

РЕШЕНИЕ

№ 24

гр. Варна, 09.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 13 СЪСТАВ, в публично заседание на
тринадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния
състав:

Председател: Сияна Геннадиева

при участието на секретаря Цветанка Ив. Кънева
като разгледа докладваното от Сияна Геннадиева Административно
наказателно дело № 20233110204207 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 59 и сл. от ЗАНН и е образувано по
жалба на "Преас" ЕООД против Наказателно постановление № 03-2300392 от
07.06.2023 година, издадено от Директор на Дирекция "Инспекция по труда" -
гр. Варна, с което на дружеството е наложено административно наказание
"Имуществена санкция" в размер на 3 000 лева, на основание чл. 416, ал. 5 вр.
чл. 414, ал. 3 от Кодекса на труда , за нарушение на чл.63,ал.2 от Кодекса на
труда.

В жалбата се сочи, че НП е незаконосъобразно и неправилно. Изтъкват
се допуснати съществени процесуални нарушения, водещи до нарушаване
правото на защита на наказания субект. Твърди се, че нарушението не е
доказано. С тези и други аргументи се иска отмяната на НП.

В съдебно заседание въззивната страна, редовно призована, депозира
писмено изложение от процесуален представител, в което се поддържа
жалбата на посочените в нея основания.

Въззиваемата страна, редовно призована, в съдебно заседание се явява
упълномощен представител, който оспорва жалбата и моли съда, да потвърди
атакуваното наказателно постановление.

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

На 04.05.2023 г. в 12.10 часа, служители на ДИТ – Варна, свид.Д. и И., извършили проверка по спазване на трудовото законодателство на търговски обект – бар „Ларго“, находящ се в гр.Варна, бул.Сливница“ №118, стопанисван от въз.дружество.

При влизане в обекта служителите установили няколко лица, които работели. Служителите на Д"ИТ"-Варна описали всички установени на обекта работници, които изпълнявали служебните си задължения, в констативен протокол. Един от тях била Н.М. Д., която посочила единния си граждански номер.

По време на проверката в обекта било установено, лицето Н. Д., които извършвала дейност в заведението – пържела картофи. При разговор с проверяващите потвърдила, че работи за въззивното дружество. Била и предоставена декларация по чл. 399 вр. чл. 402 от КТ, в която Д. отразила лично данните си, фирмата за която работи – „Преас“ ЕООД, че е постъпила на работа като продавач консултант същия ден 04.05.2023г., работно време от 10.30 ч. до 18,30ч. в бар „Ларго“, като изрично отразила, че няма сключен трудов трудов. Декларацията била подписана в 12,10ч. на 04.05.2023г.

След преключване на проверката на място била насрочена и допълнителна документална проверка. В хода на документалната проверка бил представен трудов договор по отношение на работника Д. с дата на сключване от 04.05.2023г. Поради това било и изискано уведомление за регистриран трудов договор между процесните страни, но регистрацията в НАП била от същата дата от 04.05.2023г., но в час предиш преключване на проверката на място в 13:27:05часа.

Предвид горното св. Д. - служител на ДИТ-Варна приела, че Д. на от 04.05.2023г. е била допусната до работа на длъжност „продавач консултант“ преди да и бъде предоставено копие от уведомлението по чл.62, ал.3 от КТ, заверено от ТД на НАП, поради което съставила АУАН срещу въззивното дружество в който описала приетото за установено нарушение.

Въз основа на издадения акт било издадено и атакуваното наказателно постановление. С него административно-наказващият орган изцяло възприел

констатациите, описани в акта , както и правната квалификация на нарушението по чл.63 ал.2 от Кодекса на труда. За него и на основание чл.416 ал.5, вр. чл.414 ал.3 от КТ на въззивното дружество била наложена „Имуществена санкция” в размер на 3000лв.

В хода на съдебното производство бе разпитана свид.Д., чиито показания съдът кредитира, като дадени безпристрастно, обективно и пълно. От тях се установи, че нарушението е констатирано при проверка на представените документи, а работника е установен на място да извършва трудова дейност. В показанията си пред съда свидетелката сочи, че не е била сигурна дали към момента на проверката с лицето е имало сключен трудов договор, но към момента на документалната проверка и бил предоставен такъв. Соци, че работника Д. при проведен разговор е посочила, че не знаела дали към момента на проверката има сключен трудов договор.

В хода на съдебното производство бе разпитана свид.И., чиито показания съдът кредитира, като дадени безпристрастно, обективно и пълно. От тях се установи, че при проверката на място работника Димитрова е посочила, че няма сключен трудов договор.

Гореописаната фактическа обстановка се установява от събраните по делото гласни доказателства и тези по административно-наказателната преписка, както и приложените допълнителни писмени доказателства, които преценени в тяхната съвкупност са взаимно и логически свързани и последователни, поради което съдът ги кредитира.

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, депозирана в срока и от надлежна страна, поради което и е приета за разглеждане.

Наказателното постановление е издадено от компетентен орган- от Директора на Дирекция " Инспекция по труда" гр.Варна на основание чл.416 ал.5 от КТ. Наказателното постановление е било издадено в шестмесечния преклузивен срок, както и в едномесечния срок по чл.52 ал.1 от ЗАНН , считано от датата на съставяне и връчване на акта. И акта, и постановлението са съобразени с нормите на чл.42 и чл. 57 от ЗАНН, като съдържат пълно

описание на нарушението, датата, мястото и обстоятелствата при неговото извършване, както и доказателствата, които го потвърждават. 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. Правото на защита е било реализирано в пълнота с подаване на жалбата, поради която пък е образувано и настоящото съдебно производство.

На въззивникът е възведено обвинение за извършено нарушение на чл. 63 ал.2 от КТ. Текста на нормата гласи че работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите, като няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави документите по ал. 1. Нормата изисква задължително работодателят да предостави на работника екземпляр от сключения трудов договор и копие от уведомлението по чл. 62 ал.3 от КТ, като това следва задължително да е извършено преди работника да постъпи на работа, като нарушението по ал.2 се изразява в недопускане от страна на работодателят, работника да извършва трудова дейност преди посочените документи да му се предоставят срещу подпис т.е. работодателят следва да не извършва действия свързани с полагане на труд от страна на съответния работник. Видно събраните доказателства по административната преписка, е че работникът е посочил, че няма сключен трудов договор с въз.дружество.

Видно от представената към административната преписка справка от ТД на НАП, че е било подадено уведомление за сключен трудов договор, но в 13.27 часа, или час и 20 минути след извършената проверка в обекта в който лицето е полагало труд.

Съгласно разпоредбите на чл.62, ал.3 от КТ „В тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на НАП.”

В жалбата се сочи на незаконосъобразност на наказателното

постановление.

В несъответствие с чл. 52, ал. 4 от ЗАНН, наказващият орган е приел за обоснован АУАН, без да съобрази, че са налице противоречиви доказателства относно факта налице ли е трудов договор към момента на проверката. От една страна, в попълнената на място декларация работника Д. е посочила, че няма трудов договор. Това обстоятелство е заявила и на свид.И.. Безспорно в хода на документалната проверката допълнително е представен на контролните органи Трудов договор от 04.05.2023 г. със Д. Фактите, които се установяват от тези доказателства са противоречиви по отношение на релевантното обстоятелство към момента на проверката на 04.05.2023 г., в 12:00 ч. налице ли е въобще сключен трудов договор. Свидетелските показания и декларацията на работника сочат, че трудов договор към момента на проверката не е бил сключен.

В подкрепа на така приетото е и обстоятелството, че уведомлението до НАП за регистриране на трудовия договор № 026 от 04.05.2023 г. на работника според справката от НАП е регистриран близо час и половина след проверката в 13: 27 часа.

Разпоредбата на чл. 63, ал. 1 от КТ регламентира задължението на работодателя да предостави на работника екземпляр от сключения трудов договор и копие от уведомлението до НАП за регистрирането му преди работникът да постъпи на работа, а разпоредбата на чл. 63, ал. 2 от КТ въвежда забрана за работодателя да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави документите по предходната алинея. Дължимото поведение на работодателя, разписано от законодателя в тези две разпоредби, е различно - в първия случай, задължението на работодателя е за действие ("да предостави" на работника двата документа), а по ал. 2 - задължението за работодателя е за бездействие ("да не допуска до работа" работника, преди да е изпълнено задължението по ал. 1). И в двата случая обаче релевантен факт, елемент от фактическия състав и на двете нарушения се явява наличието на сключен трудов договор, какъвто в случая не се установява безспорно да е бил сключен към момента на проверката в 12: 00 часа на 04.05.2023 г.. Фактическата липса на сключен писмен трудов договор обосновава извод, че няма как да е налице нарушение на изискването за регистрирането му в НАП, респ. да се изисква връчването на работника на

уведомление за регистрирането на договора в НАП. Действително изискването да се сключи трудов договор и да не са допуска до работа лице, на което не е връчено уведомлението за регистрирането на трудовия договор в НАП са самостоятелни нарушения. Изискването да не се допуска до работа лице, на което не е връчено уведомлението за регистрирането на трудовия договор в НАП е предпоставено обаче от наличието на сключен трудов договор, поради което това обстоятелство се явява елемент от състава на нарушението.

Задължение на АНО преди съставяне на адм.актове е да проведе пълно разследване и да установи дали в действителност е имало сключен трудов договор между работника и въз.дружество към момента на проверката. Актосъставителката Д. сама в разпита си пред съда сочи, че не е била сигурна дали към момента на проверката действително е имало сключен трудов договор с работника. Соци, че работника Д. при проведен разговор е заявила, че знае дали има сключен трудов договор, но не е провела нужното разследване за това обстоятелство. Приела е представените документи без да разгледа изобщо попълнената от работника декларация и да отчете посоченото в нея. Свидетелката по акта И. е категорична, че работника Д. е заявила, че няма сключен трудов договор. Факт който и двете проверяващи е трябвало да анализират и да съберат нужните доказателства. Доколкото в хода на самата проверка е установено, че между работника Д. и въз.дружество изобщо не е бил сключен трудов договор съда приема, че процесното НП е издадено в нарушение на закона, като действително нарушена разпоредба на закона не е посочена. Актосъставителката е следвало да проведе нужното разследване и да установи кога е бил сключен трудовия договор, дали преди проверката или след нея, като именно това обстоятелство ще определи и съставомерността на извършеното нарушение - дали се касае за допускане до работа на лице без трудов договор или преди да му е връчено уведомлението до НАП. АНО не представи категорични доказателства по отношение на възведеното адм. обвинение, като дори представените такива изрично го оборват.

Когато не е имало сключен трудов договор, не е имало и основание да се търси подадено уведомление до компетентната ТД на НАП по [чл. 62, ал. 3 КТ](#). Поради това, след като лицето е било допуснато на работа при липсата на подписан договор с работодателя, както и на подадено уведомление,то в

случая не е налице хипотезата по чл. 63, ал. 2 от КТ. При липсата на сключен трудов договор и на подадено уведомление от работодателя, квалифицирането на деянието като нарушение на чл. 63, ал. 2 от КТ е незаконосъобразно, тъй като има несъответствие на установените факти и обстоятелства. Работодателят има задължение да допусне на работа работника едва след като му предостави екземпляр от трудовия договор, но единствено, в хипотезата, че такъв е сключен. В този смисъл деянието на въз дружество не осъществява състав на административно нарушение по чл. 63, ал. 2 от КТ. Несъответствието между установените факти и правната квалификация на нарушението в АУАН и в НП представлява съществено нарушение на процесуалните правила, опорочаващо административно - наказателното производство и е основание за отмяна на НП. Това е така, защото правна квалификация на описаното административно нарушение не съответства на посоченото в административният акт описание на обстоятелствата, при които то е осъществено. Липсата на коректно посочена законова разпоредба, която е била нарушена, е липса на реквизит по смисъла на чл. 57, ал.1, т.6 от КТ. Това е съществено нарушение, защото то ограничава правото на защита на нарушителя по начин, той да не може да реализира обема на своите права- да разбере какво е конкретното административно нарушение, което е осъществил и коя е законната разпоредба, която води до неговото неправомерно поведение. В случаят с неправилната правна квалификация се е стигнало до съществен порок на обжалваното НП, който не може да се санира в хода на съдебното производство и обуславя незаконосъобразност на атакувания административен акт.

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

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Наказателно постановление № 03-2300392/ 07.06.2023г. на Директора на Дирекция "Областна инспекция по труда" - Варна, с което на „Преас” ЕООД е наложено административно наказание "Имуществена санкция" в размер на 3 000 лева, на основание чл. 416 ал.5 вр. чл. 414 ал.1 от КТ.

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: _____