

РЕШЕНИЕ

№ 8301

гр. София, 20.12.2019 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XX КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 04.10.2019 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Стефан Станчев

ЧЛЕНОВЕ: Миглена Недева

Боряна Бороджиева

при участието на секретаря Дора Тинчева и при участието на прокурора Куман Куманов, като разгледа дело номер **7328** по описа за **2019** година докладвано от съдия Миглена Недева, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208-228 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано по жалба на Дирекция „Инспекция по труда” – [населено място], чрез юрк. С., срещу съдебно решение №112887 от 13.05.2019 г. по НАХД № 17149/2018г., постановено от Софийски районен съд /СРС/, Наказателно отделение, 116^{-ти} състав, с което се отменя Наказателно постановление /НП/ № 22-005162/31.08.2018г., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда ” – [населено място], с което на [фирма] е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер на 2 000 лв., на основание чл. 416, ал. 5, вр. с чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/, за нарушение на чл. 9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските /Наредбата/.

В жалбата си касаторът твърди, че решението е постановено в противоречие с материалния закон. Счита, че СРС неправилно е приел, че не е доказано извършване на нарушението. Излага довод, че поради противоречивите показания на служителите и липсата на писмено доказателство за датата на запознаване на последните с работния график за м.април 2018г., правилно е съставен АУАН, респ. НП за нарушение на чл. 9а, ал. 1 от Наредбата. На следващо място, сочи като неправилни

изводите на СРС, че са налице предпоставките на прилагане на чл. 28 от ЗАНН, тъй като разпоредбата на чл. 415 в от КТ изключва приложимостта на общата разпоредба на чл. 28 ЗАНН. Иска оспореното решение да бъде отменено и вместо него да бъде постановено друго, с което се потвърждава наказателното постановление.

Ответникът по касация [фирма], представлявано от управителя Ц. М., изразява становище за правилност и законосъобразност на решението на СРС.

Представителят на СГП прокурор К. дава становище, че жалбата е неоснователна и решението на СРС следва да бъде оставено в сила.

Административен съд София – град, XX^{ти} касационен състав, като прецени събраните по делото доказателства, доводите и възраженията на страните, направи следните изводи:

Касационната жалба е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА - подадена е в срок, от надлежна страна, срещу съдебно решение, подлежащо на касационен контрол.

Разгледана по същество, същата е ОСНОВАТЕЛНА, по следните съображения:

Софийският районен съд е установил, че в периода 27.06.2018г.-14.08.2018г. служители на Д“ИТ“- С., извършили проверка по спазване на трудовото законодателство по документи на [фирма], стопанисващ магазин за алкохол и цигари, находящ се в [населено място], [улица]. Работодателят представил на контролните органи Правилник за вътрешния трудов ред, чрез който работното време на служителите се изчислявал сумирано месечно, както и графици за работа за периода м.януари - м.юли 2018г. При преглед на представения график за м.април 2018г., главен инспектор при Д“ИТ“ констатирал, че в него нямало подписи на служителите – А. А. и Х. Т., удостоверяващи, че са се запознали с него, не били представени и други документи за това – Протоколи, Списъци и т.н., които от своя страна били запознавани регулярно и своевременно с него.

Предвид резултатите от проверката, на дружеството бил съставен Акт за установяване на административно нарушение (АУАН), подписан от управителя, с вписването, че двете служителки са запознати с месечния график за работа, но не са се подписали. С оглед на това, на 31.08.2018г. било издадено и процесното НП за административно нарушение по чл.9а, ал.1 от Наредбата, извършено на 31.03.2018г.

Въз основа на така установеното от фактическа страна, районният съд от правна страна е приел, че Наказателното постановление е незаконосъобразно, тъй като не е доказано твърдяното нарушение на чл. 9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, а именно – незапознаване на служителите А. и Т. с утвърдения график за работа за м. април 2018г., преди започване на работа по тях.. Освен това, въззивният съд е приел, че в случая са налице предпоставки за приложение на разпоредбата на чл. 28 от ЗАНН.

Решението на Софийския районен съд е неправилно, по следните съображения:

Съгласно чл. 142 КТ отчитането на работното време се извършва по два начина: подневно и сумирано. Основното правило е, че работното време се изчислява в работни дни - подневно. Законът определя продължителността на работното време, отчитана в рамките на едно денонощие (през деня - 8 часа, през нощта - 7 часа).

Работодателят може да установява сумирано отчитане (изчисляване) на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Това е форма на отчитане (изчисляване) на работното време, при която установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен за деня и седмицата период от време.

Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа.

Установяването на сумирано изчисляване на работното време е правомощие на работодателя, при упражняване на което следва да се спазят редица правила.

С Постановление № 95 на Министерския съвет от 18.05.2017 г. са приети промени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските, които влизат в сила от 01.01.2018 г. С приетите промени е предвидено ново задължение за работодателя - да запознава работниците или служителите с утвърдените поименни графици, преди започване на работа по тях.

В конкретния случай, от събраните по делото доказателства може да се направи единствения обоснован извод, че [фирма] не е запознал служителките си с графика за м.април 2018 г. т.е. извода на СРС, че административното нарушение не е доказано по безспорен начин е неправилен.

Действително, в Кодекса на труда не се намира задължение за работодателя да уведоми нарочно, със съответен писмен акт, наименован или не като протокол, списък, разписка и т.н. работника или служителя за работния график. Работодателят има свобода да избере конкретната форма, чрез която ще запознае работниците – срещу полагане на подпис в графика, подписване на декларация или друго, но във всеки случай, той трябва да е в състояние да докаже това обстоятелство пред контролния орган. В настоящия случай, дружеството не доказва факта на запознаване на работниците – А. и Т. с утвърдените графици за м.април 2018г., с което към 02.04.2018 г. при започване на работа по графика от двете служителки, работодателят е нарушил императивната правна. Правилно е прието от съда, че представения пред СРС списък на работниците, запознати с правилника за трудовия ред и график за работа, представен от ответника по касация, не следва да се кредитира, тъй като в него липсват - дата на съставянето му и изричното вписване кога двете служителки са се запознали с него. По отношение на свидетелските показания на на самите служителки А. и Т. съдът счита, че не следва да се кредитират, предвид обстоятелството, че същите са служители на дружеството и съответно са заинтересовани да представят фактите в интерес на своя работодател.

Съгласно чл. 41б, ал. 1 от КТ, нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи. Редовно съставените актове по този кодекс имат доказателствена сила до доказване на противното. Така установената от специалния закон доказателствена сила на редовно съставените АУАН, действително не е обвързваща за съда, в съответствие с разпоредбите на чл. 14, ал. 1, чл. 305, ал. 3 НПК, вр. чл. 84 ЗАНН и Постановление № 10/1973 г., поради което във фазата на съдебно оспорване, АУАН се цени наред с всички останали събрани по делото доказателства. По делото не са събрани други доказателства, които да внасят съмнение относно описаната в АУАН фактическа обстановка и достоверността на събраните гласни и писмени доказателства, като по делото не е спорно обстоятелството, че към момента на проверката и до приключването ѝ от Д „ИТ“, дружеството не е представило подписан график за месец април 2018 г. и по този начин е извършило нарушение на чл. 9а от Наредбата.

Настоящият съдебен състав не споделя изводите на районния съд за приложимост на чл. 28 ЗАНН. В тълкувателно решение № 3/10.05.2011 г. на ВАС по тълкувателно дело № 7/2010 г. на ОСК е посочено, че специалният състав на

маловажно нарушение по чл. 415в КТ, изключва приложимостта на общата разпоредба на чл. 28 ЗАНН. В процесният случай, разпоредбата на чл.415в КТ 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 са налице предпоставките за приложението ѝ - нарушението да е отстранено веднага след установяването му и по делото няма данни да са произтекли вредни последици за работници и служители, поради което според настоящия касационен състав, не съществува основание за неприложимост на чл. 415в, ал. 1 КТ.

По тези доводи и аргументи, касационната инстанция приема, че решението е неправилно на основание чл. 348 от НПК и при условията и по реда на чл. 221, ал. 2 от АПК следва да бъде отменено.

Така мотивиран и на основание чл. 221, ал. 2 АПК, във вр. с чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, Административен съд София-град, XX^{ти} касационен състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение №112887 от 13.05.2019г. по НАХД № 17149/2018г., постановено от Софийски районен съд, Наказателно отделение, 116^{ти} състав, и ВМЕСТО ТОВА ПОСТАНОВЯВА:

ИЗМЕНЯ наказателно постановление № 22-005162/31.08.2018г., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда” – [населено място], с което на [фирма] е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер на 2000 лв., на основание чл. 416, ал. 5, вр. с чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда, за нарушение на чл. 9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, като на основание чл. 415в, ал. 1 от Кодекса по труда като НАМАЛЯВА размера на имуществената санкция на 100 (сто) лева.

Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.