

Предвид гореизложеното и с оглед събраните в хода на съдебното следствие доказателства безспорно се установява извършване на нарушението, за което е била ангажирана административно -наказателната отговорност на дружеството -жалбоподател, в качеството му на работодател. Легалната дефиниция на понятието "работодател" е дадена в § 1 т.1 от ДР на КТ: всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение. С оглед изложеното и предвид представения трудов договор № 057/19.05.2020 г. между „\*\*\*“ ЕООД и С.Г.Т. категорично се установи, че дружеството има качеството на работодател и като такъв е адресат на разпоредбите на КТ, включително и на тази на чл.142 от КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.142, ал.6 от КТ максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.

От доказателствената съвкупност на делото безспорно се установи, че дружеството - жалбоподател в качеството си на работодател е нарушило изискванията на чл.142, ал.6 от КТ, като е допуснало продължителността на работната смяна на С.Т. -на длъжност „охранител“ да надвишава максимално допустимата продължителност на работната смяна от 12 часа, като св. Т. е полагал труд за период от 24 часа.

Доколкото в случая е ангажирана административнонаказателната отговорност на юридическо лице, която е обективна и безвиновна, не следва да бъде обсъждан въпросът за субективната страна на деянието.

Санкционната норма на чл.414, ал.1 от КТ предвижда, че 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. В конкретния случай санкцията е в минимален размер, поради което съдът не е оправомощен да обсъжда въпроса за евентуално ревизиране размера ѝ.

Принципно и при нарушения, извършени от юридически лица, не е изключено приложението на чл. 28 от ЗАНН, но в конкретния случай не са налице основания съдът да разсъждава в тази насока, доколкото нарушението не разкрива по-ниска степен на обществена опасност в сравнение с обикновените случаи на нарушения от този вид и не може да се квалифицира като маловажен случай по смисъла на цитираната разпоредба, респ. по чл.415в, ал.1 от КТ. В тази връзка следва да се вземе предвид, че установената максимална продължителност на работната смяна цели осигуряване на работниците и служителите на необходимото време за почивка и възстановяване на трудовата им работоспособност. По този начин се предотвратява настъпване на преумора и риск от трудови злополуки.

Предвид всичко изложено, настоящият съдебен състав приема, че при правилно установена фактическа обстановка, квалифициране на нарушението и посочване на точната санкционна норма и правилно определена санкция, която се явява справедливо наказание за извършеното нарушение и ще постигне необходимия превантивен и предупредителен ефект към спазване на установения правов ред в страната, наказателното постановление следва да се

потвърди изцяло.

С оглед изхода на правния спор и на основание чл. 63д от ЗАНН следва в полза на административно-наказващия орган да се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер, определен в чл.37 от Закона за правната помощ, съгласно препращащата разпоредба на чл. 63д, ал. 5 от ЗАНН. Според нормата чл. 37, ал. 1 от ЗПрП заплащането на правната помощ е съобразно вида и количеството на извършената дейност и се определя в наредба на Министерския съвет по предложение на НБПП. В случая за осъществяване на защита по дела по ЗАНН, чл. 27е от Наредбата за заплащане на правната помощ предвижда възнаграждение от 80 до 150 лева. Тъй като делото не се отличава с фактическа или правна сложност, следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на минимума от 80 лева, а претенцията на представителя на жалбоподателя за възлагане на адвокатското възнаграждение на наказващия орган е еноснователна и следва да бъде оставена без уважение.

Така мотивиран и на основание чл. 63, ал. 2, т.5 и ал.9 от ЗАНН и чл.63д, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** НП № 42-2100080/18.11.2021 г., издадено от Директора на Д“ИТ“ - София,, с което на „С.С.Г.-78“ ЕООД, ЕИК: \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: \*\*\*\*, представлявано от управителя К.С.Д. е наложена имуществена санкция в размер на 1500,00 (хиляда и петстотин) лв., на основание нарушение на чл. 142, ал. 6 КТ. като **ПРАВИЛНО И ЗАКОНОСЪОБРАЗНО**.

**ОСЪЖДА** „\*\*\*\*“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\* да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ - София юрисконсултско възнаграждение в размер на 80 /осемдесет/ лева.

**ОСТАВЯ** без уважение искането на жалбоподателя за присъждане на разноски за адвокатско възнаграждение.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване с касационна жалба пред Административен съд София - град на основанията, предвидени Наказателно-процесуалния кодекс /НПК/и по реда на Административно-процесуалния кодекс /АПК/ в 14 дневен срок от съобщаването на страните.

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