

РЕШЕНИЕ

№ 1697

гр. Варна, 13.12.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 23 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и четвърти октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Даниела Михайлова

при участието на секретаря Пламен Б. Пламенов
като разгледа докладваното от Даниела Михайлова Административно
наказателно дело № 20223110203126 по описа за 2022 година

за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.59 и сл. от ЗАНН и е образувано по жалба на „Диаком 7” ЕООД, представлявано от Д.К.К. против Наказателно постановление № 03- 2200392 / 18.05.2022г. на Директора на Дирекция "Областна инспекция по труда" - Варна, с което на „Диаком 7” ЕООД е наложено административно наказание „Имуществена санкция" в размер на 2 500 лева, на основание чл. 416 ал.5 вр. чл. 414 ал.1 от КТ.

С жалбата се навеждат множество доводи за допуснати нарушения на процесуалните правила, а именно че актът и постановлението са издадени от некомпетентни лица, че актът е съставен извън срока по чл.34 ал.1 б.„в“ пр.2 от ЗАНН, че е налице маловажен случай по смисъла на ЗАНН и наказващият орган е следвало само да предупреди нарушителя, че не са приложени доказателства за възприетия размер на основната заплата в сектор „Индустрия“ в Швеция и левовата ѝ равностойност, че против дружеството са издадени 6 наказателни постановления, че при определяне на санкцията не са били взети предвид смекчаващите обстоятелства, а именно отстраняването на нарушението и др. Поради това се иска отмяна на наказателното постановление, а в условията на евентуалност- намаляване на размера на наложената санкция.

В съдебно заседание, въззивната страна, редовно призована, представлява се от

надлежно упълномощен процесуален представител, който поддържа жалбата на посочените в нея основания. По същество адв. К. отново излага становище, че в хода на производството са допуснати описаните в жалбата процесуални нарушения, както и че е следвало наказващият орган, след като е констатирал шест нарушения, свързани с един работник, да състави един акт за продължавано нарушение, респективно да издаде само едно наказателно постановление. Поради това и пледира за отмяна на постановлението.

Въззиваемата страна, редовно призована, в първото съдебно заседание се явява упълномощен представител, който оспорва жалбата и пледира постановлението да бъде потвърдено като правилно, обосновано и законосъобразно.

След преценка на доводите на жалбоподателя и с оглед събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от **фактическа страна** следното:

През м. 07.2022г. служители на Д „ИТ“-Варна, една от които св. М. Д. , в изпълнение на служебните си задължения , извършили проверка за спазване на трудовото законодателство от страна на „ Диаком 7 ” ЕООД. Установило се, че на 02.09.2021г. между дружеството като работодател и Н. У. е бил сключен трудов договор № 329, по силата на който работникът следвало да работи като „ корабен тръбар” . Било уговорено работно време от 8 часа и трудово възнаграждение в размер на 650 лв. месечно. На същата дата - 02.09.2021г. между страните било подписано Допълнително споразумение № 190 към трудовия договор, с който У. бил командирован да полага труд като „ тръбар“ в Швеция с уговорено брутно трудово възнаграждение от 15 евро на час при осем часов работен ден. На 05.09.2021г. между „Диаком 7“ ЕООД и „Тура-монт“, Чешка република, била оформена поръчка, по силата на която „Диаком 7“ ЕООД в качеството на изпълнител следвало да извършва монтажни и заваръчни дейности в Швеция с договорен обем , вид и заплащане на работата. Съгласно нормативната уредба работодателят , който осигурявал временна работа, бил длъжен да начисли и да изплати на работника уговореното трудово възнаграждение, но не по-малко от установения размер на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения за същата или сходна работа в приемащата държава, за целия срок на командироването или изпращането. След справка в съответния официален източник на Швеция , св. Д. установила, че основната работна заплата за 2021г. по КТД в сектор „Индустрии“ е в размер на 166,15 шведски крони на час. При проверка на представената ведомост за м. 12.2021г. свидетелката установила, че на работника за този месец е начислено и изплатено трудово възнаграждение само в уговорения в договора размер от 650 лв. Всичко установено при проверката било описано в Протокол № ПР 2211499/27.04.2022г., с който били дадени и съответните предписания.

На същата дата - 27.04.2022г. против „Диаком 7“ ЕООД, бил съставен акт да

установяване на нарушение за това, че в качеството му на работодател, след като е командировал в рамките на предоставяне на услуги на територията на друга държава-членка на Европейския съюз- Швеция, не е начислил и изплатил във ведомостта за заплати за м.декември 2021г. на работника Н. У. уговореното трудово възнаграждение с допълнителното споразумение, но не по-малко от установения размер на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения , като видно от ведомостта за заплати за м.12.2021г. на работника е било начислено и изплатено трудово възнаграждение в размер на 650лв. , пропорционално на отработеното време, а основната работна заплата през 2021г. по КТД на сектор „Индустрии“ е в размер на 166,15 шведски крони на час. Било посочено, че нарушението е извършено в гр.Варна на 26.01.2022г., към който момент е следвало да се начисли и изплати дължимото възнаграждение. Нарушението било квалифицирано като такова по чл.6 ал.4 от Наредба за условията и реда за командироването и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги , вр. чл.121 „а“ ал.1 т.1 б.„а“ и ал.8 от КТ. При предявяване на акта, както и в срока по чл.44 ал.1 от ЗАНН възражения не били направени и депозирани.

Въз основа на акта за установяване на административно нарушение, административно – наказващият орган издал наказателно постановление № 03 – 2200392 / 18.05.2022г. , с което изцяло възприел фактическите констатации на актосъставителя , правната квалификация на нарушението и наложил на „ Диаком 7 ” ЕООД представлявано от въз. Колев наказание “Имуществена санкция” в размер на 2 500 лв. на основание чл.416 ал.5 вр. чл.414 ал.1 от КТ.

В хода на съдебното следствие като свидетел бе разпитана св. М. Д. – свидетел при установяване на нарушението и при съставяне на акта, чиито показания съдът кредитира..От тях се установи, че нарушението е било констатирано при проверка , както и след запознаване с представените от дружеството документи и с данните за основната работна заплата през 2021г. по КТД на сектор „Индустрии“ за същата или сходна работа. , чийто размер е посочен на официален и общодостъпен уебсайт.

Доколкото фактическата обстановка бе изяснена, съдът заличи от списъка за призоваване неявилата се по уважителни причини Н. З..

Горната фактическа обстановка съдът приема за установена въз основа на гласните доказателства и писмените доказателства по административно-наказателната преписка , които са последователни, взаимно обвързани и безпротиворечиви и анализирани в съвкупност не налагат различни изводи.

Съдът, въз основа на императивно вмененото му задължение за цялостна проверка на издаденото наказателно постановление относно законосъобразността му, обосноваността му, и справедливостта на наложеното административно наказание прави следните **правни изводи:**

Жалбата е процесуално допустима , като е подадена в предвидения в закона срок и от надлежна страна, поради което и е приета от съда за разглеждане.

Наказателното постановление № 03-2200392 / 18.05.2022г. е издадено от компетентен орган- от Директора на Дирекция "Областна инспекция по труда" гр.Варна , съгласно заповед № 3-0157/ 16.02.2022г. на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” – София. 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. В чл. 416 ал. 5 от КТ е посочено, че наказателните постановления се издават от ръководителя на органа по чл. 399 от КТ или от оправомощени от него длъжностни лица съгласно съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. В случая съобразно тези законови разпоредби и с оглед приложената по делото заповед съдът намира, че постановлението е било издадено от компетентно длъжностно лице- Директора на Дирекция „ИТ“-Варна. Актът също е съставен от компетентно лице, доколкото З. е била главен инспектор в Д“ИТ“-Варна.Поради това и възраженията в тази насока са неоснователни. Като такива съдът преценява и възраженията, свързани с издаване на акта след изтичане на срока по чл.34 ал.1 б.“в“ пр.2 от ЗАНН. Тази норма предвижда, че не се образува административно-наказателно производство или образуването се прекратява ако не е съставен акт в продължение на три месеца от открИ.е на нарушителя или ако е изтекла една година от извършване на нарушението.В случая, видно от текста на акта и постановлението е, че нарушението е било извършено на 26.01.2022г. От съдържанието на приложения по преписката протокол става ясно, че то е било установено при извършената през м.април 2022г. проверка.Поради това и доколкото актът е бил съставен на 27.04.2022г., съдът намира, че срокът по чл.34 от ЗАНН е бил спазен и че възражението в тази насока е неоснователно.Постановлението също е издадено в шестмесечния преклузивен срок , като в него са посочени и доказателствата по преписката. То, както и акта, съдържат всички минимално изискуеми от закона реквизити по смисъла на чл.42 и чл.57 ал.1 от ЗАНН.Нарушението е описано с необходимата конкретика, като са описани всички му съставомерни признаци, а наказанието е индивидуализирано. Срещу акта не са били направени и депозирани възражения, в които да са били наведени спорни обстоятелства, нуждаещи се от разследване, поради което и не е налице и нарушение на чл.52 ал.4 от ЗАНН. Съдът намира за неоснователни възраженията за това, че наказващият орган е следвало да издаде едно наказателно постановление за установените няколко нарушения, като приеме че е налице „продължавано нарушение“. В чл.18 от ЗАНН изрично е посочено, че когато едно и също лице е извършило няколко отделни нарушения, наложените наказания се изтърпяват поотделно за всяко едно от тях.Т.е. в ЗАНН институтът „ продължавано нарушение“ не съществува.Поради това и правилно, след като са били

констатирани отделни нарушения, наказващият орган е ангажирал отговорността на работодателя за всяко едно от тях с издаването на отделно наказателно постановление и с налагането на отделна санкция. С оглед на изложеното до тук съдът намира, че в хода на производството не са допуснати нарушения на процесуалните правила, които да са от категорията на съществените и които да са ограничили правото на защита на наказаното лице.

От събраните по делото гласни и писмени доказателства съдът намира, че правилно наказващият орган е приложил материалния закон и е съотнесъл установените фактически констатации към хипотезата на правната норма. Безспорен факт е, че между „Диаком 7“ ЕООД и Н. У. е бил сключен трудов договор и допълнително споразумение към него, както и че работника е бил командирован да изпълнява трудови функции на „тръбар“ в Швеция при условията, визирани в чл.121 „а“ ал.1 т.1 б.„а“ от КТ. Следващият безспорен факт е, че за положения по време на командироването му през м.12.2021г. труд на същия не е било изплатено трудово възнаграждение в уговорения с допълнителното споразумение размер, а такова според трудовия договор в размер на 650лв. Разпоредбата на чл.6 ал.4 от Наредба за условията и реда за командироването и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, която е издадена на основание чл.121 „а“ ал.8 от КТ, предвижда, че работодателят или предприятието, което осигурява временна работа, е длъжен да начислява и да изплаща на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата или минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава, за целия срок на командироването или изпращането. От показанията на св. Д., депозирани в хода на съдебното следствие се установява, че информацията за размера на основната работна заплата през 2021г. по КТД в сектор „Индустрии“, е била публикувана в официален източник на Швеция на посочен по преписката интернет адрес, който е общодостъпен. Именно от там се установява, че този размер е бил 166,15 шведски крони на час. Поради това и за работодателя е съществувало задължение при начисляване и изплащане на трудовото възнаграждение на Н. У. за м.12. 2022г. да съобрази разпоредбата на чл.6 ал.4 от наредбата и да му изплати не по-малко от установения размер на основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения, установена за същата или сходна работа в Швеция за целия срок на командироването, което той не е направил. Това се установява от съдържанието на приложените по преписката копия от ведомост за м.декември. В тази връзка съдът намира за неоснователни възраженията в жалбата, свързани с липсата на мотиви и сравнение в постановлението на посочената основна заплата за сектора в Швеция със заеманата от работника длъжност и с липса на посочване на левовата равностойност на тази заплата, поради което и се сочи, че не може да се установи дали е налице разминаване между заплатите. От доказателствата по делото и по –специално от

направените във ведомостта за заплати отразяване на размера на начисленото и изплатено на работника възнаграждение, се установява, че през м.12.2021г. Н.У. е отработил 5 дни, респективно 40 часа, като в графа „9- заплата за 8 часа“, изрично е посочена сумата от 650лв., която не съответства нито на допълнителното споразумение, нито е съобразена с основната работна заплата в Швеция. В този смисъл съдът намира, че описаното в акта и постановлението нарушение е извършено и възраженията в тази насока са неоснователни.

Правилно наказващият орган е приел, че в случая отношенията между У. и „Диакон 7“ ЕООД са между „работник“ и „работодател“, като дружеството безспорно има качеството „работодател“, тъй като се явява лице което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение.

Правилно е била ангажирана отговорността на „Диакон 7“ ЕООД в качеството му на работодател. чрез налагане на "имуществена санкция". Това по своята правна същност е безвиновна отговорност и представлява обективната отговорност на правния субект за неизпълнение на задължения към държавата, каквото имаме в конкретния случай и се реализира независимо от конкретния извършител, формата на вина, степента на обществена опасност на дееца и т. н.

Съдът намира, че в случая не би могла да се приложи разпоредбата на чл.415 „в“ от КТ, доколкото от една страна няма доказателства за това, че нарушението е отстранено веднага след неговото установяване, а от друга - тъй като за работника безспорно са настъпили вредни последици свързани с получаване на възнаграждение в доста по-малък размер. С оглед обективните характеристики на самото нарушение пък съдът счита, че не е налице хипотезата на чл.28 от ЗАНН, доколкото неговата обществена опасност не е по-ниска от останалите нарушения от този вид.

Правилно е била определена и санкционната норма, тъй като именно в чл.414 ал.1 от КТ е предвидено наказание за работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство, каквото имаме в настоящият случай. Наказващият орган е наложил на „Диакон“ ЕООД „имуществена санкция“ в размер на 2 500лв. Съдът обаче намира, че това наказание е завишено като размер, доколкото липсват доказателства дружеството да е допускало и други нарушения на КТ, за които да са му били налагани санкции. Поради това следва да се приеме, че нарушението е извършено за първи път. С оглед на това съдът намира, че следва да намали размера на наложената санкция от 2 500лв. на 1 500лв., като счита че това наказание е съответно на извършеното нарушение.

С оглед изхода на делото и съобразно направените искания, на основание чл.63 „д“ от ЗАНН и чл.143 ал.1 от АПК, съдът намира, че Дирекция „Инспекция по труда“-Варна следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение, което с оглед продължителността на делото и неговата сложност, съдът определя като такова в размер на 80лв. В съответствие с разпоредбата на чл.78 ал.3 от ГПК, това възнаграждение следва да бъде съразмерно на потвърдената част на наказателното постановление, поради което и на Д„ИТ“-Варна следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на 48лв. Доколкото от страна на „Диакон 7“ ЕООД не е направено искане за присъждане на разноски и не са представени доказателства за сторени такива, съдът намира, че не следва да се произнася в тази насока.

Водим от горното и на основание чл.63 ал.1 , ал.2 т.4 и ал.7 т.4 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 03- 2200392 / 18.05.2022г. на Директора на Дирекция "Областна инспекция по труда" - Варна, с което на „Диакон 7“ ЕООД е наложено административно наказание „Имуществена санкция" в размер на 2 500 лева, на основание чл. 416 ал.5 вр. чл. 414 ал.1 от КТ, като **НАМАЛЯВА** размера на наложената на „ Диакон 7“ ЕООД „Имуществена санкция“ от 2 500лв. на **1 500лв./ хиляда и петстотин лева/**

ОСЪЖДА „ Диакон 7“ ЕООД, БУЛСТАТ 200194621 да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ Варна ,юрисконсултско възнаграждение в размер на 48 / четиридесет и осем / лв.

Решението подлежи на касационно обжалване в 14-дневен срок от получаване на съобщението за изготвянето му пред Административен съд-Варна по реда на АПК.

Съдия при Районен съд – Варна: _____