

РЕШЕНИЕ

№ 667

гр. Варна, 17.05.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 6 СЪСТАВ, в публично заседание на осемнадесети април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Радостина Методиева

при участието на секретаря **ТАНЯ Г. ИВАНОВА**
като разгледа докладваното от Радостина Методиева Административно наказателно дело № 20223110200794 по описа за 2022 година

за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е образувано на основание чл.59 и сл. от ЗАНН по жалба на „ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА“ ЕООД ЕИК 204603122, със седалище в гр.Варна, подадена чрез адв. С. Б. и адв. М. Т., против НП № 03-013027 от 08.07.2020год. на Директора на Дирекция "Инспекция по труда" гр.Варна, с което на ЮЛ е било наложено адм. наказание имуществена санкция в размер на 2000лв. на основание чл. 414, ал.1 от КТ за нарушаване нормата на чл.224, ал.1 от КТ вр. чл. 228, ал.3 чл. 107х, ал.1, т.12 и чл. 107ч от КТ. к128, т.2 вр. чл.270, ал. 2 и 3 от КТ.

В жалбата си въззивникът твърди, че НП е неправилно и незаконосъобразно, поради допуснати съществени нарушения на процесуалните правила и неправилно приложение на материалния закон. Сочи, че НП било издадено от некомпетентен орган, че АУАН не съдържали всички изискуеми реквизити предвидени в нормите на чл. 42 и чл. 57 от ЗАНН, неправилно била определена датата на нарушението като акцентираща на чл. 4, ал.1, т.1 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение съобразно който сроковете определени в закон, които изтичали по време на извънредното положение се удължавали с един месец от отмяната на извънредното положение, както и че НП било издадено преди изтичане на срока за изплащане определен в задължителни предписания дадени на работодателя от Д „ИТ“ Варна. Отделно от това сочи, че имало подписано споразумение между въззивното дружество и работника обезщетението да

бъде изплатено в определен срок. Алтернативно сочи, че ако при тези факти се приеме, че имало извършено нарушение то следвало да бъде санкционирано по привилегирвания състав на чл. 415в от КТ. Моли НП да бъде отменено, евентуално изменено като претендира присъждане и на направените по делото съдебно-деловодни разноски.

В съдебно заседание въззивното дружество се представлява от адв. М.Т., която заявява, че поддържа жалбата, а във фазата по същество моли същата да бъде уважена на основанията изложени в нея като допълва, че в ТД било посочено, че приложимо било немското законодателство. Отправя искане за присъждане на направените разноски.

Въззиваемата страна се представлява от ю.к. Ош. –К., която оспорва жалбата и моли НП да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно издадено като счита, че нарушението е безспорно доказано, както и че в случая било приложимо българското законодателство. Отправя искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Варненска районна прокуратура, редовно призована за датата на с.з. не изпраща представител и не изразява становище по жалбата.

След като прецени събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от фактическа страна следното:

Въззивното дружество „ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА“ ЕООД притежавало Удостоверение № 207/29.06.2017г., издадено от Министерство на труда и социалната политика, на основание чл. 74е, ал. 1, вр. чл. 74к, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта за извършване на дейност като предприятие, което осигурява временна работа, със срок на валидност до 29.06.2022.

През месец юни 2020год. служители на Дирекция „Инспекция по труда“ Варна, в това число и св. Н.З. извършили проверка на въззивното дружество досежно спазване на трудовото законодателство. Проверката била извършена в офиса на въззивното дружество, находящ се в гр.Варна, бул. „Вл.Варненчик“ №81, ет.1, ап.1.

В хода на документалната проверката от страна на въззивното дружество били представени били представени редица документи, в това число ведомости за заплати за месец април 2020г. и таблици за дължими обезщетения за отпуски. След запознаване със същите св. З. установила, че не било изплатено обезщетение за неползван отпуск на Е. Ю. С. при прекратяване на трудовото му правоотношение. Констатациите от проверката били обективирани в протокол № ПР 2013399/30.06.2020г. за извършена проверка, а на 20.06.2020год. св. З. съставила срещу въззивното дружество АУАН с № 03-013027 за нарушение на чл. 224, ал. 1 вр. чл. 228, ал. 3, чл. 107х, ал. 1, т. 12 и чл. 107ч от КТ. В акта, св. З. посочила, че въззивното дружество, в качеството на работодател и предприятие, осигуряващо временна работа по смисъла на параграф 1, т. 17 от ДР на КТ, притежаващо Удостоверение № 207/29.06.2017г. за осъществяване на дейност по осигуряване на временна работа не е изплатило в законоустановения срок в

дължимия размер парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж при прекратяване на трудовото правоотношение на лицето Е. Ю. С., на длъжност "готвач", което е начислено във ведомостта за заплати за месец април 2020г. в размер на 1 107.93лв.. Посочила също така, че нарушението било извършвано в гр. Варна, бул. "Владислав Варненчик" № 81, ет.1, офис, на 04.05.2020г., до който момент следвало да бъде изплатено дължимото обезщетение.

Актът бил надлежно предявен на упълномощено от управителя на въззивното дружество лице, което го подписало, с отбелязване, че възразява и че не е съгласно.

На 08.07.2020год., въз основа акта директора на Дирекция „ИТ“ – Варна издал атакуваното НП като е приел изцяло фактическите констатации отразени в акта, приел е, че въззивното дружество е нарушило разпоредбата на чл.244, ал.1 от КТ вр. чл. 228, ал.3, чл. 107х, ал.1, т.12 и чл. 107ч от КТ и на основание чл. 414, ал.1 от КТ му наложил адм. наказание имуществена санкция в размер на 2000лв.

В съдебно заседание като свидетел е разпитана актосъставителката Н.З., която в показанията си сочи, че по време на проверката на въззивното дружество, по представените документи установила ,че във ведомостта за заплати за месец април 2020год-. на лицето Е. С. било начислено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в дължимия размер, в законоустановения срок при прекратяване на трудовото му правоотношение през месец март 2020год., но нямало данни за изплащането му. Соци, че договорът бил прекратен през месец март 2020год., а размера на дължимото обезщетение установила от ведомостта за заплати. Соци, че имало някакво частично плащане и затова била посочила само остатъка.

Като писмени доказателства към АНП освен АУАН са приложени още възражение от въззивното дружество срещу АУАН, становище от ст. ю.к. Б. Н. във връзка с възражението, декларация изходяща от М. К. – лицето на което е предявен и връчен АУАН, протокол за извършена проверка № ПР2013399/30.06.2020год., идентификационна карта, търговско пълномощно, призовка по чл. 45, ал.1 от АПК – 2бр., удостоверение за регистрация № 207/29.06.2017год., платежна ведомост за месец април 2020год., таблица за дължими обезщетения за отпуска, както и Заповед № 3-0157/16.02.2022год. на ИД на ИА „Главна инспекция по труда“.

Като писмени доказателства допълнително в хода на съдебното следствие са приобщени представени от страна на въззивното дружество ТД № 75/2019год. сключен между въззивното дружество и Е. Ю. С.; акт за прекратяване на трудовото правоотношение №79/16.03.2020год., както и 4бр. дебитно авизо за суми съответно в размер на 200лв., 100лв., 200лв. и 607.93лв.

Като писмено доказателство е приобщено още и уведомление по чл. 62, ал.5 от КТ представено от въззиваемата страна.

Горната фактическа обстановка съдът прие за безспорно установена въз основа всички събрани в хода на съдебното следствие доказателства, както писмени така и гласни, които се кредитират от съда изцяло с доверие като непротиворечиви, взаимнодопълващи се и преценени по отделно и в своята съвкупност не водят на различни правни изводи.

Съдът, въз основа на императивно вмененото му задължение за цялостна проверка на обжалваното наказателно постановление по отношение на неговата законосъобразност, обоснованост и справедливост на наложеното наказание, прави следните изводи:

Жалбата е подадена от надлежна страна, в срока за обжалване, поради което същата се явява допустима и е приета от съда за разглеждане. Разгледана по същество жалбата се явява основателна по следните съображения:

На първо място съдът констатира, че НП е издадено от лице неразполагащо с адм.наказателна компетентност по КТ.

В случая отговорността на въззивника е ангажирана за нарушение на КТ. Съгласно чл. 399 от КТ цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика. Съгласно чл. 416, ал.5 от КТ наказателните постановления се издават от ръководителя на органа по чл.399 или оправомощени от него длъжностни лица съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. Видно от цитираните по-горе разпоредби органът, който може да налага адм. наказания по КТ е ИД на ИА „Главна инспекция по труда” или оправомощено от него длъжностно лице. В случая НП е било издадено на 08.07.2020год. от директора на Дирекция „ИТ” Варна, но липсват каквито и да било доказателства същият да е бил оправомощен от ИД на ИА „Главна инспекция по труда” да издава НП. Към АНП е приложена заповед за опроверомаване същата обаче е издадена приблизително две години след издаване на процесното НП. От друга страна въззиваемата страна не е ангажирала други доказателства установяващи наличието на компетентност на издателя на НП за издава такива за нарушения по КТ, ако и изрични указания в тази насока да са и били дадени от съда още с разпореждането за насрочване на делото за разглеждане в с.з. и съобщението (л.26 от делото) за това да е получено лично от ю.к. Ошавкова-Кафалийска (представляваща въззиваемата страна в съдебното производство) на 16.03.2022год.

Що се касае до наведеното възражение от страна на защитата, за некомпетентност на АНО поради неприложимост на българското законодателство защото в ТД изрично било посочено, че приложимо било немското законодателство то не се споделя от съда.

Не е спорно по делото, че въззивното дружество е предприятие, което осигурява временна работа и извършва посредническа дейност по наемане на

работа в Република България и други държави членки на ЕС. В тази насока е приложено към АНП Удостоверение № 207/29.06.2017год. издадено от МТСП от което се установява, че дружеството е регистрирано като предприятие осигуряващо временна работа. От друга страна няма спор, а и по категоричен начин от ангажирания от страна на въззивника ТД № 75/06.11.2019год. се установява, че същият е сключен между въззивното дружество и Е. С. на основание чл. 68, ал.1, т.2, вр. чл. 107р и следващите от КТ, със срок на изпитване в полза на работодателя и по силата на този договор лицето е наето именно с цел да бъде командировано за извършване на работа в полза на дружество-ползвател установено на територията на Ф.Р. Германия. В трудовия договор жалбоподателят като работодател е определил длъжността, мястото на работа, работното време, разпределението на работните часове по правилника за вътрешния трудов ред на "ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА", срока на договора, размера на възнаграждението и периода на изплащането му, както и правото на отпуск. Изрично в чл. 8 от трудовия договор е посочено, че служителят дава съгласие да извършва и други задачи, чието изпълнение може да изисква от него в разумни граници, съгласно изискванията и инструкциите на работодателя. В трудовия договор, на дружеството-ползвател не е предоставена власт да определя в общ план характера и обхвата на трудовата престация, длъжността на работника, срока на трудовия договор, трудовото му възнаграждение или пък дисциплинарна власт и правомощие за прекратяване на трудовия договор, поради което обосновано може да се приеме, че за целия срок на командироване работникът е продължил да бъде на подчинение на работодателя, който го е командировал. Посочените условия са част от специфичното съдържание на трудовите правоотношения по чл. 107р от КТ за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа, в контекста на правилата за работа чрез агенциите за временна заетост, установени с Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост. Релевантно в случая е обстоятелството, че работодател по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ е "ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА", в което качество дружеството се е задължило да спазва задълженията по чл. 107с, ал. 5 от КТ, в т. ч. да начислява и изплаща трудово възнаграждение на командированите работници, съответно, има правото по чл. 107ц, ал. 2, т. 3 от КТ да прекрати трудовото правоотношение, по предвидения от закона ред. В горния смисъл е и Решение на СЕО от 17 декември 1970, Manpower, C-35/70, EU: C: 1970: 120, т. 5, съгласно което самият факт, че работодателят имат качеството на предприятие, осигуряващо временна заетост и командирования работник е на фактическо подчинение в предприятието - ползвател, не засяга поддържането на отношенията и подчинението на работника, на предприятието, което го е наело. При това положение, за посочения период на командироване, за лицето при всяко положение се е прилагало българското трудово законодателство. Вярно е че в чл. 18, ал.2 от ТД е посочено, че за срока на изпращането на служителя в

предприятието ползвател на територията на Ф Р Германия за „основните условия за труд и заетост“ по смисъла на чл.3, б. „е“ от директива 2008/104/ЕО на ЕП и на съвета се прилага германското законодателство.

Съгласно цитирания член от Директивата обаче „основни условия на труд и заетост“ означава условия на труд и заетост, установени от законодателство, подзаконовни актове, административни разпоредби, колективни трудови договори и/ или други обвързващи общи разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател и се отнасят до i) продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, периодите за почивка, нощен труд, отпуск и официални празнични дни; ii) заплащането. Същите не касаят изплащане на обезщетения и пр. поради което и досежно този въпрос нормите на немското законодателство нямат каквото и да било касателство.

Основателно обаче се явява възражението на защитата досежно това, че АУАН и НП не съдържали всички реквизити предвидени в нормите на чл. 42 и чл. 57 от ЗАНН.

Въззивното дружество е привлечено към административнонаказателна отговорност за нарушение на чл. 224, ал. 1 вр. чл. 228, ал. 3, чл. 107х, ал. 1, т. 12 и чл. 107ч от КТ.

Съгласно нормата на чл. 224, ал. 1 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск.

Съгласно нормата на чл. 228, ал. 3 от КТ обезщетенията по този раздел, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение, се изплащат не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок.

Нормата на чл. 107х, ал. 1, т. 12 от КТ сочи, че работникът или служителят, изпратен за изпълнение на работа в предприятие ползвател, през времето, докато работи при него, има право на: други права, непосредствено свързани с изпълнението на възложената работа, а чл. 107ч от КТ предвижда, че за неуредените в този раздел (Раздел VIIIв "Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа") въпроси се прилагат общите разпоредби на КТ.

В случая в обстоятелствените части на АУАН и НП липсва пълно и ясно описание на извършеното нарушение и обстоятелствата при които е извършено. Не е ясно на първо място, за какво точно нарушение е ангажирана отговорността на въззивника - за това, че не е изплатил дължимия размер на парично обезщетение за неизползван платен отпуск в срок или за това, че е нарушил други права, непосредствено свързани с изпълнението на възложената работа и ако да, кои са тези права, доколкото е посочена разпоредбата на чл. 107х, ал. 1, т. 12 от КТ.

На следващо доколкото с оглед показанията на св. 3. отговорността е

ангажирана за неизплащане на обезщетение за неползван отпуск, то не е ясно право на колко дни платен годишен отпуск е имал работника, за коя година, какъв е бил размерът на платения годишен отпуск на лицето, каква част от него е ползвана и в какъв размер е следвало да се изплати обезщетение. Този пропуск пречатства възможността на санкционираното лице да обори твърденията на наказващия орган относно броя дни неползван отпуск или да представи доказателства, че дължимото обезщетение е било изплатено.

На следващо място, посочено е, че се дължи обезщетение пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Липсват данни обаче какъв е бил трудовия стаж на лицето и по какъв начин продължителността му е рефлектирала върху дължимото обезщетение за неползван отпуск. Неясно остава дали изобщо не е изплатено обезщетение за неизползвания отпуск, или изплатеното не е пропорционално на трудовия стаж. В тази връзка е допуснато и нарушение на изискванията, установени с чл. 57, ал. 1, т. 6 от ЗАНН, изискващ точно посочване на законовите норми, които са били нарушени виновно, тъй като нормата на чл. 224, ал. 1 от КТ в тази ѝ част е обявена за противоконституционна.

Никъде в АУАН и НП не е посочен нито законоустановения срок, в който следва да бъде изплатено обезщетението, нито датата на прекратяване на трудовия договор, от който започва да тече този срок. Налице е и пълна неяснота защо се приеме, че датата на нарушението е точно 04.05.2020г., а не някоя друга.

Съдът намира, че посочените по-горе нарушения на процесуалните правила са съществени такива и са също основание за отмяна на НП на процес. основание, тъй като водят до грубо нарушаване правото на защита на наказаното лице. Същото е лишено от възможността да разбере в извършването на какво нарушение е обвинено (за какво нарушение е наказано), при какви приети за установени факти за да организира адекватно защитата си срещу повдигнатото обвинение. В горната насока е налице и достатъчно константна практика на АС – Варна по идентични казуси – Решение № № 861/25.04.2019г. по к.а.н.д. № 68/2019г.; Решение № 602/10.05.2021г. по к.а.н.д. № 608/2021год.; Решение № 1654/10.12.2021год. по к.а.н.д. № 2152/2021год.; Решение № 22/12.01.2022год. по к.а.н.д. № 2460/2021г.; Решение № 144/11.02.2022год. по к.а.н.д. № 2518/2021год.; Решение № 294/10.03.2022год. по к.а.н.д. № 60/2022год. и мн.др.

От друга страна с оглед установеното в хода на съдебното следствие от показанията на св. З., че отговорността въззивника е ангажирана за неизплащане обезщетение за неизползван платен годишен отпуск и предвид посочените като нарушени в АУАН и норми на чл. 224, ал.1 вр. чл. 228, ал.3 от КТ съдът след преценка на събраните по делото доказателства счете, че НП е издадено и в нарушение на материалния закон по следните съображения:

В случая макар и въззиваемата страна върху която лежи тежестта на

доказване в адм.наказателното производство да не е ангажирала каквито и да било доказателства за наличие на трудови правоотношения между въззивното дружество и Е. С., съответно за прекратяване на трудовите правоотношения между същите лица (въпреки дадените от съда изрични указания в тази насока) в хода на съдебното следствие в резултат на представените от въззивното дружество писмени доказателства, безспорно бе установено, че от 06.11.2019год. Е. С. е бил в трудови правоотношения с въззивното дружество които са били прекратени на 16.03.2020год. В тази насока са представените от въззивното дружество ТР № 75/06.11.2019год. и Акт за прекратяване №79/06.03.2020год.. При тези факти и съобразно нормата на чл. 228, ал. 3 от КТ, цитирана по-горе въззивното дружество е следвало да му изплати обезщетение за неползвания отпуск в срок до 30.04.2020 г., което не е спорно, че не е било сторено. В този смисъл нарушение на чл. 228, ал. 3 от КТ е налице, но то би било извършено на 01.05.2020год., а не на 04.05.2020г., както е посочено в НП, доколкото нарушението е формално, на просто извършване и съгласно константната съдебна практика винаги е довършено в деня следващ изтичането на срока. С изтичането на срока и проявено бездействие до последния ден от неговото изтичане нарушението вече е довършено на следващия ден. Отделен е въпрос, че в случая срока за изплащане на обезщетението изтича на 30.04.2020г., който не е почивен ден и попада в периода на обявеното в страната извънредно положение при което действат специални правила регламентирани в нарочен закон - Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., и за преодоляване на последиците (обн., ДВ, бр. 28 от 24.03.2020 г., в сила от 13.03.2020 г., изм. и доп., бр. 34 от 9.04.2020 г., в сила от 9.04.2020 г., доп., бр. 38 от 24.04.2020 г., в сила от 24.04.2020 г., изм. и доп., бр. 44 от 13.05.2020 г., в сила от 14.05.2020г.). Съгласно чл. 4, ал. 1, т. 1 от цитирания по-горе специален същия закон се удължават с един месец от отмяната на извънредното положение сроковете, определени в закон, извън тези по чл. 3, които изтичат по време на извънредното положение и са свързани с упражняване на права или изпълнение на задължения на частноправни субекти. В случая срокът за изплащане на обезщетението е определен в закон и е изтекъл по време на извънредното положение, отменено на 13.05.2020г. При това положение съобразно нормата на чл.4, ал.1, т.1 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020г., и за преодоляване на последиците срокът за изплащане на дължимото обезщетение за въззивното дружество е удължен с един месец, считано от 13. 05. или удължен е до 13.06.2020г. С други думи към 04.05.2020г., нарушението е несъставомерно от обективна страна.

С оглед на всичко изложено по-горе съдът счита, че атакуваното НП е издадено в нарушение на материалния закон, същото страда и от пороци, които го правят процесуално недопустимо и като такова следва да бъде отменено. Горното обезмисля и обсъждането от съда наличието на

приложимост на разпоредбите на чл. 415в от КТ и чл. 28, б. "а" от ЗАНН.

По разноските.

Разноски се претендират както от въззивника така и от въззиваемата страна като и двете искания са направени съевременно.

По искането на въззиваемата страна.

С оглед изхода на делото (НП подлежи на отмяна) макар и съевременно искането се явява неоснователно и като такова се отхвърля от съда.

По искането на въззивника.

С оглед крайния изход на делото съдът счита, че принципно въззивника има право на присъждане на разноски съобразно разпоредбата на чл. 63д, ал.1 от ЗАНН вр. чл. 143, ал.1 от АПК. В случая обаче съдът счита, че искането **се явява неоснователно** и следва да бъде оставено без уважение с оглед липсата на доказателства разноски от въззивника да са били направени. Видно от приложения по делото договор за правна защита и съдействие сключен между въззивното дружество и адв. М.Т. (л.33 от делото) страните са договорили възнаграждение в размер на 400лв. , но няма отбелязване че сумата е платена нито пък са ангажирани допълнителни доказателства в тази насока.

Вярно е че в договора за права защита и съдействие в графата начин и срок на плащане е посочено „за присъждане на адвокат по чл.38 от ЗА“. Горното отбелязване обаче, на фона на договорен между страните размер на възнаграждение, само по себе си не сочи на осъществена от адвоката безплатна правна помощ още повече, че липсва яснота за коя от хипотезите на чл. 38 от ЗА става въпрос, а и в съдебно заседание процес. представител на въззивника не претендира присъждане на разноски на това основание. Отправя искане за присъждане на **направените** разноски. От друга страна според настоящия съд в полза на въззивното дружество не може да бъде присъдено адвокатско възнаграждение по реда на чл. 38 ЗА, за оказана безплатна правна помощ тъй поради правния си статут (търговско дружество – ЮЛ) въззивното дружество не попада в нито една от хипотезите на чл. 38, ал. 1 ЗА, с които законът свързва присъждането на адвокатско възнаграждение за безплатно оказана адвокатска защита пред съд. Лица на които съобразно посочения по-горе член от ЗА може да се предоставя безплатна правна помощ са лица с право на издръжка, лица в материално затруднение, роднини, близки или на друг юрист. На следващо място, действително в чл. 38, ал.1, т.2 от ЗА не е посочено дали се касае за материално затруднено ФЛ или ЮЛ. Изводът обаче, че законът има предвид именно материално затруднени ФЛ, следва от логическото тълкуване на тази разпоредба с разпоредбите на чл. 38, ал.1, т. 1 и т.3 от ЗА, които безспорно визира ФЛ, тъй като само такива лица могат да "имат право на издръжка" и да бъдат "роднини, близки или друг юрист". В този смисъл е и последователната практика на ВКС - Определение № 60487/21.12.2021г. на ВКС по ч.т.д. №

2452/2021г., II т.о.; Решение № 41/22.05.2019г. по т.д. № 2538/2018г. на II т.о.; Определение № 673/21.12.2016г. по ч.т.д. № 920/2016г. на II т.о.; Определение № 511/2.10.2015г. на ВКС по ч.т.д. № 2471/2015г., I т.о., ТК; Определение № 228/04.04.2012г. по ч.т.д. № 140/2012г. на I т.о. и др.

Водим от горното и на основание чл. 63, ал.2, т.1 от ЗАНН Варненският районен съд

РЕШИ:

ОТМЕНЯ наказателно постановление № 03-013027/08.07.2020г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда” - Варна, с което на „ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА“ ЕООД ЕИК 204603122, на основание чл. 414, ал.1 от КТ е наложено административно наказание "ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ" в размер на 2000лв., за нарушение на чл. 224, ал.1 от КТ вр. чл. 228, ал.3, чл. 107х, ал.1 т. 112 и чл. 107ч от КТ.

ОСТАВЯ БЕЗ УВАЖЕНИЕ искането на "ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА" ЕООД, за присъждане на направени по делото разноси.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Варненски административен съд в 14-дневен срок от получаване на съобщенията от страните, че решението и мотивите са изготвени.

Съдия при Районен съд – Варна: _____