

РЕШЕНИЕ

№ 871

гр. Варна, 27.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 13 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Сияна Геннадиева

при участието на секретаря Цветанка Ив. Кънева
като разгледа докладваното от Сияна Геннадиева Административно
наказателно дело № 20223110201465 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 59 и сл. от ЗАНН и е образувано по жалба на "Мезето" ЕООД против НП № 03 –2100261/08.12.2021 г. на Директора на Дирекция "Инспекция по труда"- Варна, с което за нарушение на чл. 335, ал. 2, т. 3 от КТ, на осн. чл. 415в ал. 1 от КТ, на "Мезето" ЕООД е наложено наказание "имуществена санкция" в размер на 300 лева.

Жалбата е подадена в срок и от процесуално легитимиран субект, поради което е допустима и приета от съда за разглеждане по същество.

В жалбата си въззивната страна моли за отмяна на НП. Не бил осъществен съставът на нарушението.

В съдебно заседание, въззивната страна, редовно призована, не изпраща представител, не изразява становище по същество.

Въззиваемата страна се представлява от юк Боянова, която оспорва жалбата и моли обжалваното НП да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно. Били налице доказателства за отстраняване на нарушението и прилагане на привилегирования състав на чл. 415в от КТ.

С оглед събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от фактическа страна следното:

През м.ноември 2021г. служител на ДИТ-Варна извършил проверка по повод постъпил сигнал от Шейтанова – бивш служител в на въззивното дружество. При проверката била представена заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с Люцканова, която □ била връчена на 22.07.2021г., като самата заповед била издадена на 17.07.2021г.. Било прието, че дружеството е извършило нарушение на чл.335, ал.1 и чл.335, ал.2, т.3 от КТ – изготвяне на заповед за прекратяване на трудовия договор, без заповедта да е връчена на съответната дата на която е изготвена. За установеното нарушение бил съставен АУАН на въззивното дружество. Въз основа на АУАН е било издадено процесното НП, с което на основание чл.415в от КТ – на дружеството било наложено адм.наказание - имуществена санкция в размер на 300лв. В НП е посочено, че нарушението е извършено на 17.07.2021г. към който момент е следвало да бъде връчена заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение.

Гореописаната фактическа обстановка се установява от събраните доказателствата: материалите по АНП - АУАН, протокол за проверка, заповед за прекратяване на трудово правоотношение, приложена към АНП, уведомително писмо, трудов договор, призовка, сигнал до ИТ заповед за компетентност и др.

Като логични, последователни, подробни, вътрешно и взаимно непротиворечиви, съдът кредитира и показанията на св. М.-Жечева. Те се подкрепят изцяло и от приложените по делото писмени доказателства.

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

При издаване на НП са допуснати съществени процесуални нарушения и материалният закон е приложен неправилно.

На първо място, в АУАН и НП не са описани съставомерните признаци на нарушението по чл. 335, ал. 2, т. 3 от КТ, което е посочено цифром. Според т. 3 без предизвестие трудовият договор се счита прекратен от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването му. Също така не е посочен и вида договор който се прекратява. Такива съставомерни признаци изобщо не са описани нито в АУАН, нито в НП. Тази

норма не посочва срок, в който трябва да се връчи заповедта.

Липсата на описание на съставомерните признаци на нарушението е достатъчно основание за отмяна на НП, т. к. сериозно ограничава правото на защита и поради това е съществено процесуално нарушение. Противоречивото описание на нарушението е самостоятелно основание за отмяна на НП, т. к. също ограничава правото на защита.

Неспазването на чл. 335, ал. 2, т. 3 от КТ не е скрепено със санкция, поради което не може да бъде административно нарушение. Нормата урежда хипотезите на прекратяване на трудово правоотношение. Когато това става без предизвестие, както е в настоящия случай, договорът се прекратява от момента на получаване на писменото изявление за прекратяването му, т. е. от момента на връчване на заповедта за прекратяване, а не от момента на издаването ѝ. Договорът не се прекратява с изявлението на работодателя за прекратяване / т. е. с издаването на заповедта/, нито с уведомление до НАП, което има единствено декларативно действие. Това изрично е уредено в чл. 355, ал. 3 -договорът се прекратява едва с връчването, с получаването на изявлението за прекратяване.

В НП не е описано дали договорът е бил срочен или не, не е описано дали е бил със срок на изпитване и в чия полза е уговорен срокът. Това става ясно от писмените доказателства - заповед и трудов договор. Видно от горното, тези факти са от значение за правилното решаване на делото, те са пряко относими към съставомерните признаци на нарушението и непосочването им в АУАН и в НП е съществено процесуално нарушение, тъй като ограничава правото на защита.

Не става ясно, обаче, защо АНО е квалифицирал извършеното по чл. 335, ал. 2, т. 3, вр. ал. 1. Ал. 1 не е нарушена, тъй като е спазена писмената форма, а ал. 2, т. 3 не съдържа задължение за никоя от страните, а само урежда от кой момент се счита прекратено правоотношението. Чл. 335, ал. 2, т. 3 визира фактически състав на прекратяване на трудово правоотношение, но не и задължение за връчване на заповед /или друг акт/ за писмено прекратяване на срочен трудов договор.

В разпоредбата на чл. 335 от КТ въпросите за формата и момента на прекратяване на трудовия договор са уредени по общ начин и се отнасят както за работодателя, така и за работника или служителя, без законодателят

да държи сметка коя от страните ще предприеме действия за прекратяване на договора. Съдържанието на чл. 335 от кодекса съдържа само едно императивно правило в ал.1 относно формата - трудовият договор се прекратява писмено. От своя страна ал.2 урежда отделните хипотези на прекратяване на договора в зависимост от това дали прекратяването се върши с предизвестие или без предизвестие, като определя само момента, от който договорът се счита прекратен в отделните случаи. В посочената в НП като нарушена разпоредба на чл. 355, ал.2, т.3 от КТ е предвидено договорът да се счита прекратен без предизвестие от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването му. По аргумент за противното, ако такова изявление не бъде получено от другата страна, то договорът няма да се счита прекратен и действието му ще продължи до валидното му прекратяване по някой от начините, предвидени в закона. Анализирания разпоредба не установява и конкретен срок след издаване на заповедта за прекратяване на трудовия договор без предизвестие, в който работодателят да е длъжен на връчи на работника писмено уведомление за прекратяването. В случая изначално липсва извършено административно нарушение, а като е приел обратното, наказващият орган е тълкувал превратно фактите и е издал необосновано и незаконосъобразно в процесуален и материалноправен план наказателно постановление, което следва да бъде отменено.

В посочения като нарушен в НП чл.335, ал.1 от КТ е възведено изискване за писмена форма на акта, с който се прекратява трудовото правоотношение. От представените по делото доказателства могат да се направят поне два извода, които водят до несъставомерност на описаното нарушение. От една страна, с представянето на писмена заповед, следва да се приеме, че формата установено в чл.335, ал. 1 от КТ е спазена. От друга страна - след като представената заповед не е била подписана от работника е следвало да се приеме, че трудовото правоотношение все още не е било прекратено, а не че е прекратено без да е спазена формата или срока за това.

Настоящата инстанция намира, че посочената като нарушена правна норма не съдържа състав на административно нарушение. Текста на чл.335 от КТ съдържа две алинеи които уреждат **формата** за прекратяване на трудовия договор и **момента** на прекратяването. В първата алинея на чл.335 е прогласен принципа, че трудовият договор се прекратява писмено, т.е. установява се едно общо правило, че прекратяването на трудовия договор

независимо от това по инициатива на коя от страните се извършва и независимо от това дали е с или без предизвестие следва да бъде извършено писмено. Единственото правило, което въвежда този текст е, че не може трудовият договор да се прекрати устно. Втората алинея на чл.335 урежда момента, от който се счита, че трудовият договор е прекратен. Този момент има важно значение, тъй като от него зависи от коя дата договорът ще престане да обвързва страните по него. В настоящият случай е посочена като нарушена нормата на чл. 335 ал.2 т.3 от КТ, която обаче определя кога се счита при прекратяване на трудовия договор без предизвестие, договора се счита за прекратен от момента на получаване на писменото изявление за прекратяване на трудовото правоотношение.

От всичко гореизложено може да се направи извод, че посоченият като нарушен текст от КТ не съдържа състав на административно нарушение, а урежда общи принципи в трудовото право. От друга страна в обстоятелствената част на НП е посочено, че въззивника в качеството си на работодател не е представил писмен документ удостоверяващ прекратяването на трудовия договор- не е изпратена заповедта на дата на издаването и, и като нарушена разпоредба е посочена чл.335 ал.1 и ал.2, т.3 от КТ, която както вече бе посочено по-горе урежда момента на прекратяване на договора, т.е. налице е несъответствие между обстоятелствената част на НП и посочената като нарушена разпоредба.

Следва да се посочи, че евентуално е било допуснато нарушение по отношение момента на прекратяване на трудовите правоотношения. Не може обаче да бъде споделено твърдението, че с процесното НП е потърсена отговорност на работодателя за неспазен срок за прекратяване на трудовия договор или за неправилно определяне на дата, от която се счита за прекратено трудовото правоотношение. Такова обвинение с НП не е повдигнато спрямо въззивното дружество, а и доказателства в тази посока не са били събирани. Не е изискано и приложено уведомлението до НАП от което да може да се изведе извод работодателят от коя дата е приел, че е прекратено трудовото правоотношение, няма доказателства и не е изследвано до коя дата е била начислявана заплата за работника. Не е установено действително от коя дата за въззивното дружество са прекратени трудовите правоотношения с лицето, дали връчването е забавено по обективни причини.

Но независимо от това АНО приема, че нарушението се състои в това, че заповедта не е връчена в деня на издаването и, като свид. М.-Жечева сочи в показанията си пред съда, че именно това е приела като нарушение и затова е съставила АУАН. Невръчването на заповедта за прекратяване на трудовия договор в деня на създаването и, не пречатства установяването на момента, в който правоотношението се смята прекратено.

И след като нарушение на чл. 335, ал.1 и ал.3 т.3 от КТ не е налице то НП се явява издадено и в нарушение на материалния закон.

Предвид на всичко изложено по-горе съдът прави извода, че атакуваното наказателно постановление е постановено в нарушение на материалния закон, същото страда от пороци, които го правят процес. недопустимо и като такова следва да бъде отменено.

Съгласно разпоредбата на чл. 63, ал. 3 от ЗАНН, ред. ДВ, бр. 94 от 2019 г., в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноси по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Съгласно разпоредбата на чл. 143, ал. 3 от АПК, "Когато съдът отхвърли оспорването или подателят на жалбата оттегли жалбата, страната, за която административния акт е благоприятен, има право на разноси". От изложеното следва, че в полза на въззивното дружество, следва да бъдат присъдени разноси за адвокатско възнаграждение, което е в размер на 500 лева, /доколкото няма възражение за прекомерност/ които следва да бъдат заплатени от АНО на жалбоподателя.

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

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Наказателно постановление № 03 –2100261/08.12.2021г. на Директора на Дирекция "Инспекция по труда"- Варна, с което за нарушение на чл. 335, ал. 2, т. 3 от КТ, на осн. чл. 414, ал. 1 от КТ, на "Мезето" ЕООД е наложено наказание "имуществена санкция" в размер на 300 лева.

ОСЪЖДА Дирекция „Инспекция по труда“-Варна да заплати на „Мезето“ЕООД, ЕИК:204757177 сумата от **500 лева**, представляваща

адвокатско възнаграждение.

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

Съдия при Районен съд – Варна: _____