

РЕШЕНИЕ

№ 46

гр. Сандански, 27.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – САНДАНСКИ, II НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесет и седми февруари през две хиляди двадесет и
четвърта година в следния състав:

Председател: Рая Д. Манолева

при участието на секретаря Мария Ил. Малинска
като разгледа докладваното от Рая Д. Манолева Административно
наказателно дело № 20231250200577 по описа за 2023 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.59-63 от ЗАНН.

Образувано е по жалба на „*****“ **ЕООД**, с ЕИК – *****, със
седалище и адрес на управление – гр. К., ул.“Я. С.“ № *, представлявано от
управителя Д. Ив. К., **против Наказателно постановление № 01-
2300370/14.09.2023г.** на Директор на Дирекция „Инспекция по труда” –
Благоевград, с което на търговеца-жалбоподател, за административно
нарушение на чл.63, ал.2 от Кодекса на труда, на основание чл.416, ал.5 КТ,
вр. чл.414, ал.3 КТ е наложено административно наказание „**Имуществена
санкция**“ в размер на **1500 /хиляда и петстотин/лева.**

С жалбата се навеждат доводи за неправилност и незаконосъобразност
на атакуваното наказателно постановление. Сочи се, че така издаденото НП е
съставено в нарушение на материалноправните и процесуалноправните
норми. Иска се от съда да постанови решение, с което да отмени атакуваното
НП като неправилно и незаконосъобразно, като се излагат доводи и за
приложение на чл.28 ЗАНН.

В съдебно заседание – жалбоподателя, редовно призован – не се явява,

представлява се от надлежно упълномощен процесуален представител, който поддържа жалбата по изложените в същата съображения. В пода на делото по същество пледира за отмяна на атакуваното НП като неправилно и незаконосъобразно.

За административно-наказващият орган – Дирекция „Инспекция по труда” - Благоевград, редовно призова. – се явява надлежно упълномощен юрисконсулт, който оспорва жалбата. В хода на делото по същество моли съда да потвърди издаденото НП като правилно и законосъобразно и в подкрепа на становището се представя писмени бележки.

Районна прокуратура – Благоевград, редовно и своевременно призова., не ангажира свой представител по делото и становище по жалбата. Районният съд, след като съобрази доводите на страните, събрания по делото доказателствен материал и закона, установи следното:

При извършена на 27.06.2023г. около 10.00 часа проверка по работни места относно спазване разпоредбите на трудовото законодателство на обект – Ресторант градина „*****“, находящ се в гр. К., Т ***** , К ***** експлоатиран от „*****“ ЕООД, със седалище и адрес на управление – гр. К., ул. „Я. С.“ № ****, представлявано от управителя Д. Ив. К., и извършена на 13.07.2023г. проверка по документи на търговското дружество, е констатирано, че „*****“ ЕООД – гр. К., в качеството му на „работодател” по смисъла на &1, т.1 от ДР на Кодекса на труда, е допуснал на 27.06.2023г. лицето Т. Б. Д., ЕГН - *****, да извършва трудова дейност в обекта на проверка на длъжност „Помощник-кухня“, без да и е предоставен екземпляр от сключен в писмена форма трудов договор, подписан от двете страни и копие от уведомлението по чл.62, ал.3 от Кодекс на труда, заверено в ТД на НАП.

ОписА.та констатация се потвърждава от попълнената в хода на проверката по работни места писмена декларация от Т. Б. Д., в която същата удостоверява извършване на трудова дейност от нея към този момент при определено работно място, длъжност, работно време, почивни дни, почивка за хранене и трудово възнаграждение, като е отразила начална дата, от която е започнала да предоставя работни сили на дружеството „05.06.2023г.“. След приключване на проверката по работни места дружеството е призовано по реда на чл.45 АПК за извършване на проверка по документи в Д“ИТ“ –

Благоевград с Призовка с изх. № 23059625/27.06.2023г.

При проверката по документи в Д"ИТ" - гр. Благоевград, на 10.07.2023г. е представена част от изискА.та с горепосочената призовка вътрешно-фирмената документация на предприятието. Представен е Трудов договор № 1/01.07.2023г., сключен с Т. Б. Д., който видно от приложената към него Справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал. 5 от КТ от ТД на НАП е регистриран на 03.07.2023г. в 10.57 часа – след проверката по работни места.

На база на всички тези констатации, материализирани в протокол за извършена последваща проверка № ПР2324102/13.07.2023г., на 13.07.2023 година актосъставителят Д. Х., в присъствието на свидетеля А. М. съставила АУАН № 01-2300370. Същия е предявен на управителя на дружеството и подписан лично от него без възражения.

Въз основа на този акт, на 14.09.2023 година, Директор на Дирекция “Инспекция по труда” – Благоевград, е издал атакуваното Наказателно постановление № 01-2300370, с което за допуснато административно нарушение по чл.63, ал.2 от Кодекса на труда, на основание чл.416, ал.5 вр. чл.414, ал.3 от Кодекса на труда е наложил на дружеството-жалбоподател административно наказание “имуществена санкция” в размер на 1500 лева. НП е връчено лично на управителя на дружеството Д.. Ив. К. на 03.10.2023 година /видно от отбелязването разписката към самото НП, приложено по делото/.

Посочените в акта обстоятелства се потвърждават от показанията на актосъставителя Д. Х. и свидетеля по акта - А. М., както и от показанията на разпитания в качеството на свидетел Т. Д..

Изложената фактическа обстановка съдът прие за установена въз основа на показанията на разпитаните по делото свидетели, както и от приложените към административнонаказателната преписка и приети по делото писмени доказателства, които са безпротиворечиви, относно подлежащите на доказване факти и установяват по несъмнен начин възприетата фактическа обстановка, като последователни и логични.

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

Жалбата е допустима, а разгледА. по същество – неоснователна, по следните съображения:

Атакуваното НП е издадено в съответствие с императивно установената за това процедура и от компетентен орган. Както в акта, така и в НП е отразено, че административнонаказателното производство е започнало със съставяне на протокол за извършена проверка и впоследствие издаване на акт за установяване на административно нарушение по КТ. В АУАН и НП подробно, точно и ясно са посочени всички индивидуализиращи нарушителя елементи, съгласно Търговския закон - име и фирма на търговеца, неговото седалище и адрес на управление и представляващото го физическо лице. Наличието на тези елементи са достатъчни, за да се приемат за спазени строго формалните изисквания на чл.42 ал.1 т.6 от ЗАНН и чл.57 ал.1 т.4 от ЗАНН, като се съобрази, че в казуса се касае за констатирано административно нарушение, осъществено от ЕООД.

При съставянето на акта за установяване на административно нарушение и издаване на атакуваното НП са спазени изискванията, визирани в разпоредбите на чл.42 и чл. 57 от ЗАНН, съгласно които, за да бъде редовен актът за установяване на административно нарушение и НП трябва да включват в съдържанието си всички кумулативно посочени реквизити. В конкретния случай АУАН е съставен от Д. Х., на длъжност “главен инспектор” в Д “ИТ”-Благоевград, която дава пълно описание на нарушението и обстоятелствата, при които същото е извършено. В тази насока са и показанията на свидетелката А. М., присъствала при извършване на проверката, както и на свид.Т. Д., която собственоръчно е попълнила декларацията. Чрез изпълнение на изискванията на чл.42 от ЗАНН органът издал АУАН постига пълна индивидуализация на нарушението и нарушителя, без да ограничава правото на защита на дружеството-жалбоподател. Издадения в съответствие с процесуалните норми акт е редовен и като такъв се явява правно основание за издаване на НП.

Съдът счита, че не са налице формални предпоставки за отмяна на НП, тъй като при реализирането на административнонаказателната отговорност на „*****“ ЕООД – К. не са допуснати съществени процесуални нарушения, които да водят до опорочаване на производството.

По делото е безспорно установено, че дружеството-жалбоподател е

имал качеството на работодател по смисъла на § 1, т.1 от ДР на КТ. Като работодател същият носи пряка отговорност за изпълнението на задълженията, произтичащи от трудовото законодателство.

Разглеждайки делото по същество, съдът следва да установи чрез допустимите от закона доказателствени средства, налице ли е извършено административното нарушение, както и обстоятелствата, при които е извършено. Съдът, при извършване на посочената проверка и при обсъждане на представените доказателства, намира, че фактическите констатации в АУНН са обосновани и се подкрепят от представените в с.з. писмени и гласни доказателства, въз основа на които да се приеме по безспорен и категоричен начин, че жалбоподателят е осъществил състава на посоченото административно нарушение. Безспорно е установено и доказано, че на 27.06.2023г. лицето Т. Д. е извършвало трудова дейност в обекта на проверка на длъжност „Помощник-кухня“, като по време на проверката контролните органи установили, че същата работи в кухнята, в определено от търговеца работно време, съобразно създадена от него организация на работа, под негов контрол, с негови средства и материали, като дружеството-жалбоподател не е подал уведомление по реда на чл.62, ал.3 от КТ за регистриране на сключен писмен трудов договор с Т. Д. от 27.06.2023г.

Въз основа на изложеното съдът приема за безспорно установено по делото, че „*****“ ЕООД – К. е имало качеството на работодател по смисъла на §1, т.1 от ДР на КТ по отношение на работника – Т. Д., към момента на констатиране на нарушението – 27.06.2023г. и не е изпълнило задължението си да уреди отношенията по предоставяне на работната сила с лицето, като сключи писмен трудов договор.

Самият служител в лично изготвената от него декларация писмено е заявил, че няма сключен трудов договор с работодателя – „*****“ ЕООД – К., но че работи за него от 25.06.2023г., на длъжност - „Помощник-кухня“.

Съгласно чл.414, ал.3 от КТ:„Работодател, който наруши разпоредбите на чл.61, ал.1, чл.62, ал.1 или 3 и чл.63, ал.1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице – с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение.“, тоест визирА.та разпоредбата предвижда административно наказание за онзи, който наруши разпоредбите на чл.62, ал.1 КТ, а именно, че трудовият договор

се сключва в писмена форма.

Предвид изложеното съдът намира, че от фактическа страна констатираното при извършената проверка от контролните органи нарушение е подробно и пълно описано, като е посочена датата и мястото на извършването му, а квалификацията на същото е правилно определена и отговаря на посочената законова разпоредба. В НП точно е описано извършеното нарушение, а именно: работодателят не е уредил отношенията при предоставяне на работна сила от работника Т. Д., като трудови чрез сключване на писмен трудов договор.

Нарушението е извършено чрез бездействие, изразяващо се в несъставяне на трудов договор в писмена форма от страна на работодателя по отношение на лицето сочено като служител, като разпоредбите на чл.62 ал.1 вр.чл.1 ал.2 от КТ и чл.414 ал.3 от КТ са императивни и вменяват задължения за работодателя в конкретният случай за работодателя „*****ЕООД – К..

Отговорността на юридическите лица е обективна и безвиновна, за което се налага имуществена санкция по чл.83 от ЗАНН. От това следва и изводът, че при реализирането не следва да се анализира липсата, респективно наличието на вина у представляващия дружеството или у други лица, свързани с осъществяване на дейността му, нито да се определя нейната форма. Наемането на работна сила се урежда само и единствено със сключване на трудов договор. Поради изложеното съдът намира, че отговорността на жалбоподателя е обосновано ангажирана..

Следва да се отбележи и, че съдебната практика е трайна и последователна и е приела, че за да се установи съществуването на трудово правоотношение, то към момента на установяването му трябва да е налице изпълнение на трудови задължения от страна на работника, които се изпълняват на определено работно място и при спазване на определено работно време. Ако работника декларира пред служителите на ДИТ/както е и в настоящият случай/, че е нает на определена длъжност, има вменени задължения с оглед работата си, има определено работно място, спазва работно време и почивки и изпълнява нарежданията на работодател спазвайки трудова дисциплина, всички тези фактори индикират съществуващо трудово правоотношение, и са доказателство, че към момента на проверката лицето е работило без трудов договор.

Не е налице маловажен случай по смисъла на чл.28 от ЗАНН. Това е така защото работникът, докато е престира работна сила в полза на дружество, без сключен трудов договор, е бил лишен от редица права съгласно трудовото законодателство, като: здравословни и безопасни условия на труд, социални и здравни осигурявания, възнаграждение съобразно трудов стаж и професионален опит, право на почивка, право на отпуск, на работно облекло и т.н. За маловажно нарушение в КТ има предвиден изричен законов текст – чл.415в, който обаче е неприложим за нарушения по чл.62, ал.1 от КТ, тъй като нарушаването на чл.62, ал.1 от КТ е изключен от приложното поле на чл.415 от КТ.

Санкционната разпоредба на чл.414, ал.3 от КТ предвижда имуществената санкция в размер от 1500 лева до 15000 лева. При определяне размера на наказанието наказващият орган е приел и че административното наказание следва да бъде в минимално предвидения от законодателя размер, като е изложил мотиви в тази насока, а именно: налице са отегчаващи отговорността обстоятелства – допуснати и други нарушения, като при проверката е установено същото нарушение по отношение на повече от едно лица, и въпреки това е определил санкцията в минимален размер на.

С оглед на изложеното съдът счита, че наказателното постановление е обосновано и законосъобразно, а наложената имуществена санкция в предвидения от законодателя минимален размер, и е съобразено обстоятелството, че от търговеца са били допуснати и други нарушения, подробно описани в Протокол за извършена проверка, и които са приети от АНО като отегчаващи отговорността обстоятелства, поради което размера на санкцията съда приема, че е съобразена с изискванията на чл.27 от ЗАНН. Следва жалбата на фирмата – работодател, „*****“ ЕООД да се остави без уважение, като изцяло неоснователна и обжалваното НП се потвърди, като обосновано, правилно и законосъобразно.

При този изход на спора, в полза на Инспекция по труда - гр. Благоевград, следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение, което съгласно приложимата редакция на чл.63, ал.1 и ал.5 ЗАНН не следва да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл.37 от Закона за правната помощ. Съгласно чл.24 от Наредбата за заплащането на правната помощ, по административни дела възнаграждението

за една инстанция е от 100 до 200 лева, следователно в полза на Инспекция по труда - гр. Благоевград следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 150 лева, предвид фактическата и правна сложност на делото.

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

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА като законосъобразно **Наказателно постановление № 01-2300370/14.09.2023г.** на Директор на Дирекция „Инспекция по труда” – Благоевград, с което на търговеца-жалбоподател „*****“ **ЕООД**, с ЕИК –*****, със седалище и адрес на управление – гр. К., ул.“Я. С.“ № ***, представлявано от управителя Д. И. К., за административно нарушение на чл.63, ал.2 от Кодекса на труда, на основание чл.416, ал.5 КТ, вр. чл.414, ал.3 КТ е наложено административно наказание „**Имуществена санкция**“ в размер на **1500 /хиляда и петстотин/лева.**

ОСЪЖДА „*****“ **ЕООД**, с ЕИК – ***** със седалище и адрес на управление – гр. К., ул.“Я. С.“ № **** представлявано от управителя Д. И. К., **да заплати** на „Инспекция по труда“ Благоевград юрисконсултско възнаграждение в размер на **150 (сто и петдесет) лв.**

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва в 14-дневен срок от съобщаването му на страните пред Административен съд - Благоевград.

Съдия при Районен съд – Сандански: _____