

# РЕШЕНИЕ

№ 826

гр. Варна, 19.06.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 32 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесети април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Албена Славова

при участието на секретаря Елена Ст. П.  
като разгледа докладваното от Албена Славова Административно наказателно дело № 20223110200880 по описа за 2022 година

### УСТАНОВИ:

Производството е образувано въз основа на жалба предявена от „ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА” ЕООД с ЕИК 204603122 със седалище гр. Варна, с управител - В.К. чрез адв. С.Б. и адв. М.Т., против Н П № 03-012650/08.07.2020 г., на Директора на Дирекция „Инспекция по труда”- гр. Варна, с което на основание чл. 414, ал. 1 от КТ на юридическото лице е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер на 2 000 /две хиляди/ лв., за нарушение на чл. 224, ал. 1, вр. с чл. 228 ал.3, чл. 107х ал.1, т.12 и чл. 107ч от КТ.

В подадената до съда жалба се твърди, че издаденото НП е неправилно и незаконосъобразно поради допуснати съществени процесуални нарушения, неправилно приложение на материалния закон и несъответствие с целите на закона. Оспорва се компетентността на органа издал НП. Излага се твърдение, че АУАН и НП не съдържат всички изискуеми реквизити, съгласно разпоредбите на чл. 42 от ЗАНН и чл. 57 от ЗАНН. Излага се становище, че неправилно е определена датата на извършване на нарушението като не е съобразена разпоредбата 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 13.03.2020 г. за преодоляване на последиците /Обн. ДВ, бр. 28 от 24.03.2020 г., в сила от 13.03.2020 г./. Излага се становище, че НП е незаконосъобразно доколкото е издадено преди изтичане на посочения срок за изпълнение на предписание за изплащане на дължимото обезщетение, визирано в протокол ПР № 2013399/30.06.2020 г., както и преди изтичане на срока за изплащане на

обезщетението, визиран в споразумение между работодателя и конкретния работник. Иска се НП да бъде отменено с оглед на изложените доводи, а при условията на евентуалност – да измени НП като приложи нормата на чл. 415в ал.1 от КТ като съобрази, че нарушението е отстранено веднага след установяването му и от същото не са настъпили вредни последици. . Иска се определяне на минимална санкция, в случай, че съдът приеме за приложима нормата на чл. 415в от КТ. Претендира се присъждане в полза на въззивника на сторените по делото съдебно-деловодни разноски.

В съдебно заседание въззивникът, редовно призован, се представлява от адв. Б. която поддържа жалбата с наведените в нея основания. В заседание по същество, пледира да се отмени обжалваното НП като неправилно и незаконосъобразно с оглед изложените в жалбата доводи. Навежда се доводи, че ДИТ -Варна не е компетентен АНО в случая с оглед постановено решение на Съда на ЕС в Люксембург по направено преюдициално запитване, според което за срока на изпращане на служителя в предприятието-ползвател на територията на Федерална Република Германия, за основните условия на труд и заетост се прилага германското законодателство. Сочи се, че в цитираното решение се приема, че дружеството-жалбоподател е предприятие, което изпраща работници и служители главно на територията на Република Германия, но макар да е регистрирано на територията на Република България , то осъществява съществената си дейност по смисъла на приложимия регламент на територията на Федерална Република Германия. Иска се НП да бъде отменено, респ. при условията на евентуалност, да се приложи нормата на чл. 415в ал.1 от КТ, както и да се присъдят в полза на въззивника разноските по делото.

Въззиваемата страна, редовно уведомена се представлява от юк Ошавкова, която в съдебно заседание оспорва жалбата. В заседание по същество пледира НП да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно. Оспорва доводите за приложимост на немското законодателство, като твърди, че дружеството-жалбоподател има качеството на „работодател“ по отношение на наетите от него лица, с оглед на което и доколкото е регистрирано на територията на РБългария, съотв. на територията на България се извършва наемането, приложимо се явява българското законодателство. Навежда твърдения, че от представените по делото доказателства е видно, че изплащането на обезщетението е станало дори след сроковете, уговорени между работника и работодателя в споразумението помежду им. Иска се НП да бъде потвърдено и да се присъди в полза на въззиваемата страна юрисконсултско възнаграждение.

В хода на съдебното производство е разпитан в качеството на свидетел актосъставителят – Н.З.. Приобщени са като писмени доказателства по делото материалите по АНП, както и заверено копие на трудов договор между „Тийм Пауър Европа“ЕООД и В.Д., заверено копие на изменение на акта за изпращане на служител в предприятието ползвател, заверено копие на акт за прекратяване на трудов договор,

заверено копие на дебитно авазии от 08.06.2020 г. и извлечение от информационната система на НАП за уведомление по чл. 62 ал.4 от КТ за прекратяване на трудовия договор с В.Д..

**Съдът, като взе предвид събраните по делото писмени и гласни доказателства, установи следната фактическа обстановка:**

„Тийм Пайур Европа“ ЕООД е дружество, регистрирано в Търговския регистър, с предмет на дейност: извършване на дейност като предприятие, което осигурява временна работа, както и осъществяване на посредническа дейност по наемане на работа в Република България и в други държави. Дружеството притежава Удостоверение № 207/29.06.2017 г., издадено от Министерство на труда и социалната политика, на основание чл. 74е, ал. 1, вр. чл. 74к, ал. 1 от Закона за насърчване на заетостта за извършване на дейност като предприятие, което осигурява временна работа, със срок на валидност до 29.06.2022 г.

Във връзка с постъпила сигнал, на 01.06.2020 г. свид.Н.З. и М.Д. – главни инспектори при ДИТ-Варна извършили проверка на дружеството-жалбоподател по спазване на трудовото законодателство в обект – офис, находящ се на адреса на управление на въззивника, а именно – гр. Варна, бул. Владислав Варненчик № 81. Впоследствие от дружеството били изискани и представени документи, в т.ч. ведомост за мес. април 2020 г., трудов договор между дружеството – жалбоподател и В.Д., акт за прекратяване на същия и таблица за неизплатени обезщетения за неползван платен годишен отпуск. Въз основа на проверката било установено, че дружеството-жалбоподател не е изплатило в законоустановения срок в дължимия размер парично обезщетение за неползван платен годишен отпуск, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж при прекратяване на трудовото правоотношение на лицето В.Д. Д. с ЕГН: \*\*\*\*\* на длъжност „Машинен оператор“, което е начислено във ведомостта за заплати за мес.април 2020 г. в размер на 2136,29 лева.

Съставен бил протокол ПР 2013399/30.06.2020 г., в пункт 4/ на който е визирано предписание в срок до 16.07.2020 г. да се изплати дължимия размер на паричното обезщетение.

На 20.06.2020 г. на дружеството-жалбоподател е съставен АУАН за нарушение на чл. 224 ал.1, вр. с чл. 228 ал.3, чл. 107х, ал.1 т.12 и чл. 107ч от Кодекса на труда, въз основа на който на 08.07.2020 г. е издадено обжалваното НП, с което на основание чл. 414 ал.1 от КТ е ангажирана административно-наказателната отговорност на въззивника като на същия е наложено административно наказание „Имуществена санкция“ в размер на 2000 /две хиляди/ лева.

**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 и предвид така установената фактическа обстановка направи следните правни изводи:**

Жалбата е процесуално допустима, подадена е в срока за обжалване от надлежна страна и е приета от съда за разглеждане.

Съгласно чл. 416, ал. 5 от КТ НП се издават от ръководителя на органа по чл. 399 или оправомощени от него длъжностни лица съгласно съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. Видно от цитираните по горе разпоредби органът, който може да налага административни наказания по КТ е Изпълнителният Директор на ИА "Главна инспекция по труда" или оправомощено от него длъжностно лице.

Наказателно постановление № 03- 009128/10.01.2018 г. е издадено от компетентен орган - Директора на Дирекция „Инспекция по труда“- гр. Варна, съгласно Заповед № 0280/03.08.2010 г. на Изпълнителния Директор на ИА“ГИТ“.

Видно от съдържанието на АУАН, същият е съставен от компетентно лице – свид. Н.З., която към момента на съставянето му е изпълнявала длъжността „главен инспектор“ в Д"ИТ"Варна.

Съдът не споделя възражението на дружеството за некомпетентност на наказващия орган, поради неприложимост на българското трудово законодателство в процесния случай. Позоваването на Дело № С-784/19 на СЕС с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Административен съд — Варна, в рамките на производство по дело между дружеството-жалбоподател и ТД на НАП-Варна, е неприложимо към настоящия случай, тъй като то касае производство, свързано с искане за издаване на удостоверение А1 за приложимо осигурително законодателство спрямо конкретни работници, наети от въззивника. Това решение дава задължително тълкуване на член 14, § 2 от Регламент № 987/2009, като в него е указано, че установеното в държава членка предприятие, което осигурява временна работа, "обичайно осъществява дейността си" по смисъла на член 12, параграф 1 от Регламент № 883/2004 в тази държава-членка, когато същото извършва значителна част от дейността си по предоставяне на работници за временна работа в полза на предприятия ползватели, които са установени и упражняват дейностите си на територията на посочената държава членка. Регламент № 883/2004 осъвременява правилата за координация на системите за социална сигурност на държавите-членки, като определя мерките и реда за тяхното прилагане и ги опростява за всички участващи страни. Регламент № 987/2009 установява процедурата за прилагане на Регламент № 883/2004. Двата регламента разписват правила и определени процедури, с оглед необходимостта от балансирано поделение на разходите между държавите членки в областта на осигурителното законодателство. Решението на СЕС, цитирано по-горе е задължително за националната юрисдикция, до която то е адресирано, която е длъжна

да се съобрази с даденото тълкуване при решаването на висящия пред нея спор. Решението на Съда е задължително и за другите национални юрисдикции, пред които е повдигнат идентичен въпрос. В случая обаче казусът не е идентичен, а касае нарушение на трудовото законодателство, поради което и това решение не обвързва настоящия съд.

В случая не е спорно между страните, че дружеството-жалбоподател е предприятие, което осигурява временна работа и извършва посредническа дейност по наемане на работа в Република България и други държави членки. За извършването на тази дейност дружеството е регистрирано в МТСП и притежава валидно разрешение за предоставяне на персонал, издадено от Агенция по заетостта. Не е спорно и че между "Тийм Пауър Европа"ЕООД и лицето В.Д. на основание чл. 68, ал. 1, т. 2 вр. чл. 107р от КТ е сключен трудов договор, със срок на изпитване в полза на работодателя, по силата на който лицето е наето именно с цел да бъде командировано да извършва работа в полза на дружество-ползвател, установено на територията на 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"ЕООД, срока на договора, размера на възнаграждението и периода на изплащането му, както и правото на отпуск. В чл. 8 от трудовия договор изрично 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. При това положение, за посочения период, за лицето при всяко положение се е прилагало българското трудово законодателство. 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"ЕООД, в което качество дружеството се е задължило да спазва правилата визирано в нормата на 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. Както следва от Решение на СЕО от 17 декември 1970, *Manpower*, C-35/70, EU: C:

1970: 120, т. 5, 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.

С оглед горното, съдът намира, че в случая приложимост намира българското трудово законодателство, в частност КТ, поради което и органите на Д"ИТ"-Варна притежават нужната компетентност да извършат проверка по спазване на трудовото законодателство от страна на въззивното дружество, респективно да наложат санкции за неизпълнение на същото.

В хода на административнонаказателното производство не са били допуснати съществени процесуални нарушения. Наказателното постановление е било издадено в едномесечния преклузивен срок, като същото е съобразено с нормата на чл. 57 от ЗАНН. Вмененото във вина на въззивника нарушение е индивидуализирано в степен, позволяваща му да разбере в какво е обвинен и срещу какво да се защитава. Посочени са нарушените материално правни норми, като наказанието за нарушението е индивидуализирано.

**Като разгледа жалбата по същество, съдът установи от правна страна следното:**

Разпоредбата на чл. 224, ал. 1 от КТ предвижда, че при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност. Съгласно ал. 2 на цитираната норма, обезщетението по предходната алинея се изчислява по реда на чл. 177 от КТ към деня на прекратяване на трудовото правоотношение.

По делото е безспорно установено, че трудовото правоотношение с В.Д. е било прекратено на 23.03.2020 г., като към момента на проверката не му е било изплатено в дължимия размер паричното обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж при прекратяване на трудовото правоотношение. Видно от показанията на свид. 3., във ведомостта ма мес.април 2020 г. е било начислено посоченото обезщетение в размер на 2535,16 лева, като същото не било изплатено в пълен размера частично, като дължима е останала сумата от 2139, 29 лева. Посоченият факт се установява и от приложеното към АНП копие на таблица за дължими обезщетения за отпуска, като това обстоятелство не се оспорва и от въззивника.

Срокът за изпълнение на задължението на работодателя по чл. 224, ал. 1 от КТ е предвиден в чл. 228, ал. 3 от КТ, според който 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. 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. Доколкото 01.05.2020 г. е неработен ден, АНО е приел като дата на извършване на деянието първия работен ден, а именно – 04.05.2020 г.

Съдът оценява като неоснователни доводите на въззивника за несъставомерност на деянието, предвид издаденото задължително предписание за изплащане на процесното обезщетение, с посочване на срок, различен от датата на извършване на нарушението, сочена в НП, както и с оглед сключеното между работника и работодателя споразумение.

В случая е нарушена императивна разпоредба, която не може да бъде дерогирана в отношенията между конкретния работодател и държавата. Ирелевантно за настоящото производство е и задължителното предписание, което е извън обхвата на предмета на делото и чието неизпълнение на свой ред би могло да доведе до ангажиране на административно-наказателната отговорност на дружеството на друго основание.

Съдът обаче намира, че посочената дата е неправилна и е определена в нарушение на материалния закон. Това е така, доколкото в периода, в който е станало изискуемо задължението на дружеството-жалбоподател да изплати обезщетение за неизползван платен годишен отпуск на лицето В.Д. е приет Закон 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, като съгласно разпоредбата на чл. 4, ал. 1, т. 1 от посочения нормативен акт се удължават с един месец от отмяната на извънредното положение, сроковете, определени в закон, извън тези по чл. 3 (процесният срок не попада сред тях), които изтичат по време на извънредното положение и са свързани с упражняване на права или изпълнение на задължения на частноправни субекти. Изтичането на срока за изплащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, попада в тази хипотеза, защото към дата на която е било дължимо изпълнение за същото е действало извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13.03.2020 г. Съгласно § 13 от Преходните и заключителни разпоредби към Закона за изменение и допълнение на Закона за здравето, ДВ бр. 44/2020 г., в сила от 14.05.2020 г. сроковете, спрели да текат по време на извънредното положение по ЗМДВИП, продължават да текат след изтичането на 7 дни от обнародването на този закон, или от 21.05.2020 г. Следователно в случая срокът за изпълнение на задължението се явява продължен до 21.06.2020 г., съотв. описаното в НП нарушение следва да е осъществено на 22.06.2020 г.

Доколкото датата на извършване на административното нарушение е съществен

елемент от състава на всяко едно административно нарушение, посочването на грешна дата води до неправилност на обжалваното наказателно постановление.

Този порок не може да се санира и чрез прилагане на закон за същото, еднакво или по-леко наказуемо нарушение, доколкото не се касае за неправилна правна квалификация на процесното деяние, а за съставомерен факт от обективната действителност, предявен на жалбоподателя с АУАН и НП и срещу който лицето не е могло да се защитава в хода на административнонаказателното производство.

С оглед на изложеното, процесното наказателно постановление се явява необосновано по отношение на датата на осъществяването му и като такова следва да бъде отменено.

С оглед служебното начало обаче съдът намира, че следва да изложи аргументи и относно обосноваването на доводите за приложимост на нормата на чл. 415в ал.1 от КТ. За да формира посочения извод, съдът съобрази, че нарушението е формално такова и не е установено в хода на съдебното производство от същото да са настъпили реални вреди за св. Иванова, както и че същото е отстранено в кратък срок след установяването му, а именно на 08.06.2020 г. /видно от приобщеното по делото копие на дебитно авизио от 08.06.2020 г./

**Като взе предвид направените искания от страните за заплащане на юрисконсултско съотв. адвокатско възнаграждение, съдът установи следното:**

В съответствие с правилото на чл. 78а ал.3, вр. с ал.1 от ГПК и като взе предвид приобщеното по делото заверено копие на договора за правна помощ, представен от процесуалния представител на въззивника, съдът намери, че следва да присъди заплащане на разностите за адвокатско възнаграждение, сторени от жалбоподателя в хода на производството по делото,. Видно от приложения по делото договор за правна помощ, въззивникът е направил разноски за заплащане на адвокатско възнаграждение в размер на 400/четиристотин/ лева, което следва да бъде присъдено в полза на въззивника.

С оглед изхода на делото, следва да бъде оставено без уважение искането на процесуалния представител на АНО за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Воден от горното и на основание чл.63 ал.1 от ЗАНН, съдът

**РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** НП № 03-012650/08.07.2020 г. , на Директора на Дирекция



„Инспекция по труда”- гр. Варна, с което на „ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА” ЕООД на основание чл. 414, ал. 1 от КТ на юридическото лице е наложено административно наказание „имуществена санкция” в размер на 2 000 /две хиляди/ лв., за нарушение на чл. 224, ал. 1, вр. с чл. 228 ал.3, чл. 107х ал.1, т.12 и чл. 107ч от КТ.

**ОСЪЖДА** Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда“ да заплати на „ТИЙМ ПАУЪР ЕВРОПА” ЕООД сумата от 400/четиристотин/ лева, представляваща сторените по делото разноси за адвокатско възнаграждение-

**ОСТАВЯ БЕЗ УВАЖЕНИЕ** искането на процесуалния представител на АНО за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

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

След влизане в сила на съдебното решение, АНП да се върне на наказващия орган по компетентност.

Съдия при Районен съд – Варна: \_\_\_\_\_