

„ТРОЛЕЙБУСЕН ТРАНСПОРТ - Враца” ЕООД - гр.Враца, с ЕИК 000179553 и седалище и адрес на управление: гр.Враца, бул.”Мито Орозов“№135, представлявано от Виктория Красиминова Христова-Начева управител е обжалвало **НАКАЗАТЕЛНО ПОСТАНОВЛЕНИЕ №06 – 2200077** от **27.09.2022г.** на Директор на Дирекция „Инспекция по труда”- Враца, с което на дружеството в качеството му на работодател е наложено административно наказание на основание **чл.414, ал.1 от КТ -ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ** в размер на **1500.00 лева**, за извършено нарушение на **чл.152 от КТ.**

Жалбоподателят в жалбата и в постъпилото от адв.Лилия Василева становище твърди, че издаденото НП е неправилно, незаконосъобразно и необосновано, като издадено при неправилно установена фактическа обстановка, за което са изложени подробни доводи. Прави се искане за отмяна на издаденото наказателно постановление, като се претендират и направените адвокатски разноски.

Ответникът Дирекция „Инспекция по труда”- Враца, по делото в съдебно заседание и с писмено становище от старши юрисконсулт Кирилова излага съображения за неоснователност и необоснованост на депозираната жалба и иска същата да бъде отхвърлена, а атакуваното НП да бъде потвърдено като се претендират разноски.

Производството по делото е по реда на чл.59 - 63 от ЗАНН.

Районният съд - гр.Враца, като провери основателността на жалбата, съобразявайки становищата на страните и след анализ на събраните по делото доказателства прие следното от фактическа страна: **На 31.08.2022г. и на 09.09.2022г.** служители на Д”ИТ”- Враца св.***** и *****, извършили планова проверка по спазване на трудовото законодателство в **„ТРОЛЕЙБУСЕН ТРАНСПОРТ - Враца” ЕООД** . При проверката и въз основа на нарочно изискани и съответно представени документи от страна на дружеството-жалбоподател включително от */работният дневник и лична сметка/* се потвърдили констатациите за допуснато от работодателя нарушение на трудовата дисциплина изразило се в неспазване на между дневната почивка, като конкретно е констатирано, че работодателят не осигурява непрекъснатата междудневна почивка в размер не по малка от 12 часа на част от служителите си, като например по отношение на работника - ***** на длъжност шофьор било установено, че на **04.04.2022г.**, е приключил работното си време за деня в **19.45 ч.**, а на другия ден – **05.04.2022г.** е започнал работната си смяна в **05.35 ч.**, като по този начин непрекъснатата му междудневна почивка е била в размер по малък от 12 часа.

За констатираното при извършена на **31.08.2022г. и на 09.09.2022г.** проверка по спазването на трудовото законодателство в дружеството бил изготвен **Протокол за извършена проверка № ПР2228323** от **09.09.2022г.** който протокол е бил връчен на управителя на дружеството - жалбоподател, който го подписал.

Също така за констатираното нарушение **св.******* в качеството на актосъставител и в присъствието на свидетелите ********* и ********* в присъствието на управителя на дружеството Виктория Красиминова Христова - Начева, съставил **АУАН № 06 - 2200077** от дата **09.09.2022г.** срещу дружеството жалбоподател затова, че в качеството си на работодател е нарушил **чл.152 КТ**, подписан от представляващия дружеството без възражения.

В АУАН е отразено, че нарушението е извършено на **05.04.2022 г.**, като същото нарушение е установено, че е извършено и по отношение на други работници. Въз основа на така съставеният **акт** последвало издаване на **НП №06 – 2200077** от **27.09.2022г.** на Директор на Дирекция „Инспекция по труда”- Враца, против - жалбоподателя в качеството му на работодател, като на основание чл.414 ал.1 от КТ на работодателя е наложена имуществена санкция в размер на **1500.00 лв.**

Изложената фактическа обстановка съдът възприе въз основа на събраните по делото гласни и писмени доказателства, а именно: показанията на свидетелите *********, ********* и ********* имащи качество на актосъставител и на свидетели присъствали при констатиране на нарушението и съставяне на акта, жалба, АУАН, НП, Протокол за извършена проверка **№ ПР2228323** от **09.09.2022г.**, копие от индивидуален работен дневник на работника *********, копие от лична сметка, копие от Заповед №3-0944/24.10.2022г.; копие от Заповед №32/08.06.2021г.; копие от Заповед №27/18.03.2022г.; 2бр.писмени становища, договор за правна помощ,вносна бележка, копие от СУМПС и Контролен Талон, копия от Ежедневни работни графици, пътни листа, УПГ, както и останалите писмени доказателства приложени с административно наказателната преписка и по делото.

Съдът намира жалбата за подадена в законоустановения срок по чл.59, ал.2 ЗАНН и разгледана по същество, същата е процесуално допустима и е неоснователна по следните съображения:

Настоящият съдебен състав приема, че наказателното постановление е издадено от компетентен орган, съобразно приложените заповеди и в сроковете по ЗАНН и съдържа задължителните реквизити по чл.42 и чл.57 от същия закон при спазване на административно производствените правила и при пълно изясняване на фактите и обстоятелствата от значение за случая, като е дадена правилна правна квалификация на нарушението.

Фактическите констатации, посочени в НП се доказват без противоречиво от всички налични доказателства по делото, като съдът не възприема наведеното от нарушителя съображение за неправилно приложение на закона и наложена санкция поради липсата на извършено нарушение по посочения законов текст. В тази връзка от данните по делото – разпита на актосъставителя и свидетелите се установява, че както по време на проверката така и по време на извършената в последствие документална проверка в сградата на ДИТ Враца безспорно се установява констатираното

нарушение, при това показанията на свидетелите – служители на Д ИТ гр.Враца, са непротиворечиви и последователни, изцяло кореспондират едни спрямо други, както и на останалите събрани по делото доказателства, поради което и съдът им дава вяра и ги кредитира.

Несъмнено автомобилният транспорт е специфична дейност, условията на труд, при която се регулират не само от общите норми на Кодекса на Труда, но и от специални правни норми, каквито се съдържат в ЗАПр., и наредбите издадени въз основа на него, а така също и от Регламентите на ЕИО цитирани от жалбоподателя в жалбата същевременно обаче установеното нарушение предмет на настоящото производство се регулира именно от нормите на Кодекса на Труда.

Следва да се отбележи и че **„времето на управление“** включва само периода, през който шофьорът управлява превозното средство и то е част от **„работното време“**, което е по-широко понятие и включва **времето от началото до края на работата**, през което транспортният работник е на работното си място, упражнява своите функции или дейности и е на разположение на работодателя съгласно определението на **чл.7 от Наредба за организация на работното време на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт** (вкл. почистване и техническа поддръжка; извършване на всяка друга работа, предназначена за осигуряване безопасността на превозното средство, неговия товар и пътници или за изпълнение на други задължения, пряко свързани с извършваната конкретна транспортна операция, административни формалности с полиция, както и периоди, различни от периодите на почивка по време на работа и периодите на почивка, през които транспортният работник не е задължен да бъде на работното си място, но трябва да бъде в състояние да отговаря на всички повиквания, за да започне да управлява или да възобнови управлението на превозното средство, или да извърши друга работа), което възпроизвежда текста на **чл.3 от Директива 2002/15 (ЕО)** за организацията на работното време на лицата, осъществяващи мобилни пътни транспортни дейности.

Горепосочената наредба е приета на основание **чл.154а от КТ** и определя изискванията за организацията на работното време и почивката на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт, но доколкото в нея също липсва изрична регламентация за седмичните почивки при сумирано изчисляване на работното време, то и следва да намерят приложение **общите правила на КТ**.

Сумираното изчисляване на работното време съгласно **чл.142, ал.2 от КТ** е изключение от правилото за подневно изчисляване и може да бъде въведено едностранно от работодателя за определен срок и при определени предпоставки. В тези случаи продължителността на работното време през отделните работни дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период, като балансът на

работното време и свободното време се спазва средно за периода, през който се отчита (сумира) работното време. При положение, че работодателят е установил тримесечен период на отчитане на работното време, то той е бил длъжен да спазва общите изисквания за почивките при сумирано изчисляване на работното време, регламентирани в КТ. Всякакво друго тълкуване би довело до дерогиране на защитата на трудовите права на водачите, включително заплащането на извънреден труд, което е недопустимо.

От събраните по делото писмени доказателства и гласни доказателствени средства безспорно се установява извършване на нарушението, за което е била ангажирана административно – наказателната отговорност на дружеството – жалбоподател „**ТРОЛЕЙБУСЕН ТРАНСПОРТ - Враца**” ЕООД, в качеството му на работодател.

Легалната дефиниция на понятието **”работодател”** е дадена в **§1 т.1 от ДР на КТ** е: **”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 представените по делото доказателства безспорно се установи, че фирмата - жалбоподател „**ТРОЛЕЙБУСЕН ТРАНСПОРТ - Враца**” ЕООД има качеството на работодател и като такъв е адресат на разпоредбите на КТ, включително и на тази на **чл.152 от КТ**, съгласно която: **”работникът или служителят има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа”**.

От събраните по делото доказателства безспорно се установи, че възлагайки на работника ***** да работи две последователни смени – като същият на **04.04.2022 г.** е приключил работното си време за деня в **19.45 ч.**, а на другия ден – **05.04.2022 г.** е започнал работната си смяна, в **05.35 ч.** дружеството превозвач в качеството си на работодател не е осигурило на **работника** си ***** - шофьор на автобус - задължителна междудневна - 12 часова почивка, а осигурената такава е в размер на **9 часа и 45 минути**, с което е нарушило забраната по **чл.152 КТ**.

Целта на междудневната почивка е да осигури възстановяването на работната сила между работните дни и има текущ характер. В случая обаче същата е била предвидена по маршрутното разписание и не е била свързана с никакви извънредни и обективни обстоятелства, които да са наложили отработването на две последователни смени от потърпевшият служител и които да не са могли да се избегнат по друг начин, липсват. Напротив, от показанията на разпитаните свидетели и ангажираните от страна на жалбоподателя доказателства се установява, че щатните проблеми в дружеството по отношение на служителите шофьори на автобус са текущи и

хронични, поради текучество и продължителни заболявания. От доказателствата по делото също се установява, че процесното нарушение не е инцидентно, като в дружеството системно се превишават почасови, ежедневни и месечни норми на труд на персонала, за което са образувани други административно-наказателни преписки. Всички тези обстоятелства категорично сочат, че не се касае за инцидентен изолиран случай, а само за лоша и неадекватна организация на работа и неадекватно решаване на щатните проблеми с персонала на дружеството.

Конкретно установеното нарушение е типичен, обикновен случай на нарушение от този вид. По дефиниция е формално и за съставомерността му законът не изисква настъпване на вредни последици като техен съставомерен резултат макар, че следва да се отчете че по – малкият размер на осигурената междудневна почивка намалява възможността за възстановяване на работника, тоест вреди за последния все пак са произтекли. В случая задължително следва да се отчете и че се касае до специализирана трудова дейност, /транспортна дейности в автомобилния транспорт/ свързана пряко и непосредствено с живота и здравето на хората – пътници превозвани от фирмата. Това от своя страна изисква не само стриктно изпълнение на задълженията по установения държавен ред от дружеството работодател, но и полагане на дължимата грижа по отношение на работещите в него служители. При тези съображения, не може да се приеме, че конкретното нарушение е “малозначително” или “маловажно” по смисъла на чл.28 ЗАНН.

Отговорността на юридическите лица е обективна и безвиновна, за което се налага имуществена санкция по **чл.83 от ЗАНН**. От това следва и изводът, че при реализирането □ не следва да се анализира липсата, респективно наличието на вина у представляващия дружеството или у други лица, свързани с осъществяване на дейността му, нито да се определя нейната форма.

Поради изложеното съдът намира, че правилно и обосновано наказващият орган е ангажирал административно-наказателната отговорност на работодателя - жалбоподател противно на твърдяното в жалбата съгласно санкционната разпоредба на **чл.414, ал.1 КТ „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....”**

При определяне размера на имуществената санкция, която следва да се наложи за извършеното нарушение, наказващият орган е спазил правилата за индивидуализация на наказанието, налагайки такова в законовия минимум, за да бъдат постигнати целите на наказанието - да се спазват законите в Република България и трудовото законодателство. В този смисъл настоящият съдебен състав приема, че наложеното административно наказание - имуществена санкция в размер на 1500 лева, по вид и размер е правилно

индивидуализирано, съответно на тежестта на извършеното деяние и справедливо определено. Следва жалбата на фирмата - работодател да се остави без уважение, като изцяло неоснователна и обжалваното НП се потвърди, като обосновано, правилно и законосъобразно.

По делото от „Инспекция по труда“- гр.Враца се претендира юрисконсултско възнаграждение.

При този изход от делото и на основание чл.63д, ал.4 и ал.5 ЗАНН, вр. чл. 37 от ЗПП, вр. чл.27 е от Наредбата за заплащане на правната помощ, и съобразявайки фактическата и правна сложност на делото, както и че защитата в настоящото производство се изразява в писмено становище относно законосъобразността на наказателното постановление и основателността на депозираната жалба, то и следва да се уважи искането на ответната страна по жалбата за присъждане на разноси за юрисконсултско възнаграждение по делото, при което и **жалбоподателят** следва да бъде осъден да заплати на Инспекция по труда“- гр.Враца, разноси за юрисконсултско възнаграждение в размер на **120 лева**.

Затова и съдът **ПОТВЪРДИ НАКАЗАТЕЛНО ПОСТАНОВЛЕНИЕ №06 – 2200077** от **27.09.2022г.** на Директор на Дирекция „Инспекция по труда“- Враца, като **ЗАКОНОСЪОБРАЗНО**, на основание **чл.63, ал.2 т.5** от **ЗАНН**.

При гореизложените съображения съдът постанови решението си.