

РЕШЕНИЕ

№ 28

гр. Елин Пелин, 15.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ЕЛИН ПЕЛИН, III СЪСТАВ НАКАЗАТЕЛНИ ДЕЛА, в публично заседание на двадесет и шести януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Катя Н. Велисеева

при участието на секретаря Цветанка Анг. Николова
като разгледа докладваното от Катя Н. Велисеева Административно
наказателно дело № 20231820200387 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 59 и сл. от ЗАНН.

Образувано е по жалба на „Ер Ес Къмпани 21“ ЕООД срещу Наказателно постановление №23-2200483/07.11.2022 г., издадено от изпълняващ длъжността директор на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище град София към Главна дирекция „Инспектиране на труда“, с което на жалбоподателя на основание чл. 416, ал. 5 вр. чл. 414, ал. 3 КТ е наложено наказание „имуществена санкция“ в размер на 2000 лева за извършено нарушение на чл. 63, ал. 2 КТ.

В жалбата се излагат подробни съображения за допуснати съществени нарушения при издаване на обжалваното наказателно постановление довели до материална незаконосъобразност на същото. Жалбоподателят счита, че доколкото КТ дава право на работодателя да регистрира трудовите договори в тридневен срок от сключването им, то към датата на проверката 01.09.2022 г. не е бил извършил нарушение, тъй като трудовият договор на установения от проверяващите служител в обекта е бил сключен на 31.08.2022 г. Поддържа, че деянието не е извършено виновно, тъй като дружеството е обслужвано от счетоводна кантора. Посочва, че неправилно установената фактическа обстановка е довела до неправилно квалифициране на деянието като нарушение. Счита размера на наложената санкция за прекомерен, заплащането на която ще доведе до фалит на дружеството.

В съдебно заседание жалбоподателят чрез своя процесуален представител поддържа жалбата. Допълва, че към датата на проверката 01.09.2022 г. не е имало сключен трудов договор, поради което за работодателя не е възникнало задължението за неговата регистрация, респ. да връчи копие от уведомлението на служителя. Поддържа, че лицето М. К е допуснато до работа без да има сключен трудов договор, което е нарушение на чл. 61, ал. 1 КТ, а не на чл. 63, ал. 2 КТ. Моли обжалваното НП да бъде отменено, алтернативно да бъде намален размера на имуществената санкция до 1500 лева.

Въззиваемата страна в производството - директор на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище град София към Главна дирекция „Инспектиране на труда“,

чрез своя процесуален представител оспорва жалбата. Счита, че от събраните по делото доказателства се доказва извършване на нарушението. От представените от жалбоподателя и декларираните пред други органи документи се установява, че към 31.08.2022 г. е бил сключен трудов договор между жалбоподателя и М.К. Претенидира присъждането на разноски за всички инстанции.

Съдът, след преценка на събраните по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

При извършена проверка по спазване на трудовото законодателство на „Ер Ес Къмпани 21“ ЕООД на 01.09.2022 г. на място в магазин за алкохол и цигари, находящ се в гр. Елин Пелин, ул. „Здравец“ №7 и на 09.09.2022 г. по документи в сградата на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ актосъставителят главен инспектор К. Г. К. в присъствието на свидетеля Г. Ц. Г. установили, че лицето М. И. К. е изпълнявала длъжността „продавач- консултант“ в обекта на 01.09.2022 г. около 13.50 часа като същата е декларира пред тях в писмена декларация, че работи за „Ер Ес Къмпани 21“ ЕООД като „продавач – консултант“ от 31.08.2022 г. с работно време от 10.00 до 14.00 часа при трудово възнаграждение в размер на 4лв/час. В хода на проверката работодателят е представил трудов договор, сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ с М.К. на 31.08.2022 г. за длъжността „продавач – консултант“ при дневно работно време 2 часа и основно месечно трудово възнаграждение в размер на 177,50 лева. Съгласно представения трудов договор служителят се задължава да постъпи на работа на 01.09.2022 г. което е удостоверено с подписа на страните по договора. От справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал. 5 КТ било установено, че работодателят е уведомил ТД на НАП за сключения договор на 01.09.2022 г. в 16.07 часа, към който момент проверката в обекта от контролните органи е била приключила. При тези констатации бил съставен АУАН №23-2200483/09.09.2022 г. за извършено нарушение на чл. 63, ал. 2 КТ на 01.09.2022 г. , което е било констатирано към момента на приключване на проверката по документи на 09.09.2022 г. Срещу издадения АУАН е подадено възражение от работодателя, което макар и преценено от административнонаказващият орган, е издадено обжалваното наказателно постановление.

За установяване релевантни по делото факти са събрани и гласни доказателства чрез разпита на свидетелите К. Г. К. и Г. Ц. Г..

Актосъставителят К. К. свидетелства, че при извършена проверка на 01.09.2022 г. в магазин за алкохол и цигари в гр. Елин Пелин, ул. „Здравец“ №7 са заварили лицето М. К. да полага труд на място в обекта като са направили контролна покупка, след което са й предоставили да попълни декларация относно работно време, трудово възнаграждение, почивки. На място в обекта не са им били предоставени никакви документи, като на работодателя е връчена призовка да представи набор от документи в Дирекция „Инспекция по труда“ в София, за които работодателят няма задължение да ги съхранява в обекта. Впоследствие при документалната проверка е представен от страна на управителя на проверяваното дружество трудов договор сключен с М. К. от дата 31.08.2022 г., който е бил регистриран в НАП на 01.09.2022 г. след извършената в магазина проверка. Предвид това работодателят е извършил нарушение като е допуснал до работа лицето М. К. преди да и предостави заверено копие на трудовия договор и уведомление по чл. 62, ал. 3 КТ. Посочва, че при извършената документална проверка и при съставянето на акта управителят на дружеството е присъствала. По време на проверката в обекта лицето М. К. е представило различни версии, че е временно в обекта, че замества, както и че има трудов договор.

Според показанията на свидетеля Г. Г. проверката е била рутинна за спазване на трудовото законодателство. По време на проверката в обекта е имало няколко клиента, които лицето М.К. е обслужило, включително и проверяващите, които направили контролна покупка. При проверката на място не бил предоставено копие от трудовия договор на М.К., но и работодателят няма задължение да го съхранява в обекта. Поддържа, че самата М. К. не знаела какъв статут има – била за малко, била стар работник, имала трудов договор. Посочва, че обхватът на проверката включвал дали лицата, които полагат труд, са със

сключен трудов договор, затова изискали трудовото досие на лицето заварено в магазина. Трудовият договор бил представен на 09.09.2022 г. като бил двустранно подписан. Представена била и справка за регистриране на трудовия договор на лицето, установено в обекта, видно от която същият е бил регистриран на 01.09.2022 г. няколко часа след проверката.

Пред съда не са ангажирани нови доказателства, различни от тези послужили за издаване на обжалваното наказателно постановление.

При така установената фактическа обстановка, съдът достига до следните правни изводи:

Жалбата е депозирана в рамките на срока за обжалване по чл. 59, ал. 2 ЗАНН, подадена от легитимирано да обжалва лице срещу подлежащ на обжалване акт, поради което следва да се приеме, че същата се явява процесуално допустима и следва да бъде разгледана по същество.

Производството е от административнонаказателен характер, при което е необходимо да се установи дали е деяние, което представлява административно нарушение по смисъла на чл. 6 ЗАНН, същото извършено ли е от посоченото в акта лице и извършено ли е виновно. Предпоставките са абсолютни, като тежестта на доказване лежи върху административнонаказващия орган.

При проверка за законност на акта за установяване на административно нарушение настоящият състав като инстанция по същество констатира, че АУАН съдържа всички реквизити, визирани в чл. 42 ЗАНН. Издаденото въз основа на него в срока по чл. 34, ал. 3 ЗАНН наказателно постановление също съдържа реквизитите, визирани в чл. 57, ал. 1 ЗАНН. При съставянето на АУАН и издаване на обжалваното постановление не са допуснати съществени процесуални нарушения, явяващи се формална предпоставка за отмяна на наказателното постановление. И актът за установяване на административно нарушение и наказателното постановление са издадени от компетентни за това органи.

От възприетата по-горе фактическа обстановка е видно, че същата съвпада и потвърждава тази, изложена в АУАН и НП. По отношение на нейната съставомерност следва да се посочи следното:

В чл. 414, ал. 1 КТ се предвижда административнонаказателна отговорност за работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В случая отговорността на работодателя е ангажирана за това, че на 01.09.2022 г. е допуснал до работа в стопанисвания от него магазин за алкохол и цигари в град Елин Пелин, ул. „Здравец“ №7 лицето М. К. преди да ѝ връчи копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 КТ, заверено от ТД на НАП.

Безспорно е установено по делото, че в деня на проверката на 01.09.2022 г. около 13,30 часа – 13.50 часа лицето М.К. е полагала труд в обекта на жалбоподателя. Независимо от опита на дружеството - жалбоподател да докаже, че към тази дата между М.К. и „Ер Ес Къмпани 21“ ЕООД не е имало сключен трудов договор, който да е подлежал на регистрация в ТД на НАП, по делото е приет като доказателство копие на двустранно подписан трудов договор №6/31.08.2022 г., сключен между М. И.К. и „Ер Ес Къмпани 21“ ЕООД за длъжността „продавач – консултант“, съгласно който служителът се е задължил да постъпи на работа на 01.09.2022 г. Не е спорно и че копие от този договор е представен на проверяващите инспектори лично от управителя на дружеството на 09.09.2022 г., заверен „вярно с оригинала“ като част от документите, изискани с призовката по чл. 45, ал. 1 АПК. Освен трудов договор на проверяващите е било предоставено и копие на длъжностна характеристика за длъжността „продавач- консултант“, връчена на служителя М. И. К. срещу подпис на 31.08.2022 г. Твърденията на работодателя, че към датата на проверката 01.09.2022 г. не е имало сключен трудов договор, предвид декларираното от служителя в нарочна декларация пред проверяващите, противоречат и на изложената от самия него в настоящата жалба защитна теза, че при извършването на проверката на 01.09.2022 г. не е

бил изтекъл тридневния срок по чл. 62, ал. 3 КТ за регистрация на сключения трудов договор в съответната ТД на НАП. Следва да се отбележи, че действително регистрирането на трудовия договор, сключен с М. К., е направено в срока за това съгласно чл. 62, ал. 3 КТ на 01.09.2022 г. в 16,00 часа, но към момента на проверката на 01.09.2022 г. около 13.30 часа- 13.50 часа копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 КТ обективно е невъзможно да е било връчено на служителя. Именно поради това работодателят като е допуснал до работа служителя М.К. преди да е регистрирал трудовия му договор съответно да е получил копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 КТ, заверено от ТД на НАП, което да й връчи заедно с копие от трудовия договор, е извършил нарушение на разпоредбата на чл. 63, ал. 2 КТ.

Предвид всичко гореизложено съдът намира, че правилно е ангажирана административнонаказателната отговорност на дружеството в качеството му на работодател по смисъла на §1, т. 1 от ДР на КТ.

Административно наказващият орган правилно е квалифицирал нарушението, като същевременно намира, че по същество описаното нарушение не представлява маловажен случай, тъй като не са налице предпоставките на чл. 28 ЗАНН. Съдът е задължен при осъществявания контрол да провери изцяло законосъобразността на атакуваното НП, като обсъди всички основания за обжалването му, дори и такива да не са били наведени и да подложи на съдебен контрол преценката на административно наказващия орган, относно приложението на чл. 28 ЗАНН. Отделно от това съобразно разпоредбата на чл. 415в, ал. 2 КТ нарушението по чл. 63, ал. 2 КТ не е маловажно. Към датата на издаване на оспореното НП настоящата инстанция намира, че нарушението не може и не следва да бъде ценено като маловажно. Касае се за особено съществено задължение на работодателя към работника/служителя, като именно неговата същественост е обусловила и възприетото към момента от законодателя схващане, че това нарушение никога не е маловажно.

За извършеното от работодателя нарушение се предвижда наказание имуществена санкция в размер от 1500 лв. до 15000 лв. Наказващият орган е наложил на жалбоподателя санкция в размер на 2000 лв. При определяне на наказанието при условията на чл. 27, ал. 2 от ЗАНН съдът отчитайки тежестта на конкретното нарушение, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи обстоятелства, имотното състояние на нарушителя, обществената опасност и динамиката на съответния вид административни нарушения, намира че размерът на наложената имуществена санкция се явява обоснован. Разпоредбата на чл. 63, ал. 2 КТ урежда значими и съществени задължения на работодателя, като неспазването ѝ само по себе си е достатъчно основание за налагане на санкция и то в размер над минимално определения от законодателя. Следва да бъдат съобразени и целите на административното наказание, разписани в чл. 12 ЗАНН, а именно да се предупреди и превъзпита нарушителя към спазване на установения правен ред и да се въздейства възпитателно и предупредително върху останалите, които с така наложеното наказание ще бъдат постигнати.

Предвид всичко гореизложено НП като правилно и законосъобразно, следва да бъде потвърдено.

По разноските

Съобразно разпоредбата на чл. 63д, ал. 1 ЗАНН в съдебни производства страните имат право на присъждане на разноски по реда на АПК. В случая разноски се следват на въззиваемата страна на основание чл. 143, ал. 3 АПК, която претендира такива за юрисконсултско възнаграждение, вкл. и за предходното производство. Съдът на основание чл. 63д, ал. 4 вр. ал. 5 ЗАНН вр. чл. 37 ЗАд вр. чл. 27е НЗПП определя размер на дължимото юрисконсултското възнаграждение за настоящото производство в размер на 100,00 лева. На основание чл. 266, ал. 3 АПК настоящият състав следва да се произнесе и по разноските в касационното производство, поради което в полза на въззиваемата страна следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 80,00 лева, определен на

основание чл. 63д, ал. 4 вр. ал. 5 ЗАНН вр. чл. 37 ЗАд вр. чл. 27е НЗПП. При предходното разглеждане на делото доколкото същото е било водено срещу ненадлежна въззваема страна съдът намира, че в полза на настоящата такава не следва да се присъждат разноси.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Наказателно постановление №23-2200483/07.11.2022 г., на изпълняващ длъжността директор на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище град София към Главна дирекция „Инспектиране на труда“, с което на „Ер Ес Къмпани 21“ ЕООД ЕИК със седалище и адрес на управление: гр. Елин Пелин, ул. „Здравец“ №7 на основание чл. 416, ал. 5 вр. чл. 414, ал. 3 КТ е наложено наказание „имуществена санкция“ в размер на 2000 лева за извършено нарушение на чл. 63, ал. 2 КТ като законосъобразно.

ОСЪЖДА „Ер Ес Къмпани 21“ ЕООД ЕИКс със седалище и адрес на управление: гр. Елин Пелин, ул. „Здравец“ №7 **да заплати** на директор на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ към Главна дирекция „Инспектиране на труда“ със седалище гр. София, бул. „Витоша“ №6, ет. 2 сумата **180,00 лева** - разноси по делото, вкл. и пред касационната инстанция.

Решението подлежи на обжалване пред Административен съд- София област в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия при Районен съд – Елин Пелин: _____