

РЕШЕНИЕ

№ 9

гр. Мездра, общ. Мездра, обл. Враца, 30.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – МЕЗДРА, I-ВИ НАК. СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и четвърти януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Анелия Димитрова

при участието на секретаря Е. М. Д.
като разгледа докладваното от Анелия Димитрова Административно наказателно дело № 20231450200412 по описа за 2023 година

ВЪЗ ОСНОВА НА ЗАКОНА И ДОКАЗАТЕЛСТВАТА:

РЕШИ:

ИЗМЕНЯВА Наказателно постановление № 06-2300158/29.11.2023 год. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” гр.В., с което на нарушителя “К.” - ЕООД гр. М., със седалище и адрес на управление гр. М., община М., представлявано от Управителя му **П. С. А.** е наложено **АДМИНИСТРАТИВНО НАКАЗАНИЕ – ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ** в размер на **2 000 /ДВЕ ХИЛЯДИ/ ЛЕВА** за нарушение на чл.63 ал.2 от Кодекса на труда, като **НАМАЛЯВА** размера на имуществената санкция на **1 500 /ХИЛЯДА И ПЕТСТОТИН/ ЛЕВА**, на основание чл.63 ал.7 т.4 вр. с чл.58д т.1 от ЗАНН.

ОСЪЖДА на основание чл.63д ал.4 от ЗАНН, вр. с чл.144 от АПК, вр. с чл.27е от Наредбата за заплащането на правната помощ „К.” ЕООД със седалище и адрес на управление гр. Мездра, представлявано от неговия управител **П. С. А.**, **ДА ЗАПЛАТИ** на Дирекция “Инспекция по труда” гр.В. юрисконсултско възнаграждение, в размер на 80 лева.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва с касационна жалба в 14-дневен срок от получаване на съобщението от страните пред ВрАС.

РАЙОНЕН СЪДИЯ:

МОТИВИ:

“К. ..” - ЕООД гр.М., със седалище и адрес на управление гр. М., община М., представлявано от управителя му П. С. А. е обжалвала в срок Наказателно постановление № 06-2300158/29.11.2023 год. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” гр.В.

Жалбоподателят редовно призован, не се явява, а се представлява от адв. К. Т. от ВАК. Последната взема Становище да бъде отменено атакуваното наказателно постановление като акцентира, че административнонаказващия орган е проявил тенденциозност при издаването на наказателното постановление, тъй като при наличие на една проверка на един обект са констатирани три лица и това не води до три отделни административни нарушения. Претендират се направени по делото разноски. Изложени са подробни доводи, които ще бъдат обект на коментар в по-долните абзаци.

Ответникът се представлява от старши юрисконсулт Мая Кирилова. Последната взема становище да бъде потвърдено издаденото НП. В тази насока се посочва, че нарушението е доказано безспорно, че същото е формално на просто извършване и се осъществява, чрез бездействие. Отговорността на юридическото лице е обективна и безвиновна и при реализирането ѝ не следва да се изследва наличието на вина у представляващия дружеството или у други лица. Акцентува се, че от фактическа страна констатираното при извършената проверка от контролните органи нарушение е подробно описано, като квалификацията на същото е правилно определена и отговаря на посочената законова разпоредба. Излагат се подробни доводи за неприложение разпоредбата на чл.28 от ЗАНН, както и че наложената имуществена санкция в размер на 2 000 лева е правилно определена, тъй като при извършената проверка е установено, че три от

работниците са без трудови договори.

Производството по делото е по реда на чл.59-63 ЗАНН. Тук е мястото да се отбележи, че атакуваното наказателно постановление е връчено на пълномощник на жалбоподателя на 04.12.2023 год. Съответно жалбата е входирана пред МРС под вх. № 5138/18.12.2023 год. и безспорно е в срок.

По делото са събрани гласни и писмени доказателства и доказателствени средства, а именно: Наказателно постановление №06-2300156/29.11.2023г. на Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ – В., Наказателно постановление №06-2300157/29.11.2023г. на Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ – В., Наказателно постановление №06-2300158/29.11.2023г. на Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ – В., Известие за доставяне с Клеймо от 04.12.2023г., Акт №06-2300158 за установяване на административно нарушение от 08.11.2023г., Протокол за извършена проверка №ПР2340785/08.11.2023г., Декларация от лице работещо по трудово/гражданско правоотношение във връзка с извършването на проверка по спазване на трудовото и осигурително законодателство на основание чл. 399 от КТ и във връзка с чл. 402 ал.1 т.3, чл.402 ал.2 от КТ и чл. 39 ал.1 от АПК и чл. 40 ал.1 от АПК и чл.110 ал.4 от ДОПК от дата 26.10.2023г., Трудов договор №007/25.10.2023г., Справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62 ал.5 от КТ с вх. №06388233020978/26.10.2023г. на НАП, Пълномощно от 08.11.2023г., Заповед №186/13.06.2008г. на Изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ гр. С., Заповед №ЧР1326/29.06.2012г. на Изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ гр. С., Служебни карти №1006036 и №1006043, Извадка от книга за инструктаж по Безопасност и здраве при работа – на работното място, периодичен, извънреден по отношение на „К. ...“ ЕООД и Извадка от регистър на Уведомления за трудови договори от дата 23.01.2024г. Съответно са разпитани свидетелите Ц. Н., Ц. П. и Л. Б. и тримата служители в Дирекция „Инспекция по труда“ гр. В. изпълняващи длъжността „старши инспектор“, респективно „главен инспектор“ и са актосъставители и свидетели при констатиране на нарушението и при съставяне на акта.

От събраните по делото доказателства се установява, че на 26.10.2023 г. към 10:30 часа свидетелите Ц. Н., Ц. П. и Л. Б. – служители на Дирекция

“Инспекция по труда” гр.В. извършили проверка по спазване на трудовото законодателство в обект – С. б., намиращ се в гр. М., Общински пазар, стопанисван от „К. ...“ ЕООД гр. М. На мястото работели лица, които обслужвали клиенти. Контролните органи установили, чрез наблюдение, че три лица, сред които П. Т. В. и И. И. Н., работят като обслужват клиенти, а втората пече кебапчета и кюфтета, без да имат сключен трудов договор. При това положение свидетелите представили на работниците за попълване декларации от лице, работещо по трудово/гражданско правоотношение във връзка с извършването на проверка по спазване на трудовото и осигурително законодателство, на основание чл.399 КТ и във връзка с чл.402 ал.1 т.3, чл.402 ал.2 КТ и чл.39 ал.1 от АПК, чл.40 ал.1 АПК и чл.110 ал.4 ДОПК. В своята декларация И. И. Н. посочила, респективно декларирала, че работи в предприятие/фирма „К. ...“ ЕООД гр. М., намиращ се в гр. М., от 01.10.2023 г. на длъжността „пекар“ с работно време от 07:00 до 14:00 часа и получавано дневно трудово възнаграждение в размер на 40 лева, за което няма сключен трудов договор. На 07.11.2023 г. в офиса на Д „ИТ“ В., работодателят „К. ...“ ЕООД гр. М. представил трудов договор № 007/25.10.2023 г. сключен с работничката И. И. Н., подписан от двете страни и справка от подадено уведомление до ТД на НАП от 26.10.2023 г. в 14:37:04 ч. за регистриране на трудов договор, т.е 04.17 часа след извършената проверката в обекта. По този начин работодателят „К. ...“ ЕООД гр. М. представляван от П. С. А.-управител е допуснала до работа лицето И. И. Н., без да ѝ е предоставила преди постъпване на работа кумулативно свързаните екземпляри от писмен трудов договор подписан от двете страни и копие от уведомление по чл.62 ал.3 от КТ, заверено от ТД на НАП, с което е нарушен чл.63 ал.2 от Кодекса на труда. Нарушението е извършено в гр. М. на 26.10.2023 г. към 10.30 ч. на обект: С. б. намираща се в гр. М., Общински пазар. Нарушението е доказано видно от протокол от проверка на Д ИТ В. ПР 2340785/26.10.2023 г.; декларация от лицето; копие от трудов договор №007/25.10.2023 г.; копие от справка от уведомление от ТД на НАП; копие от пълномощно с рег. № 6202/08.11.2023 г.; Актът е съставен и връчен в присъствието на пълномощник на дружеството като в законоустановения срок по чл.44, ал.1 от ЗАНН, не е постъпило възражение срещу съставения акт. Въз основа на така съставения акт е издадено и атакуваното наказателно постановление. Безспорно от всички събрани по делото гласни и писмени доказателства и

доказателствени средства се установява, че при извършена проверка от Д „ИТ” – В. на 26.10.2023 г. към 10.30 ч. на обект: С. б. намираща се в гр. М., Общински пазар, стопанисван от „К. ...“ ЕООД гр. М., е установено, че лицето И. И. Н., обслужвало клиенти на скарата в обекта. Лицето писмено декларираше, че е наето от „К. ...“ ЕООД гр. М., да работи от май 2023 г. в обекта на дружеството на длъжност „пекар“, с работно време от 07.00 ч. до 14.00 ч., срещу дневно трудово възнаграждение от 40.00 лв., с почивни дни по график и почивка в работния ден от 30 минути, и има сключен трудов договор. От представения трудов договор № 007/25.10.2023 г. сключен с работничката И. И. Н., подписан от двете страни и от справка от подадено уведомление до ТД на НАП от 26.10.2023 г. в 14:37:04 ч. за регистриране на трудов договор, се установява, че същите са след 04.17 часа след извършената проверката в обекта. По този начин работодателят „К. ...“ ЕООД гр. М. представляван от П. С. А.-управител е допуснала до работа лицето И. И. Н., без да ѝ е предоставила преди постъпване на работа кумулативно свързаните екземпляр от писмен трудов договор подписан от двете страни и копие от уведомление по чл.62 ал.3 от КТ, заверено от ТД на НАП, с което е нарушен чл.63 ал.2 от Кодекса на труда. Нарушението е извършено в гр. М. на 26.10.2023 г. към 10.30 ч. на обект: С. б. намираща се в гр. М., Общински пазар.

При така установеното от фактическа страна настоящия съдебен състав намира от правна страна следното:

Съгласно разпоредбата на чл.63, ал.2 от КТ, работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни и копие от уведомлението по чл.62 ал.3 от КТ, заверено от ТД на НАП. Нормата на чл.63 ал.2 от КТ има императивен характер и въвежда забрана за работодателя да допуска до работа работника или служителя преди да му предостави документите по ал.1 – екземпляр от сключения трудов договор и копие от завереното в НАП уведомление. От доказателствата по делото се установява по безспорен начин, че при извършената проверка на 26.10.2023год. към 10:30 часа в обект: Скара бира, намиращ се в гр. М., Общински пазар, стопанисван от „К. ...“ ЕООД лицето И. И. Н. е престирала работна сила при дружеството, а уведомлението за сключения със същата трудов договор е депозирано в ТД на НАП по електронен път в 14:37 часа на същата дата. Налице е сключен

договор с дата 25.10.2023 год. от дружеството „К. .“ ЕООД с лицето И. И. Н., с което се доказва че лицето е работило именно за дружеството. Този факт е отразен и в попълнената от нея декларация с дата 26.10.2023год. Следователно, дружеството има качеството на работодател и несъмнено е извършило административно нарушение по чл.63 ал.2 от КТ, като извършването на нарушението, за което е ангажирана отговорността на дружеството е доказано по безспорен и категоричен начин от събраните писмени и гласни доказателства. От събраните по делото доказателства ценени в тяхната съвкупност безспорно се установява, че лицето е било наето и допуснато до работа от дружеството „К. ..“ ЕООД, с което е осъществило деянието, описано в АУАН и в Наказателното постановление, с което е нарушен чл.63, ал.2 от КТ. Не е направено възражение от дружеството при връчването на АУАН, нито след това. В предвид на горното възражението на жалбоподателя, че не е извършил нарушение на чл.63, ал.2 КТ, както и че се касае за друго нарушение по чл.62, ал.1 КТ са неоснователни, тъй като не се подкрепят от събраните по делото доказателства.

В наказателното постановление точно е описано извършеното нарушение, а именно работодателят е допуснал до работа лицето И. И. Н., без да ѝ е предоставил преди постъпването ѝ на работа кумулативно свързаните екземпляр от сключен писмен трудов договор, подписан от двете страни и копие от уведомление по чл.62, ал.3, заверено от ТД на НАП. От събраните по делото писмени доказателства е видно, че И. И. Н. е работила на обект: С. б. намиращ се в гр.М. на Общинския пазар, стопанисван от „К. ...“ ЕООД гр.М., и след направените наблюдения от инспекторите е установено, че И. И. Н. е обслужвала клиенти на скарата в обекта и приемала поръчки. При проверката лицето е изпълнявало задълженията си на „пекар“, като е изпълнявало трудовите си задължения с установено работно място С. б. намиращ се в гр.М. на Общинския пазар, с установено работно време от 07.00 ч. до 14.00 ч. и уговорено дневно трудово възнаграждение в размер на 40.00 лв., с определени почивни дни по график и почивка в работния ден от 30 минути. Видно от попълнената от същата декларация, работи в „К. ..“ ЕООД гр.М., от май 2023 г., като дължи едно продължително и многократно изпълнение на задълженията си като „пекар“ т. е налице са основните белези, характеризиращи трудов договор при предоставяне на работна сила. Посочените факти се потвърждават от събраните по делото писмени

доказателства а именно: декларация попълнена собственоръчно и доброволно от лицето, трудовият договор на лицето от № 007/25.10.2023 г., от който е видно, че лицето е подписало трудовият договор на 25.10.2023 г., и се задължава да постъпи на работа по трудовият договор на 26.10.2023 г., което доказва съществуването на трудовия договор № 007/25.10.2023 г. т.е. от посочената дата, но договорът не е бил регистриран в системата на НАП видно от справка от ТД на НАП. Договорът № 007/25.10.2023 г. е регистриран на 26.10.2023 г. в 14.37.04 часа т.е 04.17 часа след извършената проверка от инспекцията по труда, която е била на 26.10.2023 г. около 10.30 часа., видно и от попълнената декларация от работника. Това доказва безспорно извършеното нарушение. Съгласно разпоредбата на чл.63, ал.2 от КТ, работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни и копие от уведомлението по чл.62 ал.3 от КТ, заверено от ТД на НАП. Нормата на чл.63 ал.2 от КТ има императивен характер и въвежда забрана за работодателя да допуска до работа работника или служителя преди да му предостави документите по ал.1 – екземпляр от сключения трудов договор и копие от завереното в НАП уведомление. От доказателствата по делото се установява по безспорен начин, че при извършената проверка на 26.10.2023 год. към 10:30 часа лицето И. И. Н. е престоирала работна сила като „пекар“, в обекта на дружеството, а уведомлението за сключения трудов договор е депозирано в ТД на НАП след проверката, очевидно и вследствие на проверката. Наличието на сключен договор от дружеството с лицето доказва, че същото е работило именно за това дружество. Нормата на чл.63, ал.2 от КТ задължава работодателя да представи на работника преди постъпването му на работа екземпляр от сключен трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл.62, ал.3, заверено от ТД на НАП. Разпоредбата на чл.63, ал.2 от КТ установява забрана за работодателя да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави документите по ал.1. Следователно, дружеството има качеството на работодател и в процесният случай, несъмнено е нарушило императивно изискване на чл.63 ал.2 от КТ, като извършването на нарушението, за което е ангажирана отговорността на дружеството е доказано по безспорен и категоричен начин от събраните писмени и гласни доказателства. Лицето е допуснато да работи, без кумулативно връчени трудов договор и уведомление

до ТД на НАП, вследствие на което работодателят го е лишил и ощетил като не и е изплащал здравни осигуровки, социални такива – което рефлектира покъсно на правото на пенсиониране, право на отпуск, незачитане на трудов стаж, право на работно облекло, не получаване на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит по известно като „клас” и др. Работата без трудов договор е едно от основните тежки нарушения на трудовото законодателство, за които работодателят е предвидил и санкция в големи размери. Извършеното нарушение е формално, на просто извършване и се осъществява чрез бездействие. Отговорността на ЮЛ, е обективна и без виновна и при реализирането ѝ не следва да се изследва наличието на вина у представляващия дружеството или у други лица, свързани с осъществяване на дейността му.

Съдебният състав намира, че при съставяне на акта и издаване на наказателно постановление не са налице процесуални нарушения от категорията на съществените, които да налагат отмяна на последното на процесуално основание. Съставеният акт за установяване на административно нарушение отговаря на изискванията на чл.42 от ЗАНН. Както акта, така и наказателното постановление са издадени от компетентни органи, съгласно предоставените им законопривомощия и съдържат изискуемите реквизити, както бе посочено в чл.42, респективно чл.57 от ЗАНН. Лицето И. И. Н. е декларирала писмено, че в деня на проверката е работела в проверявания обект, като е попълнена нарочна справка. В тази справка изрично е записано, че работи със сключен трудов договор. В хода на проверката на контролните органи е представен трудов договор, сключен на 25.10.2023 год. между „К. ...” ЕООД гр.М. и лицето И. И. Н. Същият обаче като частен писмен документ няма достоверна дата по смисъла на чл.181 ал.1 от ГПК, поради което следва да се възприеме, че той е съставен най-рано на датата и в часа, на която е депозиран пред съответния орган – ТД на НАП, а това е 26.10.2023 год. в 14:37 часа, т.е. след проверката. Представеният от жалбоподателя трудов договор от 25.10.2023 год. не отразява действителното правоотношение, което е съществувало между него и И. И. Н. на релевантните дата и час на проверката, а именно 26.10.2023 год. към 10:30 часа. Съдебният състав намира за основателно да отбележи, че след като е установено присъствието на лицето И. И. Н. на обект: С. б., то лицето е допуснато до работа. Разпоредбата на чл.63 ал.2 от КТ забранява самото допускане до работа, т.е.

простото присъствие на лицето на работното място преди връчването на всички документи по КТ. След като всички доказателства по делото установяват присъствието на лицето на работното му място на 26.10.2023 год. преди връчване на копие от уведомлението по чл.62 ал.3 от КТ заверено от ТД на НАП по безспорен начин е доказано извършеното нарушение от обективна страна, дори и да не е имало установено наблюдение, а такова е имало, че в обекта работи именно И. И. Н., която извършвала дейност по обслужване на клиенти.

Отново следва да се отбележи, че нарушението е установено по безспорен начин и се потвърждава от всички събрани по делото гласни и писмени доказателства. Административнонаказателното производство е водено законосъобразно, а акта и респективно наказателното постановление са издадени при спазване формалните изисквания на закона. Не са налице нарушения на процесуалните правила от кръга на съществените, които да водят до отмяна на атакуваното наказателно постановление. Както АУАН, така и наказателното постановление са издадени от компетентни органи, по предвидения от закона ред и в предвидената от закона форма, съдържат изискуемите от ЗАНН реквизити. Съгласно чл.416, ал.1 от КТ нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове на държавните контролни органи. Разпоредбата на чл.399 от КТ пък възлага цялостния контрол по спазване на трудовото законодателство на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”, а Дирекция “Инспекция по труда” е специализирано териториално звено към нея. Директорът на Дирекция “ИТ” – В. притежава компетентност на административно наказващ орган и правомощията му се определят от Заповед № 186/13.06.2008 г. на Изпълнителният директор на “ГИТ”. Последният Устройствен правилник на Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”, е приет с ПМС № 313/05.10.2022 г. Директорът на Дирекция “ИТ” осъществява правомощията на административнонаказващ орган по смисъла на чл.47, ал.2 от ЗАНН. Организацията пък на работата на МС, структурата, състава и функциите на отделните звена в неговата администрация се определят с устройствени правилници, приети от Министерския съвет. С постановление пък, Министерският съвет приема правилници и наредби. Така, че съвсем в хармония с разпоредбата на чл.47, ал.2 от ЗАНН възлагането на права на наказващ орган на Директора на Д “ИТ” е осъществено чрез нормативен акт –

Постановление на Министерски съвет № 313/05.10.2022 г. като по него е приет “Устройствен правилник на ИА “ГИТ” към Министър на труда и социалната политика. Правилника е многократно променян по реда по който е приет, като изменението публикувано в бр.81/11.10.2022 г. на Държавен вестник изрично предвижда правомощията на административнонаказващ орган да се осъществяват от Директора на дирекция “ИТ”. Така че, наказателното постановление, предмет на съдебния спор е издадено от надлежен орган, оправомощен от функционално компетентен орган по чл.47, ал.2 от ЗАНН, а именно МС на РБ. Съгласно КТ правомощията за осъществяване на цялостен контрол по спазване на трудовото законодателство са делегирани на ИА”ГИТ” към Министъра на труда и социалната политика видно от разпоредбата на чл.339 от КТ. Инспекционната дейност се осъществява от инспектори, чрез извършване на проверки на местата, където се осъществява трудова дейност, както и чрез проверки на документи. Съгласно УП на ИА „ГИТ” гр. С. и по точно в раздел VI е визирано, че при и по повод изпълнение на служебните си задължения, инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в определени нормативни актове. В чл.21 от УП на ИА „ГИТ” е посочено, че при установяване на нарушение на законодателството инспекторът съставя АУАН и образува административно наказателно производство. Съгласно чл.401, ал.1, т.1 от КТ контролните органи по спазване на трудовото законодателство могат да налагат принудителни административни мерки на проверените субекти, в т.ч. и да издават задължителни предписания за предотвратяване и преустановяване на нарушенията, както и предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях. На основание чл.416 от КТ контролните органи при установяване на нарушения съставят АУАН. Контролните органи имат самостоятелна компетентност при съставянето на АУАН или ПАМ.

В тази връзка се явяват неоснователни възраженията на жалбоподателя, чрез неговия процесуален представител, че Директора на Д ИТ В. и инспекторите-актосъставител и свидетели по нарушението нямат нужната компетентност за съставяне съответно на АУАН и издаване на НП. Такива правомощия имат видно от “Устройствен правилник на ИА “ГИТ”, както и от Кодекса на труда.

За посоченото нарушение законодателя предвижда наказание имуществена санкция в размер от 1 500 до 15 000 лева.

Административнонаказващия орган е определил санкция в размер от 2 000 лева. Следва да се отбележи, че така наложената имуществена санкция не е правилно определена, като административнонаказващия орган не е съобразил обстоятелствата по чл.27 ал.2 от ЗАНН. В случая нарушението е първо за дружеството нарушител, както и не са налице данни за отегчаващи обстоятелства. Следва да се отбележи, че нарушението е отстранено веднага след, установяването му по предвидения законоустановен за това ред, както и че от него не са произлезли допълнителни вредни последици за съответния работник. До този момент не са събрани доказателства дружеството жалбоподател да не е спазвало трудовото законодателство. Напротив от събраните по делото доказателства се установява, че при извършената проверка на 26.10.2023 год. са констатирани 12 бр. нарушения, като девет от тях са били отстранени своевременно видно от показанията на свидетеля Л. Б. и единствено са съставени 3 бр. актове, респективно 3 бр. наказателни постановления. Тук е мястото да се отбележи, че всяко едно от тези атакувани наказателни постановления не е влязло в сила, поради което не може да отчете като отегчаващо отговорността обстоятелство. Ето защо, наложената санкция се явява прекалено завишена и следва да бъде наложена Имуществена санкция в минимално установения в закона размер от 1 500 лева. По този начин съдебният състав приема, че целите на наказанието ще се постигнат с налагане на наказание в размер на минималния.

Следва да се отбележи, че специалния състав по глава XIX, раздел II от Кодекса на труда на "маловажно" административно нарушение по чл.415в от КТ изключва приложимостта на общата разпоредба на чл.28 от ЗАНН, според която за маловажни случаи на административни нарушения наказващият орган може да не наложи наказание, като предупреди нарушителя устно или писмено, че при повторно извършване на нарушение ще му бъде наложено административно наказание. "Маловажните" нарушения, установени по КТ, съобразно чл. 415в от КТ имат два основни признака: нарушението да е отстранимо веднага след установяването му по реда на КТ и от него да не са настъпили вредни последици за работници и служители. При това в тези случаи не е предвидено освобождаване от административнонаказателна отговорност /за разлика от тези по чл.28 от ЗАНН/, а налагане на същото по вид административно наказание - парична санкция, но в многократно по-нисък размер /ТР № 3/10.05.2011 г. на ВАС/. С измененията на КТ /ДВ бр.7 от

24.01.12 година/ в разпоредбата на чл. 415в от КТ е въведена нова ал.2, в която са изведени изключения от общата правило по ал.1, а именно: ”Не са маловажни нарушенията на чл.61 ал.1, чл.62 ал.1 и 3 и чл.63 ал.1 и 2 от КТ”. Посочената нормативна разпоредба е в сила към момента на извършване на деянието – 26.10.2023 год. Съгласно разпоредбата на чл.3 ал.1 от ЗАНН, за всяко административно нарушение се прилага нормативният акт, който е бил в сила по време на извършването му, който в процесния случай е новата разпоредба на чл.415в ал. 2 от КТ. Няма спор, че с процесното наказателно постановление имуществената санкция е наложена на дружеството в качеството му на работодател, който е нарушил разпоредбата на чл.63 ал.2 от КТ, а това нарушение предвид изричната разпоредба на чл.415в ал.2 от КТ не може да се квалифицира като маловажен случай и съответно да се санкционира като маловажно такова в хипотезата на чл.415в ал.1 от КТ дори и да са налице предпоставките за това. Отново следва да се акцентува, че нарушението не може да бъде квалифицирано, като маловажно, за маловажни нарушения извършени по неспазването на трудовото законодателство законодателят е предвидил специална разпоредба в Кодекса на труда, а именно чл.415в, ал.1 от КТ, уреждаща маловажните нарушения. Разпоредба обаче на чл.415в, ал.2 от КТ изключва от приложното си поле нарушенията по чл.61, ал.1, чл.62, ал.1 и 3 и чл.63, ал.1 и 2 от КТ. Законодателят е приел посочените нарушения да не могат да бъдат приравнени на маловажни именно заради високата им степен на обществена опасност. Работата без трудов договор е едно от най-тежките нарушения по трудовото законодателство. Заглавието на чл.415в от Кодекса на труда е „Отговорност за маловажно нарушение”. Изхождайки от заглавието на този нормативен текст, може да се направи заключението, че той е съотносим с разпоредбата на чл.28 от ЗАНН и урежда административната отговорност в случаите на маловажност на нарушението. С оглед на това и предвид целта на Кодекса на труда, прогласена чл.1, ал.3 от него, за осигуряване на закрила на труда и справедливи и достойни условия на труд ,като съдебния състав смята, че чл.415в от КТ дерогира разпоредбата на чл.28 от ЗАНН и не допуска възможността лицето, извършило административно нарушение, уредено от Кодекса на труда, да бъде освободено от носене на административна отговорност в случаите на маловажност на нарушението. Първо това е обща разпоредба и отново КТ се явява специален закон, които следва да се

предпочете при наличие на смекчаващи вината обстоятелства и да се приложи чл. 415в от КТ. Кодекса на труда на основание чл.415 в, ал.2 обаче изключва маловажност при нарушения по чл.63, ал.2 от КТ, поради това, че същите са с висока степен на обществена опасност и маловажността при тях е недопустима. В този изричен смисъл е Тълкувателно решение № 3 от 10.05.2011 г. по тълк. д. № 7/2010 г. на Върховен административен съд, Решение № 1024 от 13.06.2017 г. по н. д. № 1038 / 2017 г. на XXII състав на Административен съд – П., Решение № 822 от 18.05.2017 г. по н. д. № 456 / 2017 г. на XIX състав на Административен съд – П., Решение № 376 от 14.03.2017 г. по н. д. № 37 / 2017 г. на XXI състав на Административен съд – П.

Във връзка с направените възражения от жалбоподателя и неговия процесуален представител следва да се отбележи, че когато предметът на сключения договор е престигане на работна сила, то работникът или служителят е длъжен да спазва установена от работодателя трудова дисциплина, работно време, работно място, налице са най-съществените белези, които характеризират трудовия договор, който се сключва при условията и по реда на КТ, какъвто безспорно е и настоящия случай. Като се взимат в предвид и разпоредбите на чл.67 ал.1 т.2 от КТ в смисъл, че трудовия договор може да бъде срочен, както и чл.68 ал.1 т.2 от КТ, т.е. срочния договор може да бъде до завършване на определена работа, за определен период от време, също така по чл.114 от КТ трудовият договор може да се сключва и за работа през определени дни от месец. Съгласно нормата на чл.139 ал.2 и ал.3 от КТ работното време може да бъде с променливи граници, но трудовото правоотношение е единствено допустимото от действащото право правоотношение в което юридически се закрепва предоставянето на работна сила. На следващо място следва да се отбележи, че в административно наказателното производство не се прилагат разпоредбите на чл.23 – чл.26 от НК, а напротив – разпоредбата на чл. 18 от ЗАНН предвижда, когато с едно деяние са извършени няколко административни нарушения или едно и също лице е извършило няколко отделни нарушения, наложените наказания се изтърпяват поотделно за всяко едно от тях. Следователно, наказателното постановление е законосъобразно, тъй като органът не би могъл законосъобразно да наложи едно наказание за извършени три нарушения, а следва да наложи санкция за всяко едно от тях и

да конкретизира за кое нарушение се налага наказанието. В този смисъл е Тълкувателно решение №77/29.11.1984 г., ОСНК на Върховен съд, т. 8. Поради това в актовете за установяване на административни нарушения следва да се описват поотделно всяко нарушение, за което да се налага отделна санкция. Няма пречка нарушенията да се констатират с един акт и да се издаде едно наказателно постановление, но за всяко нарушение следва да бъде наложено отделно наказание (в настоящия случай „имуществена санкция”). Налагайки едно общо наказание за цитираните три отделни нарушения, административнонаказващия орган би допуснал съществено процесуално нарушение, тъй като ще се доведе до ограничаване правото на защита на нарушителя, възпрепятствайки го да разбере за кое от трите нарушения е бил санкциониран. Ето защо и в тази насока възражението на жалбоподателя и неговия процесуален представител се явява неоснователно.

Затова и съда **ИЗМЕНИ** обжалваното Наказателно постановление № 06-2300158/29.11.2023 год. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” гр.В. на основание чл.63 ал.7 т.4 вр. с чл.58д т.1 от ЗАНН.

С оглед решението за изменяване на наказателното постановление и направеното искане от страна на представителя на административнонаказващия орган, в негова полза следва да се присъдят претендираните разноски за възнаграждение за юрисконсулт. При определяне на дължимите разноски за юрисконсултско възнаграждение следва да се приложи разпоредбата на чл. 63д ал. 5 ЗАНН, съгласно която размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл. 37 от Закона за правната помощ, който препраща към Наредба за заплащането на правната помощ. Съгласно чл. 27е от Наредба за заплащането на правната помощ възнаграждението за защита в производства по Закона за административните нарушения и наказания е от 80 до 150 лв. С оглед фактическата и правна сложност по делото, съдът достигна до извод, че за осъщественото от юрисконсулта процесуално представителство в полза на административнонаказващия орган следва да се определи и присъди възнаграждение в размер на 80 лв. Разноски са претендирани и от страна на процесуалния представител на жалбоподателя, но видно от приложеното в оригинал Пълномощно и Договор за правна защита и съдействие от 05.01.2024год. не е вписано договорено възнаграждение и съдебния състав не

може да се произнесе по този въпрос без налична конкретизация и без посочен списък за разноси.

По гореизложените съображения съдът постанови решението си.

Съдия при Районен съд – Мездра: _____