

РЕШЕНИЕ

№ 2197

гр. Пловдив, 23.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, V НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на десети октомври през две хиляди двадесет и втора
година в следния състав:

Председател: Зорница Н. Тухчиева Вангелова

при участието на секретаря Тания Д. Стоилова
като разгледа докладваното от Зорница Н. Тухчиева Вангелова
Административно наказателно дело № 20225330203394 по описа за 2022
година

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

Обжалвано е наказателно постановление № 16-2200071/20.05.2022 г. на
директора на Дирекция "Инспекция по труда" гр. Пловдив, с което на "Фууд
деливъри експрес" ЕООД, на основание чл. 416, ал. 1 вр. чл. 415в, ал. 1 КТ е
наложена имуществена санкция в размер на 300,00 /триста/ лв. за нарушение
на чл. 403а, ал. 1 от Кодекса на труда.

С въззивната жалба и с допълнителна писмена молба се поддържат
конкретни доводи за незаконосъобразност, неправилност на атакуваното
Наказателно постановление, като се твърди да е издадено при съществени
нарушения на административно-процесуалните правила. Моли се
обжалваният акт да бъде отменен. Претендират се разноси за
юрисконсултско възнаграждение.

Въззиваемата страна, действаща чрез юр. К., оспорва така депозираната
жалба и моли същата да бъде оставена без уважение. По същество се
противопоставя на доводите на жалбоподателя. Претендира разноси за
юрисконсултско възнаграждение.

Жалбата е подадена в законоустановения срок, от процесуално

легитимирана страна, против акт подлежащ на обжалване по съдебен ред, поради което се явява процесуално допустима и подлежи на разглеждане по същество.

Разгледана по същество жалбата е частично основателна, по следните съображения:

В АУАН и НП е изложена следната фактическа обстановка:

На 23.02.2022 г. е извършена проверка в складова база в гр. Пловдив, ул. „Васил Левски“ № 174, в която работят работници и служители на „Фууд Деливъри Експрес“ ЕООД. От работещите в обекта е изискан правилник за вътрешния трудов ред, както и документи, свързани с разпределението на работното време. На място в обекта упълномощено от управителя на дружеството лице устно е декларирало, че правилникът за вътрешния трудов ред не е в обекта и ще бъде представен допълнително.

С призовка с № ПР 2206124/23.02.2022 г., на основание чл. 402, ал. 1 , т. 2 от Кодекса на труда, са изискани документи от работодателя. На 02.03.2022г. в Дирекция „Инспекция по труда“ - Пловдив е представен правилник за вътрешния трудов ред.

От извършената проверка на място на 23.02.2022 г. и от представените на 02.03.2022 г. в Дирекция „Инспекция по труда“ - Пловдив документи е установено, че на 23.02.2022 г. работодателят „Фууд Деливъри Експрес“ ЕООД не държи на разположение на контролните органи в обекта на контрол, складова база в гр. Пловдив, ул. „Васил Левски“ № 174, екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред.

Нарушението е извършено на 23.02.2022 г. в гр. Пловдив, ул. „Васил Левски“ №174.

Гореизложената фактическа обстановка, която се възприема изцяло от настоящия съдебен състав, се установява от издадения АУАН, който съгласно чл. 416, ал. 1 КТ има презумптивна доказателствена сила. Същата се потвърждава и от показанията на разпитания в хода на съдебното следствие като свидетел актосъставителя – Е. У., която заяви, че напълно потвърждава констатациите по акта. От показанията на същата се установяват времето, мястото и начина на извършване на процесната проверка, както и участието на свидетелката в друга последваща проверка от 31.03.2022 г. Показанията на коментираният свидетел се ценят като подробни, вътрешно непротиворечиви, логически и хронологически последователни и добросъвестно дадени. В тях

свидетелят възпроизвежда обстоятелства, които непосредствено е възприел като очевидец и същите изцяло намират подкрепа в събраните писмени доказателства по делото. Последните съдът кредитира изцяло и базира фактическите си изводи и въз основа на тях. Като съответни на събраните по делото писмени доказателства и на показанията на свид. У. съдът кредитира в цялост показанията на свид. И. Б. – свидетел на установяване на процесното нарушение и съставяне на АУАН. Същата подробно и с подчертана детайлност сподели личните си възприятия от процесната проверка, като поясни и към кого е било отправено запитването за това да бъде представен правилника за вътрешния трудов ред, съответно на кого е била връчена призовка № ПР 2206124. Тези констатации са били оспорени от жалбоподателя, който сочи, че липсват фактически и правни основания за издаването на обжалваното Наказателно постановление. Същевременно обаче от него не са представени доказателства, които да оборват посоченото в акта. Опит в тази насока беше направен чрез разпита на свид. Ц. – брат на управителя на дружеството – жалбоподател. Съдът кредитира показанията на същия в частта в която свидетелят споделя, че е имало извършена проверка от ДИТ, доколкото в тази част показанията на свидетеля са съответни на останалите кредитирани от съда доказателствени източници. В частта в която свидетелят с категоричност заявява, че при извършване на процесната проверка от него никой в нито един момент не е изисквал правилника за вътрешния трудов ред, както и документи, свързани с разпределението на работното време, съдът счита, че същите не следва да бъдат кредитирани, доколкото се намират в ярко противоречие с кредитираните от съда доказателства – както показанията на свид. У. и свид. Б., така и с писмените доказателства, включително Призовка № ПВ 2206124 на която свид. Ц. и юр. Р. са се подписали на разписката за връчване. При анализ на показанията на свид. Ц. в посочената им част, съдът намира, че в същите личи отявлен стремеж на свидетеля да обслужи защитна версия на жалбоподателя. В тази им част показанията на свидетеля останаха изолирани и изцяло неподкрепени от останалите доказателства по делото, поради което съдът не им дава вяра и не базира фактическите си изводи въз основа на тях. Тезата на жалбоподателя за незаконосъобразност на атакуваното постановление не се подкрепя и от твърденията му свързани с това, че в протокол от 31.03.2022 г. съставен във връзка с процесната проверка от 23.03.2022 г. е посочено, че са изпълнени

предписанията, дадени с протокол от 31.01.2021 г. Това действително е така, като видно от Протокол № ПР 2206124/ 31.03.2022 г. /л. 14 – 17 от съд. дело/ такава отбелязване е направено. Видно от протокол № ПР 2201576/ 31.01.2022 г. съставен по повод проверка от 17.01.2022 г. са дадени множество предписания, включително и указание в правилника за вътрешния трудов ред работодателят да определи началото и края на работните смени, прилагани за работещите, както и почивките по време на работа, съгласно разпоредбата на чл. 4а, ал. 1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските. Очевидно е, че отбелязването в Протокола № ПР 2206124/ 31.03.2022 г в насока изпълнение на дадените предписания с Протокол от 31.01.2022 г. е направено след като санкционираното лице е изпълнило задължението си и на 02.03.2022 г. е представило правилника за вътрешния трудов ред, така че да могат проверяващите да се запознаят с него. Ето защо съдът няма как да приеме, че с посоченото твърдение успешно се оборват фактическите изводи до които са достигнали както актосъставителя, така и административно наказващия орган, тъй като извода за това да са изпълнени предписанията касаещи процесния правилник са формирани след запознаване с неговото съдържание, т.е. след като е бил представен на проверяващите.

При така установеното от фактическа страна, съдът намери от правна страна следното:

При съставяне на АУАН и издаване на атакуваното НП са спазени изискванията, визирани в разпоредбите на чл. 42 и чл. 57 от ЗАНН. Не се констатираха нарушения на процедурата по съставянето на АУАН и НП, които да са съществени, и които да опорочават административно наказателното производство, самите актове и да нарушават правата на нарушителя.

Актът е съставен изцяло в съответствие с разпоредбата на чл. 42 от ЗАНН, като нарушението е изчерпателно описано и подробно са посочени обстоятелствата, при които е извършено то. Актът е съставен от компетентно лице при спазване на процедурата за съставянето му по чл. 40 и чл. 43 от ЗАНН. В същия е дадена коректна правна квалификация на установеното нарушение.

Постановлението е издадено от компетентен орган в кръга на неговата компетентност, в предвидената от закона форма, при спазване на материалноправните и процесуални разпоредби и е съобразено с целта на

закона. Спазен е срокът по чл. 34 от ЗАНН. В съдържанието му се съдържат задължителните реквизити и не се откриват пороци, водещи до накърняване на правото на защита на наказаното лице. В тази връзка изцяло несподелими са възраженията на жалбоподателя, че са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, тъй като в АУАН и НП не са посочени изрично имената на работещите в обекта, както и упълномощеното лице от управителя. Действително посочените лица не са индивидуализирани нито в АУАН, нито в НП. Посоченото обаче не може да се третира като съществено нарушение на процесуалните правила от категорията на отменителните основания. Тава е така, тъй като в случая не се касае за непълнота във фактическата рамка на обвинението касаеща съставомерни признаци на вмененото административно нарушение. Освен това, очевидно е, че за жалбоподателя е ясно кое е упълномощеното лице от управителя, което устно е декларирало, че правилника за вътрешния трудов ред не е в обекта – а именно свид. Ц., който е подписал разписката за връчване на призовка ПР 2206124/ 23.02.2022 г., с която на основание чл. 402, ал. 1, т. 2 КТ са дадени указания в ДИТ да бъдат представени множество документи сред които и правилника за вътрешния трудов ред. Несподелимо е и възражението за допуснато съществено нарушение на процесуалните правила, доколкото нямало изрично посочване на документите, които са свързани с разпределението на работното време. В АУАН и НП ясно е посочено, че вмененото административно нарушение касае пропуск от страна на жалбоподателя да държи на разположение на контролните органи в обекта екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред. Няма как да се посочват конкретно други документи, доколкото, както беше изяснено и от показанията на актосъставителя, от правилника за вътрешния трудов ред се установява какъв е режима на работа в обекта и в случай, че не се касае за сумирано изчисляване на работното време, то не е нужно да се държат на разположение графици. Ето защо възраженията на жалбоподателя в обратна насока са изцяло неоснователни и обжалваното НП е законосъобразно издадено. Нарушението е описано надлежно в НП от фактическа страна, като административнонаказващият орган е посочил ясно и подробно в обстоятелствената част всичките му индивидуализиращи белези (време, място, авторство и обстоятелства, при които е извършено). Затова не може да се приеме, че е засегнато правото на защита на нарушителя и последният е

имал пълната възможност да разбере за какво точно е ангажирана отговорността му.

Съгласно чл. 403а от КТ, на всички места, на които се полага наемен труд, следва работодателят да държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред. В случая е посочено мястото – складова база в град Пловдив, ул. „Васил Левски“ № 174, в която е имало лица, полагащи наемен труд към момента на проверката.

Административнонаказващият орган правилно е приложил привилегирования състав на чл. 415в КТ. Съгласно същия, ако нарушението бъде отстранено веднага след констатирането му по законовия ред, и не са произтекли вредни последици за работници и служители, се налага наказание в редуциран размер, а именно от 100 до 300 лв. В конкретния случай нарушението се е изразило в това, че на 23.02.2022 г. в контролирания обект не е бил на разположение на контролните органи правилника за вътрешния трудов ред. Изискването документът да бъде държан на мястото на полагане на труд не е самоцелно, а за да може във всеки един момент да бъде на разположение на Инспекцията по труда при извършена проверка. В този смисъл нарушението ще бъде отстранено, не когато документът бъде формално приведен в наличност на мястото на полагане на труд, а когато бъде реално предоставен на Инспекцията по труда, която поради предшестващата му липса е била възпрепятствана да осъществи контролните си правомощия.

С представянето на посочения документ пред Инспекцията по труда на 02.03.2022 г. е била изпълнена целта, поради която законът постановява да се държи на мястото на работа, а именно – да е на разположение на контролните органи. Освен това представянето му пред Инспекцията по труда е категорично свидетелство, че документът съществува и индиция, че копие от него се намира и по мястото на полагане на труда.

За така извършеното от жалбоподателя административно нарушение по привилегирования състав е предвидено административно наказание "имуществена санкция" в размер от 100 до 300 лева. При определяне на размера на наказанието, следва да вземат предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя по аргумент от чл. 27, ал. 2 от ЗАНН. В конкретния случай, административнонаказващият орган е наложил наказание "имуществена

санкция" в размер на 300 лева, като е изложил мотиви за това защо приема това да е справедливият и адекватен размер.

Институтът на имуществената санкция, подобно на административните наказания, не представлява самоцелна принуда, а следва да бъде адекватен отговор на Държавата на извършеното административно нарушение, който да мотивира както конкретния нарушител /в случая чрез физическите лица, участващи във волеобразуващите му органи/, така и останалите членове на обществото да се въздържат от извършване на други такива нарушения. В тази връзка съдът намира, че налагането на санкция в минимален размер би представлявало държавна принуда, която притежава необходимия интензитет, за да бъде ефикасно средство, което да мотивира нарушителя за в бъдеще да се въздържа от извършването на такъв вид деяния, включително под страх от ново понасяне на административнонаказателна отговорност. В тази връзка изцяло споделими са доводите, изложени от административно наказващия орган относно размера на наложеното от него административно наказание, но същевременно, съдът не намира същите да сочат отегчаващи обстоятелства или други факти, които да обосновават максимален размер на санкцията. Нарушението е било отстранено чрез представянето на правилника в указания срок. На следващо място, касае се за непредставянето пред контролните органи на един единствен документ – Правилник за вътрешния трудов ред, а не за няколко от документите, посочени в чл. 403а от КТ – екземпляри от списък на работниците и служителите, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа: заповеди за полагане на извънреден труд, за дежурство, за времето на разположение, за установяване на непълно работно време и поименни графици предвид това, че не е установено сумирано изчисляване на работното време. Отстраняването на нарушението в малко по-дълъг срок или непредставянето на повече от нормативно установените документи би могло да е аргумент за налагане на по-висока от минималната санкция, но при липса на такива факти, според настоящия състав следва санкцията да бъде определена в минимално предвидения размер.

В случая не се касае за допуснато процесуално нарушение, което да е от категорията на съществените и правото на жалбоподателя да разбере за извършването на какво административно нарушение е наказан, не е било

ограничено. Констатираният недостатък следва да бъде преодолян чрез изменение на НП в частта му относно размера на наложеното наказание, който да бъде намален до предвидения в закона минимум.

По изложените съображения НП следва да се измени, като размерът на наложеното административно наказание "имуществена санкция" бъде намален до предвидения в закона минимум от 100,00 лева.

По разноските:

При този изход на спора на основание чл. 63д ЗАНН, вр. чл. 143 АПК, вр. чл. 144 АПК, вр. чл. 78 ГПК право на разноски имат и двете страни съразмерно с уважената част от претенцията им.

Ако НП бе изцяло потвърдено, предвид фактическата и правна сложност на делото, която не е висока и начина на участие на въззиваемата страна – в три открити поредни съдебни заседания, с разпити на свидетели и събиране на писмени доказателства, съгласно чл. 63д ЗАНН, вр. чл. 37 ЗПП, вр. чл. 27е НЗПП на въззиваемата страна би се дължало юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лева. Ето защо с оглед на пропорционално потвърдената част от НП следва да ѝ се присъдят разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 33,33 лева.

По аргумент от т. 6 от ДР на АПК, вр. чл. 63, ал. 5 ЗАНН, вр. чл. 27 ГПК разноските следва да се присъдят в полза на юридическото лице, разпоредител с бюджетни кредити, в чиято структура е включен наказващият орган. В случая това е Изпълнителна Агенция "Главна Инспекция по Труда", която видно от чл. 2 и 3 от Устройствения ѝ правилник представлява юридическо лице на бюджетна издръжка и второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на труда и социалната политика.

Жалбоподателят също има право на разноски за юрисконсултско възнаграждение съразмерно с уважената част от претенцията, поради което на него следва да му се присъди сумата от 66,66 лева.

Мотивиран от горното Пловдивският районен съд, Пети н. с.,

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 16-2200071/20.05.2022 г. издадено от директора на Дирекция "Инспекция по труда" гр. Пловдив, с

което на "Фууд деливъри експрес" ЕООД, ЕИК 115755582 на основание чл. 416, ал. 1 вр. чл. 415в, ал. 1 КТ е наложена имуществена санкция в размер на 300,00 /триста/ лв. за нарушение на чл. 403а, ал. 1 от Кодекса на труда, като **НАМАЛЯВА** размера на имуществената санкция, която е наложена на "Фууд деливъри експрес" ЕООД, ЕИК 115755582 от 300,00 /триста/ лева на 100,00 /сто/ лева.

ОСЪЖДА "Фууд деливъри експрес" ЕООД, ЕИК 115755582 **ДА ЗАПЛАТИ** на Изпълнителна Агенция "Главна Инспекция по Труда" сумата от **33,33 лева** /тридесет и три лева и тридесет и три стотинки/, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение за представителство пред Районен съд - Пловдив.

ОСЪЖДА Изпълнителна Агенция "Главна Инспекция по Труда" **ДА ЗАПЛАТИ** на "Фууд деливъри експрес" ЕООД, ЕИК 115755582 сумата от **66,66 лева** /шестдесет и шест лева и шестдесет и шест стотинки/, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение за представителство пред Районен съд - Пловдив.

Решението подлежи на обжалване пред Пловдивски Административен съд в 14-дневен срок от получаване на съобщението до страните за постановяването му.

Съдия при Районен съд – Пловдив: _____