

РЕШЕНИЕ

№ 118

гр. Видин, 21.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВИДИН, III СЪСТАВ НО, в публично заседание на двадесет и първи февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Мариела В. Йосифова

при участието на секретаря **ТОНИКА С. БАТИНЯНОВА** като разгледа докладваното от Мариела В. Йосифова Административно наказателно дело № 20221320200664 по описа за 2022 година

Настоящото производство е образувано на основание чл.59 и сл. от ЗАНН.

Обжалвано е наказателно постановление № 05-2200066/30.06.2022г. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” - гр.Видин, с което на основание чл.416, ал.5 от КТ, във вр. чл.414, ал.1 от КТ на “ЕЛГОТА” ЕООД гр.Видин е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 лева /хиляда и петстотин лева/ за нарушение по чл.326 ,ал.2 от Кодекса на труда. Дружеството - жалбоподател моли съда да постанови решение, с което да отмени наказателното постановление като незаконосъобразно, като излага подробно доводите си за това в жалбата.

В съдебно заседание за дружеството – жалбоподател се явява упълномощен представител, който поддържа жалбата, като в съдебно заседание моли наказателното постановление да бъде отменено изцяло.

За Дирекция “Инспекция по труда” - гр. Видин - административно-наказващ орган, издал наказателното постановление, се явява редовно упълномощен процесуален представител, който моли за потвърждаване на обжалваното НП.

Жалбата е подадена в срока по чл.59, ал.2 от ЗАНН от надлежна страна, отговаря на изискванията на чл.84 от ЗАНН, във вр. чл.320 от НПК, поради което се явява процесуално **допустима**.

Разгледана по същество жалбата е **частично основателна**, поради следните правни съображения:

Съдът, след като взе предвид събраните по делото доказателства и становища на страните,

преценени поотделно и в тяхната съвкупност и като съобрази разпоредбите на закона, намира за установено от фактическа страна следното:

При извършена проверка по документи , състояла се в Д“ИТ“ Видин на 18.04.2022г., след преглед на Трудов договор №2/11.02.2022г. и допълнително споразумение №1/01.04.2022г. към Трудов договор сключен с Р. П. М. на длъжност „хигиенист“ било констатирано, че същият е сключен на основание чл.230 ал.1 от КТ във вр. чл.68 ал.1 т.1 от КТ , като с трудовия договор е определен срок за предизвестие при прекратяване на срочния трудов договор – 30 дни в нарушение на разпоредбата на чл.326 ал.2 от КТ, съгласно която срока на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор е три месеца, но не повече от остатъка от срока по договора.

Въз основа на така съставения акт и съобразявайки материалите в административно-наказателната преписка е издадено наказателно постановление № 05-2200066/30.06.2022г. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” - гр.Видин, с което на основание чл.416, ал.5 от КТ, във вр. чл.415, ал.1 от КТ на “ЕЛГОТА” ЕООД гр.Видин е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 лева /хиляда и петстотин лева/ за нарушение по чл.326 ,ал.2 от Кодекса на труда .

Така установената фактическа обстановка се потвърждава от всички събрани по делото писмени доказателства и от разпита в съдебно заседание на актосъставителя П. П. , както и от приобщените писмени доказателства.

При така установената фактическа обстановка, съдът приема от правна страна следното:

Не се спори между страните по делото, че след извършена проверка по документи , състояла се в Д“ИТ“ Видин на 18.04.2022г., след преглед на Трудов договор №2/11.02.2022г. и допълнително споразумение №1/01.04.2022г. към Трудов договор сключен с Р. П. М. на длъжност „хигиенист“ било констатирано, че същият е сключен на основание чл.230 ал.1 от КТ във вр. чл.68 ал.1 т.1 от КТ , като с трудовия договор е определен срок за предизвестие при прекратяване на срочния трудов договор – 30 дни в нарушение на разпоредбата на чл.326 ал.2 от КТ, съгласно която срока на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор е три месеца, но не повече от остатъка от срока по договора.

В чл.416,ал.1 от КТ, законодателят е предвидил, че Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв. Предвид установената по-горе фактическа обстановка, съдът намира, че се доказва по безспорен начин, че дружеството - жалбоподател, като е определил срок за предизвестие при прекратяване на срочния трудов договор – 30 дни в сключения между него и Р. П. М. Трудов договор №2/11.02.2022г. е извършил нарушение на разпоредбата на чл.326 ал.2 от КТ и е осъществило от обективната и субективна страна посоченото в акта за установяване на административно нарушение и в

наказателното постановление, административно нарушение.

В същото време обаче настоящия съдебен състав намира, че в процесния случай са били налице предпоставките за приложение на привилегирвания състав на [чл.415в,ал.1 от КТ](#) и с неприлагането му административно-наказващия орган е нарушил материалния закон. Констатираното нарушение е от вида, които могат да бъдат отстранени веднага след установяването му. От събраните по делото доказателства се установява по безспорен начин, че още на 19.04.2022г. - преди съставянето на процесния акт за установяване на административно нарушение е сключено допълнително споразумение №1/01.04.2022г. към Трудов договор№2/11.02.2022г. , като срока за предизвестие бил променен на 3 месеца. На следващо място, не са налице доказателства за работника да са произтекли вредни последици от нарушението. В тежест на административно-наказващия орган е да докаже наличието на вредните последици от административното нарушение. Наличието на вредни последици не може да се основава на предположение, а следва да бъде доказано по безспорен и несъмнен начин по предвидения в ЗАНН и НПК ред. А и административно-наказващия орган не твърди за наличие на такива.

След като е налице нарушение на трудовото законодателство, безспорно установено и доказано, то в задължение на административно-наказващия орган е да прецени дали за това нарушение би могло да се приложи разпоредбата на [чл.415в,ал.1 от КТ](#) или не. Това негово задължение произтича и от разпоредбата на [чл.27 от ЗАНН](#). Именно изпълнението на предписанието веднага след констатиране на нарушението и издаване на акт за установяване на административно нарушение е всъщност едно от условията, които поставя законодателят, за да е възможно деянието да се охарактеризира като маловажно. Този елемент не е част от състава на нарушението, разписано в [чл.416,ал.1 от КТ](#), но е задължителен такъв, за да намери приложение [чл.415в,ал.1 от КТ](#).

В този смисъл съдът счита, че административно – наказващият орган неправилно е издирил приложимата санкционна разпоредба. Следвало е преценявайки изложените по-горе обстоятелства и по-специално обстоятелството, че нарушението е било отстранено непосредствено след неговото установяване, както и липсата на вредни последици за работодателя, да квалифицира нарушението като маловажен случай и да приложи разпоредбата на чл.415в от КТ. Следва да се отбележи, че процесуално задължение на съда е да провери изцяло законосъобразността на обжалваното наказателно постановление и да обсъди всички основания, включително и да подложи на съдебен контрол преценката на административно-наказващия орган досежно приложението на чл.28 от ЗАНН.

В настоящия случай съдът прецени цялостната дейност на нарушителя, обстоятелството, че извършеното е инцидентна проява в неговата дейност и до настоящия момент няма данни за налагани наказания по КТ, поради което в настоящия случай е следвало да намери приложение разпоредбата на чл.415в от КТ. Доколкото към момента на издаване на наказателното постановление са били налице предпоставките за приложение на посочената норма и доколкото наказващият орган не я е приложил, това е основание за изменение на наказателното постановление, като вместо наложената “имуществена санкция” на

основание чл.416,ал.5 от КТ, във вр. чл.414,ал.1 от КТ в размер на 1 500 /хиляда и петстотин/ лева, на основание чл.415в от КТ на “ЕЛГОТА” ЕООД гр.Видин следва да се наложи “имуществена санкция” в размер на 150 /сто и петдесет/ лева.

Поради изложеното, съдът намира, че атакуваното наказателно постановление следва да бъде изменено в горния смисъл.

Водим от горното и на основание чл.63, ал.1 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 05-2200066/30.06.2022г. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” - гр.Видин, с което на основание чл.416,ал.5 от КТ, във вр. чл.414,ал.1 от КТ на “ЕЛГОТА” ЕООД гр.Видин за нарушение на чл.326 ал.2 от КТ е наложена “имуществена санкция” в размер на 1 500 лева /хиляда и петстотин/ лева , като вместо наложената “имуществена санкция” на основание чл.416,ал.5 от КТ, във вр. чл.414,ал.1 от КТ в размер на 1 500 лева /хиляда и петстотин/ лева, на основание чл.415в от КТ **налага на** “ЕЛГОТА” ЕООД гр.Видин “имуществена санкция” в размер на 150 /сто и петдесет/ лева.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Видински административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия при Районен съд – Видин: _____