

РЕШЕНИЕ

№ 60

гр. Враца, 13.02.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВРАЦА, I НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в публично заседание на тринадесети декември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: В. Ант. Бозова

при участието на секретаря Румяна Огн. Маркова
като разгледа докладваното от В. Ант. Бозова Административно наказателно дело № 20221420200839 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл.58д-63д от ЗАНН.

Образувано е по жалба на „Топ сервиз Враца“ ЕООД, с ЕИК :205616090 против Наказателно постановление №06-2200071/24.08.2022 г., издадено от директора на дирекция „Инспекция по труда“ гр. Враца, с което за нарушение на чл.224, ал.1, вр. чл.228, ал.3 КТ, на основание чл.399 и чл.416, ал.5 вр. чл.414, ал.1 КТ, на дружеството е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер от 1500.00 лева.

В жалбата се твърди, че не е извършено нарушението, описано в атакуваното НП, като се обосновава различна от възприетата от наказващия орган фактическа обстановка. При това се прави искане за отмяна на НП.

В с.з. жалбоподателят се представлява от адв. Д. Н. ВрАК, който поддържа жалбата и прави искане за отмяна на санкционния акт.

Въззиваемата страна се представлява от юрк. Кирилова, която излага становище за неоснователност на жалбата и за правилност и законосъобразност на НП.

Като взе предвид събраните по делото доказателства, съдът намира следното от фактическа страна:

При извършена на 05.08.2022 г. на дружеството-жалбоподател проверка, св. В. С.-П. – главен инспектор при ДИТ Враца, установила, че трудовото правоотношение на работничката Д. В. е прекратено на 05.05.2022 г., като от представените ведомости не се установило наличието на такива за заплати за 2020 г. и 2021 г., както и данни да е ползвала за 2020 г. и за 2021 г. полагащия ѝ се платен годишен отпуск в размер на 20 дни за всяка година. Не били представени и документи, удостоверяващи, че след прекратяване на трудовото правоотношение дружеството, в качеството си на работодател, е начислило и изплатило на работничката В. обезщетение по чл.224, ал.1 КТ. При това св. С.-П. приела, че на 01.07.2022 г., когато е първият работен ден след срока по чл.228, ал.3 КТ, е извършено нарушение по чл.224, ал.1 КТ. За така установеното св. П. съставила АУАН.

На 24.08.2022 г., въз основа на съставения АУАН е издадено атакуваното НП №06-2200071, с което на основание чл.399 и чл.416, ал.5 вр. чл.414, ал.1 КТ, на дружеството е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер от 1500.00 лева.

Изложената фактическа обстановка се установява изцяло и безпротиворечиво от всички приобщени по делото доказателства – показанията на св. П., св. **** и св. В., заключението на съдебно-счетоводната експертиза, както и от останалите приложени по делото материали. От показанията на св. П. се установява времето и мястото на извършената проверка, констатираното в хода на същото, както и обстоятелствата около съставянето на АУАН. От показанията на св. В. се установява, че е работила в дружеството, че е излизала за целия период два пъти по пет дни в отпуск и не е пускала каквито и да е молби за ползване на платен годишен отпуск. От показанията на св. **** пък се установява, че тя е водила счетоводството на дружеството. Твърди, че е имало молби за ползване на отпуск от св. В.. Твърди също, че при освобождаването на св. В. не е намерила досието ѝ, в което са се съдържали данните за това кога последната е ползвала платен годишен отпуск. Съдът кредитира показанията на свидетелите. Кредитира и заключението на съдебно-счетоводната експертиза, от което се установява, че са представени молби за ползване на платен годишен отпуск от св. В. за 2020 г. и 2021 г., общо 4 на брой, които обаче не са подписани от св. В., като всяка от тези неподписани молби е за ползването

на 10 работни дни платен отпуск. Въз основа на тези 4 броя молби са издадени 4 броя заповеди за разрешаване ползването на платения отпуск. Сочи се още, че не са открити оригинални молби за отпуск, подписани от св. В.. Съдът кредитира заключението на ССЕ, като счита, че същото е компетентно изготвено и отговарящо на поставените му задачи.

Съдът кредитира и останалите приложения по делото доказателства. Доколкото обаче, доказателствената съвкупност е непротиворечаща си по отношение на релевантните за доказване факти, съдът намира по-подробното ѝ анализиране за ненужно.

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

Жалбата е процесуално допустима като подадена пред надлежен орган, в предвидения от закона срок и от процесуално легитимна страна.

Разгледана по същество жалбата е неоснователна, при следните съображения:

При извършената служебно проверка, съдът не констатира допуснати нарушения на процесуалните правила при съставянето на АУАН и издаването на обжалваното НП, представляващи основания за отмяната му, като такива не се твърдят и от дружеството-жалбоподател. В тази връзка е видно, че и АУАН и НП са издадени от компетентни органи, съдържат всички задължителни реквизити по чл.42 и чл.57 ЗАНН и описанието на нарушението със съответните съставомерни елементи и нарушената законова норма е ясно и недвусмислено. Налице е и съответствие между текстовото описание на нарушението и дадената му цифрова квалификация.

Разглеждайки материално-правната законосъобразност на НП, съдът приема, че от събраните по делото доказателства безспорно се установява, че дружеството-жалбоподател е имало сключено трудовото правоотношение с работничката Д. В., което е прекратено на 05.05.2022 г., като от събраните по делото доказателства не се установило наличието на ведомости за заплати за 2020 г. и 2021 г., както и наличието на молби за ползване през 2020 г. и за 2021 г. на платен годишен отпуск. Не се събраха и доказателства, удостоверяващи, че след прекратяване на трудовото правоотношение дружеството, в качеството си на работодател, е начислило и изплатило на работничката В. обезщетение по чл.224, ал.1 КТ. Безспорно, по делото се

съдържат данни за наличието на молби, оформени като подадени от работничката В., за ползване на полагащ се платен годишен отпуск за 2020 г. и 2021 г. Същите обаче не са подписани от лицето и не може да се установи с необходимата категоричност, че същите са подадени от нея и удостоверяват нейната действителна воля, съответно реалното ползване на платен годишен отпуск за коментирания период. А не може да има спор, че макар процедурата по ползване на платен годишен отпуск да не налага ползването на утвърдени образци за заявления, то след като чл.173, ал.1 КТ изрично изисква работодателят да разрешава ползването на платен годишен отпуск с писмено разрешение, писмената форма е наложителна и при заявяването за ползването му. В този смисъл е и Решение №325 от 25.06.1998 г. по гр. д. № 1254/1997 година на III ГО на ВКС, в което е прието, че по аргумент от чл.173, ал.1 КТ, ползването на отпуските по чл.157 КТ се извършва с писмено разрешение от работодателя и за да възникне правото на отпуск, са необходими насрещни съвпадащи се писмени волеизявления на страните по трудовото правоотношение, както по отношение основанията на платения отпуск, така и за времето, през което ще бъде ползван. Писмената форма на заявлението на работника и разрешението на работодателя гарантира спазването на трудовите права на работещите и подаденото от работника заявление следва да съдържа ясно изразената воля на работника за ползването на отпуск, вида на искания отпуск, началната дата, от която ще се ползва, както и за какъв период от време.

При горните изводи, съдът отчита наличните по делото данни за образувана пред ВрРП преписка, касаеща изчезването на трудово-правната документация при дружеството-жалбоподател. Но данни за констатации за това след извършена проверка не се съдържат по делото и не се твърдят от страните. При това настоящият състав не разполага с възможността да направи извод за липсваща такава документация, която липса да е установено, че се дължи на неправомерното поведение на служител на дружеството. Ето защо съдът приема, че на 01.07.2022 г., когато е първият работен ден след срока по чл.228, ал.3 КТ, дружеството-жалбоподател е извършено нарушение по чл.224, ал.1 КТ.

Предвид правосубектната форма на жалбоподателя - юридическо лице, в случая не подлежи на изследване субективната страна, т. е. вината, тъй като юридическите лица не могат да формират субективно отношение към

постъпки, респ. не формират вина, а тяхната административно-наказателна отговорност е безвиновна и обективна. В този смисъл е нормата на чл. 83 ЗАНН, въвеждаща нов вид административно наказание, приложимо само за юридически лица и еднолични търговци - имуществена санкция. Именно такова наказание е наложено и с обжалваното НП.

Правилно е и приложението на санкционната норма на чл.399 и чл.416, ал.5 вр. чл.414, ал.1 КТ. Съгласно сочената разпоредба „Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.“ В случая дружеството е санкционирано с минимално предвидената в закона имуществена санкция, при което излагането на доводи за нейната съразмерност и адекватност е невъзможно. Не може да се мисли за маловажност на нарушението, тъй като съгласно специалната норма на чл.415в, ал.1 КТ, маловажно е нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в КТ и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители. В настоящия случай липсват доказани твърдения нарушението да е отстранено веднага след констатирането му, а и не може да се приеме, че от нарушението не са настъпили вредни последици за работника.

Предвид гореизложеното, настоящият съдебен състав счита, че въззивната жалба се явява изцяло неоснователна и като такава същата не следва да бъде уважена, а атакуваното наказателно постановление, като правилно и законосъобразно, следва да бъде потвърдено.

По делото от „Инспекция по труда“- гр. Враца се претендира юрисконсултско възнаграждение. При този изход на спора и съобразно разпоредбите на чл.63, ал.3 и ал.5 ЗАНН, основателно е искането на ответната страна по жалбата за присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Съгласно чл.63, ал.5 ЗАНН в полза на юридически лица се присъжда възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт. 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. Последната норма предвижда

съобразяване на възнаграждението с вида и количеството на извършената дейност. Съдът, като съобрази фактическата и правна сложност на делото, намира, че в полза на „Инспекция по труда”- гр. Враца следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в предвидения в чл.27е от Наредбата за заплащането на правната помощ размер от 100.00 лева.

Водим от горното и на основание чл.63, ал.1 от ЗАНН, Врачанският районен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Наказателно постановление №06-2200071 от 24.08.2022 г., издадено от директора на дирекция „Инспекция по труда” гр. Враца, с което за нарушение на чл.224, ал.1, вр. чл.228, ал.3 КТ, на основание чл.399 и чл.416, ал.5 вр. чл.414, ал.1 КТ, на „Топ сервиз Враца“ ЕООД, с ЕИК:205616090, е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер от 1500.00 лева

ОСЪЖДА на основание чл.63д, ал.4 ЗАНН „Топ сервиз Враца“ ЕООД с ЕИК 205616090 **ДА ЗАПЛАТИ** на Дирекция "Инспекция по труда" Враца сумата от 100.00 /сто/ лева, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд, гр. Враца в 14-дневен срок от получаване на съобщението за неговото изготвяне.

Съдия при Районен съд – Враца: _____