

РЕШЕНИЕ

№ 7613

гр. София, 05.12.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VIII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 08.11.2013 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Камелия Серафимова

ЧЛЕНОВЕ: Славина Владова

Юлия Тодорова

при участието на секретаря Ванюша Стоилова и при участието на прокурора Никова, като разгледа дело номер **9645** по описа за **2013** година докладвано от съдия Камелия Серафимова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Настоящото касационно производство е по реда на чл.208 и сл.АПК, във връзка с чл.63 ЗАНН.

Образувано е по касационна жалба на [фирма] [населено място] срещу Решение от 24.07.2013 година, постановено по н.а.х.дело №8046/2012 година по описа на СРС,8 състав, потвърждаващо Наказателно постановление №22-2204076/06.02.2012 година на Директор на Дирекция "Инспекция по труда", с което последният на основание чл.416 ,ал.5 от КТ, вр с чл.414,ал.1 от КТ наложил на [фирма] имуществена санкция в размер на 1500 лева за извършено нарушение на чл.138,ал.1 от КТ.

В касационната жалба се навеждат подробни доводи за неправилност и незаконосъобразност на атакуваното съдебно решение. Твърди се, че при съставяне на АУАН са допуснати съществени процесуални нарушения в посока неописване на фактите и обстоятелствата, при които е извършено нарушението, като административно-наказващият орган е посетил един неработещ обект, когато работниците не извършват дейност, не е обсъдил приложените по делото доказателства на-й вече , че има работа на смени на работниците. Сочи се още , че съдът и административно-наказващият орган не се изследвали продължителността на работното време и на останалите работници, и към момента всички заплати на работниците са заплатени. Иска се отмяна на решението и отмяна на наказателното

постановление.

В съдебно заседание, касаторът- [фирма] , редовно и своевременно призован, се представлява от адвокат П., редовно упълномощен, който поддържа жалбата на заявените основания.

Ответникът по касация- Дирекция"Инспекция по труда"- [населено място], редовно и своевременно призован, не изпраща представител.

Представителят на СГП-прокурор Никова, изразява становище за неоснователност на касационната жалба и за правилност и законосъобразност на оспореното съдебно решение.

Административен съд-София-град, след като прецени събраните по делото доказателства, ведно с доводите, възраженията и изразените становища на страните, прие за установено следното:

Касационната жалба е процесуално допустима, подадена в преклузивния срок по чл.63 от ЗАНН от процесуален представител на надлежна страна и при наличие на правен интерес от обжалване. Разгледана по същество, същата се явява неоснователна. Съображенията за това са следните:

СРС е обсъдил подробно приложените по делото доказателства и събраните в хода на процеса гласни такива, и на тази база обосновано е приел, че при извършена проверка по спазване на трудовото законодателство на дата 23.01.2012 година в обект ресторант „ М.”, находящ се в [населено място], [улица], стопанисван от „М. еко” и при преглед на документи, представени от работодателя, констатирани ,че работодателят е сключил трудов договор с лицето Х. Д. Х. на основание чл.67, ал.1, т.1 от КТ, с който работникът е назначен на длъжност” сервитьор” при условията на непълно работно време- за четири часа, като в представения трудов договор не е определено разпределението на работното време на работника. Резултатите от проверката са обективирани в Протокол за извършена проверка от същата дата, а за констатираното нарушение на чл.138, ал.1 от КТ срещу касатора в качеството на работодател е съставен АУАН, а впоследствие е издадено наказателно постановление.

От всички доказателства, както гласни, така и писмени е установено ,че касаторът в качеството му именно на работодател по смисъла на параграф 1, т.1 от ДР на КТ/ "Работодател" 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, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател, е извършил нарушение на чл.138 от КТ, според която разпоредба, страните по трудовия договор могат да уговорят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време). В тези случаи те определят продължителността и разпределението на работното време. Съгласно чл.139, л.1 от КТ, разпределението на работното време се установява в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието, а според алинея втора, в предприятия, в които организацията на труда позволява това, може да се установява работно време с променливи граници. Времето, през което работникът или служителят трябва задължително да бъде на работа в предприятието, както и начинът за неговото отчитане се определят от работодателя. Извън времето на задължителното присъствие работникът или служителят сам

определя началото на работното си време., като в зависимост от характера на труда и организацията на работата работният ден може да бъде разделен на две или три части. Работно време според параграф 1,т.1 от ДР на КТ е всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил. В представения Правилник за вътрешния трудов ред на касатора е посочено ,че сервитьорите работят по 8/ 4 часа дневно,съгласно предварително представен график. Нито в хода на административно- наказателното, нито в хода на производството пред СРС ,касаторът е представил график на работниците за процесния период, от който да се установи какво е разпределението на работното им време. Представената пред СРС декларация от страна на работника- Х. Х., че на дата 18.01.2012 година се е наложило да дойде по- рано на работа, по никакъв начин не може да обуслови изпълнение на задължението от страна на работодателя да регламентира разпределението на работното време на работниците.Тази декларация е само и единствено с цел защитната теза и е съставена нарочно от касатора. Нещо повече дори ,обичайно при пристигане на работник по- рано на работа, не се подава декларация, а се съобщава устно този факт на работодателя. Нещо повече дори, представянето на тази декларация опровергава твърдението на процесуалния представител на касатора ,че на посочената дата, обектът е бил неработещ и проверката е извършена след като не е имало работници.Твърдението е оборено и чрез представяне на декларацията- становище от салонния управител на обекта,че проверката е извършена именно ,когато в заведението е имало клиенти, които са останали притеснени от извършването на проверката. След като нарушението е доказано, административно-наказващият орган правилно е ангажирал административно наказателната отговорност на касатора и е наложил санкция в предвидения от закона размер/ на минимума - от 1500 лева, която е справедлива и съответна и ще допринесе за постигане целите на наказанието,визирани в чл.12 от ЗАНН. Като е достигнал до тези правни изводи СРС е постановил едно правилно решение, което следва да бъде оставено в сила.

Д. в касационната жалба ,че към настоящия момент заплатите на работниците са изплатени е ирелевантен, защото нарушението,за което е санкциониран касаторът, не е за неизплащане на дължими възнаграждения , а за неразпределяне на работното време съгласно разпоредбите на чл.138 и чл.139 от КТ.

Воден от гореизложеното и на основание чл.221,ал.2 АПК,Административен съд
С.- град

Р Е Ш И:

ОСТАВЯ В СИЛА РЕШЕНИЕ от 24.07.2013 година,постановено по н.а.х.дело №8046 /2012 година по описа на СРС,8 състав.

Решението не подлежи на обжалване.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ:1.

2.

