

РЕШЕНИЕ

№ 3420

гр. София, 22.05.2018 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XVIII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 27.04.2018 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Любка Петрова

ЧЛЕНОВЕ: Даниела Гунева
Георги Тафров

при участието на секретаря Светла Гечева и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **2663** по описа за **2018** година докладвано от съдия Любка Петрова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.208 – чл.228 от Административно-процесуалния кодекс (АПК) във вр. с чл.63, ал.1 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на [фирма], представлявано от управителя С. М., чрез адв. П. срещу Решение от 30.01.2018г. постановено по НАХД № 6923 по описа за 2017г. на СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, НО, 152-ри състав. С обжалваното решение е потвърдено наказателно постановление № 22-003039 от 02.12.2016 г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда” – С., с което на [фирма] на основание чл.416, ал.5 във връзка с чл.414, ал.1 от Кодекса на труда е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 лв. за нарушение на чл. 138, ал. 1 от Кодекса на труда. В жалбата се твърди, че решението на СРС е незаконосъобразно и неправилно, като постановено при неправилно тълкуване на материалния закон и при допуснати съществени процесуални нарушения – касационни основание по чл.348, ал.1, т.1 и т.2 от Наказателнопроцесуалния кодекс (НПК). Поддържа се, че е останало недоказано извършването на вмененото му нарушение на чл. 138, ал. 1 от Кодекса на труда, предвид обстоятелството, че КТ не съдържа разпоредба задължаваша работодателя да определя продължителността на работното време в трудовия договор или допълнителното споразумение. Сочи се, че това определяне следва да се съдържа в Правилника за трудовия ред, което обстоятелство административнонаказващия орган

изобщо не е изследвал. Прави искане да бъде отменено обжалваното съдебно Решение и потвърденото с него НП № 22-003039 от 02.12.2016 г. директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място]. Еwentуално моли, в случай на преценка за извършване на нарушението, съдът да приеме, че е налице маловажен случай по смисъла на чл. 28 ЗАНН. В съдебно заседание се представлява от адв. П., който поддържа жалбата.

ОТВЕТНИКЪТ – ДИРЕКЦИЯ „ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“ – [населено място], редовно уведомени, се представляват от юрк.С., която оспорва касационната жалба и моли да бъде потвърдено обжалваното решение на СРС.

ПРОКУРАТУРАТА на РБългария, представлявана от прокурор Ю. от Софийска градска прокуратура, дава заключение за неоснователност на касационната жалба.

Административен Съд С. – град, XVIII-ти касационен състав, след като взе предвид и обсъди по отделно и в съвкупност наведените от касатора доводи, тези на представителя на СГП и събраните в хода на първоинстанционното производство доказателства, намира за установено, от фактическа и правна страна, следното:

Касационната жалба е допустима, предвид обстоятелствата, че е подадена от активно легитимирано лице в законоустановения 14-дневен срок от съобщаването му на обжалваното съдебно решение.

Разгледана по същество същата се явява неоснователна.

Със съдебно решение от 30.01.2018г. постановено по НАХД № 6923/2017г., СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, НО, 152-ри състав е ПОТВЪРДИЛ наказателно постановление № 22-003039 от 02.12.2016 г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – С., с което на [фирма] на основание чл.41б, ал.5 във връзка с чл.414, ал.1 от Кодекса на труда е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 лв. за нарушение на чл. 138, ал. 1 от Кодекса на труда.

За да постанови решението си, първоинстанционният съд е събрал като доказателства по делото показанията на свидетеля И. Г. Б.-актосъставител, както и писмените доказателства, представени по делото. Въз основа на тях е обосновал извода, че касаторът е извършил нарушение по смисъла на чл. 138, ал. 1 от КТ, а в хода на административнонаказателното производство не са допуснати съществени процесуални нарушения.

Пред настоящата инстанция не са ангажирани нови писмени доказателства по смисъла на чл. 219, ал. 1 от АПК.

Установено е в производството пред СРС, че на 02.12.2015 г. между [фирма], като работодател, и лицето Г. Д. Б., като работник, бил сключен трудов договор, по силата на който Б. приел да изпълнява срещу възнаграждение длъжността барман в търговски обект на дружеството при уговорено работно време от 8 часа. На същата дата страните подписали допълнително споразумение към посочения трудов договор, в което постигнали съгласие продължителността на работното време на работника да бъде променена от 8 часа на 4 часа. В споразумението не било посочено разпределението на това работно време по дни, включващо начален и краен час на работното време.

По повод на подадена жалба от бивш служител на [фирма] свидетелите И. Г. Б. и Б. Ц. П. - главни инспектори в Дирекция „ИТ“ – [населено място], извършили проверка за спазването на трудовото законодателство от страна на това дружество. Тя се провела от 24.08.2016г. до 29.09.2016г., на място в стопанисвания от дружеството хотел „О.“, в [населено място] и по документи, в сградата на Дирекция „ИТ“ –

[населено място]. В хода на проверката те установили ред нарушения, между които и такова по чл. 138, ал. 1 от КТ. Резултатите били отразени в протокол за извършена проверка изх. № ПР-1636218/29.09.2016г.

Срещу дружеството бил съставен акт за установяване на административно нарушение № 22-003039/29.09.2016г. по чл. 138, ал. 1 от КТ. Постъпило писмено възражение на 03.10.2016г. по реда на чл. 44, ал. 1 от КТ. Въз основа на този АУАН, на 02.12.2016г. директорът на Дирекция „ИТ“ – [населено място] издал атакуваното наказателно постановление, с което заради неизпълнението на задължение по чл. 138, ал. 1 от КТ и на основание чл. 414, ал. 1 от КТ наложил на [фирма] имуществена санкция в размер на 1 500 лева.

За да потвърди процесното наказателно постановление било издадено от компетентен орган, като в хода на административнонаказателното производство не били допуснати съществени процесуални нарушения. Спазени били и сроковете по чл. 34 от ЗАНН за съставяне на АУАН и издаване на наказателно постановление. От доказателствата по делото безспорно се установявало, че дружеството е извършило вмененото му нарушение на чл. 138, ал. 1 от КТ.

Касационната инстанция напълно споделя изводите на районния съд, че АУАН и наказателното постановление са издадени при наличие на компетентност, в сроковете по чл. 34 от ЗАНН и при спазване изискванията на чл. 42 и чл. 57 от ЗАНН. В АУАН и в наказателното постановление е направено ясно описание на нарушението и обстоятелствата, при които е извършено.

Съгласно приложимата норма на чл.138, ал.1 КТ страните по трудовия договор могат да уговорят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време), като изрично е установено, че в тези случаи страните определят продължителността и разпределението на работното време. От анализа на цитираната норма в нейната цялост и във вр. с чл.66, ал.1 КТ, следва извод, че разпределението на работното време в хипотезата на непълно работно време се уговаря между страните като елемент от трудовия договор или респективно с допълнително споразумение към него. Този извод се налага и от факта, че разпределението на работното време е функция на продължителността на работния ден, което от своя страна е задължителен елемент на трудовия договор, съгласно чл. 66, ал.1, т.8 КТ. Дори и да се разсъждава при стеснително тълкуване на КТ и да се приеме, че разпределението на работното време на работника не е част от задължителното съдържание на трудовия договор, работодателят при така констатираното нарушение не е представил двустранно подписан акт от работодател и работник, с който да се определя разпределението на работното време на работника с непълно работно време и който да удостоверява, че работникът действително се е запознал и е приел да престои труд съобразно разпределеното работно време. В тази връзка възражението на жалбоподателя относно разпределението му в Правилник за вътрешния трудов ред е неоснователно, тъй като разпределението на работното време едностранно от работодателя не може да се определи като изпълнение на задължението по чл. 138, ал. 1 от КТ.

В случая, настоящата касационна инстанция не споделя доводите на касатора за приложимост на чл. 28 от ЗАНН. В тълкувателно решение № 3/10.05.2011 г. на ВАС, по тълкувателно дело № 7/2010 г. на О., е посочено, че специалният състав на маловажно нарушение по чл. 415в от КТ изключва приложимостта на общата разпоредба на чл. 28 от ЗАНН. В процесния случай разпоредбата на чл.415в от КТ също не може да намери приложение. Съгласно посочената норма за нарушение,

което може да бъде отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в кодекса и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв. От цитираната разпоредба, и с оглед установените факти във въззивното производство, е видно, че в настоящия случай не са налице предпоставките за приложението ѝ.

С оглед липсата на други твърдения, представляващи касационни основания за отмяна на първоинстанционното решение и с оглед предмета на касационната проверка, настоящият състав счита, че спрямо обжалваното решение не са налице касационни основания, които да налагат неговата отмяна.

Водим от горното и на основание чл. 221, ал. 2, пр. 1 от АПК, Административен Съд С. – град, XVIII-ти касационен състав,

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА Решение от 30.01.2018г. постановено по НАХД № 6923 по описа за 2017г. на СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, НО, 152-ри състав.

РЕШЕНИЕТО е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.