

РЕШЕНИЕ

№ 4314

гр. София, 27.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, X КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 03.06.2022 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Весела Цанкова

ЧЛЕНОВЕ: Красимира Милачкова
Елеонора Попова

при участието на секретаря Макрина Христова и при участието на прокурора Яни Костов, като разгледа дело номер **3391** по описа за **2022** година докладвано от съдия Елеонора Попова, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано по касационна жалба на [фирма], срещу Решение № 615 от 21.02.2022 г. на Софийски районен съд (СРС), Наказателно отделение (НО), 135-ти състав, по НАХД № 16881/2021 г., с което е потвърдено Наказателно постановление № 22-2100078 от 18.11.2021 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда– С.“, с което на касатора на основание чл. 416, ал. 5 във вр. с чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лв., за нарушение на чл. 142, ал. 6 от КТ.

В жалбата са изложени доводи за отмяна на постановеното съдебно решение като неправилно, поради нарушение на материалния закон и съществено нарушение на процесуалните правила. Счита, че като работодател може да определя организацията на работа в дружеството чрез изрични заповеди и правилника за вътрешния ред.

В съдебно заседание, касаторът, редовно уведомен, не се представлява. В писмени бележки чрез адв.Я. поддържа касационната жалба и моли решението на СРС да бъде отменено като неправилно и да се постанови ново, с което да се отмени НП.

Ответникът – Директор на дирекция инспекция по труда - С., чрез юрк. П. оспорва

касационната жалба. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Представителят на Софийска градска прокуратура-прокурор К., изразява становище за неоснователност на жалбата и моли решението на СРС да бъде оставено в сила.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, X-ти касационен състав, като прецени събраните по делото доказателства и наведените касационни основания, прилагайки нормата на чл. 218 от АПК, приема следното от фактическа и правна страна:

Касационната жалба е депозирана в законоустановения срок от активно легитимирано лице срещу акт, който подлежи на оспорване, поради което същата е процесуално допустима.

Разгледана по същество е неоснователна.

Районният съд е установил от фактическа страна, че във връзка с подаден сигнал от С. Г. Т., на 06.10.2021 г. около 08:30 часа била извършена проверка по спазване на трудовото законодателство в обект на контрол охранителен пост в студентско общежитие-бл.60Г на МГУ „Св.И. Р.“ в[жк], което се охранявало от дружеството жалбоподател. На място било заварено лицето А. И. М. да извършва трудова дейност на длъжност „охранител“. В предоставена от контролните органи писмена декларация лицето собственооръчно декларирало, че работи с работно време от 07:00 ч. на 06. 10.2021 г. до 07:00 часа на 07.10.2021 г.

В 21:30 часа в обекта била извършена повторна проверка, при която контролните органи установили, че лицето А. И. М. полага труд. В повторно попълнената декларация М. отново декларира работно време от 07:00 ч. на 06. 10.2021 г. до 07:00 часа на 07.10.2021 г.

Извършването на проверката продължило по документи, като от страна на дружеството -работодател били представени Правилник за вътрешния трудов ред на [фирма] и график за работа за месец октомври 2021 г.

Резултатите от извършената проверка били обективирани в Протокол № ПР2131144/29.10.2021 г., като на основание чл.404, ал.1, т.1 КТ на [фирма] били дадени 50 на брой задължителни предписания с различен срок на изпълнение, съобразно естеството на всяко конкретно нарушение.

Предвид направените констатации, контролните органи обосновали извода, че проверяваното дружество в качеството си на работодател по смисъла на §1, т.1 от ДП на КТ е извършило нарушение на трудовото законодателство, тъй като е надвишена максималната продължителност на работната смяна, която при сумирано изчисляване на работното време е до 12 часа.

За установеното нарушение св.Н. Г. - на длъжност гл.инспектор при Д“ИТ“ - С. съставила срещу [фирма] Акт за установяване на административно нарушение № 22-2100078/29.10.2021 г., за извършено на 06.10.2021 г. нарушение по чл. 142, ал.6 от КТ. Актът е съставен и подписан от актосъставителя, в присъствието на управителя на дружеството, който след като се запознал със съдържанието му, го подписал без възражения. В срока по чл. 44, ал. 1 от ЗАНН било депозирано писмено възражение срещу АУАН с вх.№ 21095080/01.11.2021 г.

Въз основа на така съставения АУАН срещу дружеството-жалбоподател е издадено обжалваното в настоящото съдебно производство наказателно постановление № 22-2100078/18.11.2021 г., с което при идентичност на описанието на нарушението и правната му квалификация, дружеството е санкционирано с налагане на имуществена санкция в размер на 1 500 лв.

За да постанови този правен резултат, първостепенният съд е събрал относими

писмени доказателства и гласни доказателствени средства, и въз основа на тях е приел, че АУАН и издаденото въз основа на него НП са съобразени с изискванията на ЗАНН, указващи реквизитите на тези административни актове и процедурата по съставянето им. Намерил е, че отразеното в акта и в НП е обстоятелствено и пълно, съобразено с изискванията на процесуалните и материалноправни норми. При безспорно установената фактическа обстановка, правилно квалифициране на нарушението и посочване на точната санкционна норма, при справедливо определена санкция и липса на основание за прилагане на чл.28 от ЗАНН, респ. чл.415в, ал.1 КТ, районният съд е потвърдил НП.

Решението е правилно.

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.

СРС правилно е установил, че лицето М. е полагала труд за период от 24 часа.

Неоснователни и недоказани са доводите на дружеството относно полагането на ненормиран труд от страна на служителя. Съгласно чл. 139а, ал. 1 от КТ, поради особения характер на работата работодателят след консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 може да установява за някои длъжности ненормиран работен ден. Ал. 3 на цитираната разпоредба въвежда изискването списъкът на длъжностите, за които се установява ненормиран работен ден, да се определя със заповед на работодателя. В конкретния случай по делото липсват, каквито и да са доказателства, че спрямо посочените лица и техните длъжности е установен ненормиран работен ден. В това число няма и представен списък на длъжностите, за които в [фирма] е установен ненормиран работен ден. По делото е приета Заповед № 18/15.07.2020 г. и Заповед № 19/15.07.2020 г., която обаче няма характеристиките на заповед по чл. 139а, ал. 3 от КТ. За съда е неясно, как издателят на заповедта е приел, че посочените работници на дружеството са с ненормиран работен ден. В тази връзка и в трудовия договор на лицето е отразено единствено работно време от 8 часа, без посочване на ненормиран работен ден.

Съгласно чл. 139, ал. 1 от КТ, разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието, като в нормата на чл. 4а, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските са изброени примерно въпросите, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието, които следва да се регламентират в правилника: началото и краят на работния ден, редът за редуване на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производство с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато и други. От анализа на горните разпоредби следва, че основните въпроси, свързани с разпределението на работното време в предприятието, следва да бъдат регламентирани в правилника за вътрешния трудов ред. Уредените в този вътрешен акт въпроси по разпределението на работното време в предприятието се характеризира с относителна стабилност, поради това, че за промяната им е необходимо и съответното изменение в правилника. В настоящия случай в чл. 14, ал.

2 от Правилника дружеството е въвело сумарно изчисляване на работното време на основание чл. 142, ал. 2 от КТ, а не ненормиран работен ден.

От изложеното по-горе се установява, че не може да се достигне до извод за полагане на ненормиран труд от страна на А. М., поради което решението на СРС е правилно и следва да се остави в сила.

С оглед изхода на делото и съобразно чл. 63д, ал. 3 ЗАНН, основателно е искането на ответника за юрисконсултско възнаграждение. Размера на последното съдът определя на 80 лв. съобразно чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Така мотивиран, Административен съд София – град, X касационен състав,

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА Решение № 615 от 21.02.2022 г. по НАХД № 16881/2021 г. на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 135-ти състав.

ОСЪЖДА С. С. Г. -78“ Е., с ЕИК[ЕИК], да заплати на Дирекция „Инспекция по труда – С.“ сумата от 80 (осемдесет) лева, представляваща разноси по делото.

РЕШЕНИЕТО е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.