

# РЕШЕНИЕ

№ 48

гр. гр. Лом, 06.04.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ЛОМ, ЧЕТВЪРТИ СЪСТАВ**, в публично заседание на девети март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Иван Пл. Йорданов

при участието на секретаря Анетка П. Р.а  
като разглежда докладваното от Иван Пл. Йорданов Административно  
наказателно дело № 20231620200033 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по чл. 59, ал. 1 и сл. от ЗАНН.

С Наказателно постановление № 12-2200248 от 21.12.2022 г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Монтана на „СЛАВЕМ“ ЕООД – Монтана, ЕИК 203821207 в качеството му на работодател, е наложена имуществена санкция в размер на 2000.00 лв. /две хиляди лева/ на основание чл. 416, ал. 5 КТ във вр. с чл. 414, ал. 1 КТ, за това, че при извършена проверка на място и по документи на 08.11.2022 г. по спазване на трудовото законодателство от Дирекция „Инспекция по труда“, в хранителен магазин, находящ се в с. Дългоделци, стопански двор, обект на „Славем“ ЕООД се констатира, видно от правилник за вътрешния трудов ред и графици за работа за периода м. март 2022 г. – м. септември 2022 г., че дружеството в качеството си на работодател не е подsigурило непрекъсната седмична почивка на П\* И. И., която през м. юни 2022 г. има десет работни дни без седмична почивка от 13.06.2022 г. до 22.06.2022 г.

Недоволен от издаденото Наказателно постановление, е останало административнонаказаното дружество, за което в съдебно заседание се явява адв. Л. Г. от МАК. Същата моли съда да отмени издаденото НП като неправилно и незаконосъобразно.

Административнонаказващият орган, чрез своя процесуален представител – старши юрисконсулт С. Кръстева, взема становище, че жалбата е неоснователна, а атакуваното НП е законосъобразно. Моли да бъде потвърдено, като подробни аргументи развива в писмена защита.

Съдът, като взе предвид събраните по делото писмени и гласни доказателства, доводите на страните и посочените в жалбата основания, намира за установено следното:

Жалбата е допустима - подадена в срока по чл. 59, ал. 2 от ЗАНН и от страна, имаща процесуална възможност за обжалване, а разгледана по същество се явява **ЧАСТИЧНО ОСНОВАТЕЛНА**.

От фактическа страна:

На 08.11.2022 г. свидетелите С. Ш., Л. Р. и \*\*\* - инспектори в Дирекция „Инспекция по труда” гр. Монтана извършили проверка на място в обект на „Славем“ ЕООД - хранителен магазин, находящ се в с. Дългоделци. При проверката инспекторите констатирали, че дружеството в качеството си на работодател не е подсигурило непрекъснатата седмична почивка на П\* И. И.. Представени били графици за работа за периода от м. март 2022 г. до м. септември 2022 г., от които се установило, че през м. юни 2022 г. И. имала десет работни дни без почивка, съответно - от 13.06.2022 г. до 22.06.2022 г. За извършената проверка е съставен протокол с № ПР2234987, който е връчен на представляващия дружеството Б. Е. Л.. На 28.11.2022 г. в присъствието на управителя Б. Л. е съставен АУАН № 12-2200248 от св. С. Ш. в присъствието на свидетелите Л. Р. и Р. И. за нарушение на чл. 153, ал. 2 във вр. с чл. 153, ал. 3 КТ. Актът е подписан от управителя на дружеството без възражения, а в срока по чл. 44, ал. 1 от ЗАНН не е депозирано писмено възражение. На 21.12.2022 г. наказващият орган издал на основание чл. 416, ал. 5, във вр. с чл. 414, ал. 1 от КТ атакуваното НП - № 12-2200248, с което наложил на дружеството работодател имуществена санкция в размер на 2000.00 лв.

При така установената фактическа обстановка, съдът намира, че жалбата е частично основателна, поради следните мотиви:

Съгласно чл. 153, ал. 2 КТ: *„При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа.“* Ал. 3 предвижда, че при промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време почивката може да бъде и в по-малък размер, но не по-малък

от 24 часа, и то в ако действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това.

В настоящия казус, видно от всички събрани по делото доказателства, работодателят не е осигурил на работника непрекъсната седмична почивка. Съдът кредитира изцяло показанията на актосъставителя и свидетелите по акта, които потвърждават какво са установили и какви документи са им били представени при проверката. Видно от представения на проверяващите и приобщен като доказателство График за явяване/неявяване на работа за месец юни 2022 г. (л. 14 от делото), П\* И. е била на работа без прекъсване от 13.06.2022 г. до 22.06.2022 г., общо 10 дни, първите пет от които – редовна смяна, а вторите пет – втора смяна. В съдебно заседание са представени Таблица за отчитане явяването и неявяването на работа и „коригиран“ График за явяване/неявяване на работа за месец юни 2022 г. Съдът намира обаче, че въпросните документи не оборват по никакъв начин административното обвинение. В представената Таблица липсват имена и подпис на съставителя, а Графикът е коригиран на ръка, като в графите за 16.06 и 17.06 редовната смяна е поправена с Н (неработен). Описаните документи не са предоставени на проверяващите. Прави впечатление обаче, че не са представени и впоследствие - нито при съставянето на АУАН, нито с възражение против него, нито с жалбата срещу НП. Представени са едва в съдебно заседание, въпреки че св. Елеонора Младенова посочва, че е установила техническа грешка в графика. Затова и достоверността на тези доказателства се поставя под съмнение. По същия начин стоят нещата и с показанията на св. П\* И.. Тя продължава и към момента на разглеждане на делото да е работник на жалбоподателя и следователно – зависима от него. Освен това в показанията си само бланкетно посочва, че имало грешка в графика и всъщност си била почивала, но не посочва нито дати, нито конкретни дни. Ако действително графикът е бил коригиран (след като, както твърди свидетелката, е установила, че трябва да работи повече), то именно коригираният график би следвало да е представен на проверяващите. Както правилно се отбелязва от процесуалния представител на АНО, става въпрос за работа през м. юни, а проверката е извършена 4 месеца по-късно. Към момента на тази проверка обаче е представен именно графикът, по който се установява, че П\* И. е работила 10 дни без почивка, а „коригираният“ график е представен едва в хода на съдебното следствие.

Дружеството жалбоподател е осъществило от обективна и субективна страна състав на нарушение по чл. 414, ал. 1 КТ, който 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..."* Жалбоподателят е нарушил чл. 153, ал. 2 във вр. с ал. 3 КТ, тъй като не е подsigурил непрекъснатата седмична почивка на П\* И., която има десет работни дни без почивка - от 13.06.2022 г. до 22.06.2022 г. включително.

АНО правилно е преценил, че следва да бъде реализирана административнонаказателна отговорност спрямо въпросното ЕООД. Съдът споделя изложените от ст. ю.к. Кръстева аргументи, че не може да се приложи и институтът на „маловажен случай“, уреден в чл. 28 от ЗАНН. Касае се за бездействие от страна на работодателя – сериозно нарушение на трудовото законодателство в частта работно време, почивки и отпуски. Това може да доведе до вредни последици за живота и здравето на работещите и да създаде предпоставки за настъпването на инциденти. Ето защо съдът намира, че правилно е наложена имуществена санкция. При определяне на размера на това наказание обаче (което в нормата на чл. 414, ал. 1 КТ не е абсолютно, а относително определено - „от-до“) АНО е допуснал нарушение на чл. 27 от ЗАНН - да отчита тежестта на конкретното нарушение, подбудите за неговото извършване и други смекчаващи или отегчаващи обстоятелства, както и обществената опасност на този вид административно нарушение. В случая имуществената санкция е определена от АНО на 2000,00 лв., без да са изложени никакви аргументи за това. Законодателят е предвидил „глоба или имуществена санкция“ в размер от 1500 лв. до 15 000 лв. Това означава, всяко наказание да бъде конкретно определено и съобразено с отделния нарушител, с различните смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, довели до извършване на нарушението. В конкретния случай налагането на имуществена санкция в размер, по-висок от минималния, се явява необосновано. По делото не са представени доказателства, че дружеството - работодател е санкционирано за други нарушения на трудовото законодателство. Ето защо съдът намира, че правилно е наложено административно наказание, но размерът на наложената имуществена санкция се явява завишен и следва да се намали до минималния такъв - от 1500.00 лв.

При този изход на делото и в съответствие с чл. 63д от ЗАНН, и на двете страни следва да се присъдят разноски, както следва – в полза на АНО 80 лв., а в полза на жалбоподателя – 112,50 лв., в съответствие с изменението на размера на имуществената санкция.

С оглед на гореизложените мотиви, съдът намира, че издаденото наказателно постановление следва да бъде изменено, затова и на основание чл. 63, ал. 2, т. 4 от ЗАНН

## **РЕШИ:**

**ИЗМЕНЯ** НАКАЗАТЕЛНО ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 12-2200248 от 21.12.2022 г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда” гр. Монтана, с което на „СЛАВЕМ“ ЕООД – Монтана, ЕИК 203821207 е наложена имуществена санкция в размер на 2000.00 лв. на основание чл. 416, ал. 5 КТ във вр. с чл. 414, ал. 1 КТ, за това, че в качеството си на работодател не е подsigурило непрекъснатата седмична почивка на П\* И. И., която през м. юни 2022 г. има десет работни дни без седмична почивка от 13.06.2022 г. до 22.06.2022 г., като **намалява** размера на административното наказание „имуществена санкция“ от 2000,00 лв. на 1500,00 лв.

**ОСЪЖДА**, на осн. чл. 63д, ал. 4 от ЗАНН „СЛАВЕМ“ ЕООД – Монтана, ЕИК 203821207 да плати на Дирекция „Инспекция на труда” - гр. Монтана разноските за юрисконсултско възнаграждение в размер на 80.00 лв. /осемдесет лева/.

**ОСЪЖДА**, на осн. чл. 63д, ал. 1 от ЗАНН Дирекция „Инспекция на труда” - гр. Монтана да плати на „СЛАВЕМ“ ЕООД – Монтана, ЕИК 203821207 разноските за процесуално представителство в съответствие с изменения размер на имуществената санкция, в размер на 112,50 лв. (сто и дванадесет лева и петдесет стотинки/.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на касационно обжалване по реда на глава XII от АПК пред Административен съд - гр. Монтана, на основанията предвидени в НПК в 14-дневен срок от съобщението на страните.

След влизане в сила на решението препис от решението да се изпрати на Дирекция „Инспекция по труда” - гр. Монтана за сведение и изпълнение.

**Съдия при Районен съд – Лом:** \_\_\_\_\_