

# РЕШЕНИЕ

№ 1697

гр. София, 11.04.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 108-МИ СЪСТАВ**, в публично заседание на единадесети ноември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: МАРИНА ВЛ. МАНОЛОВА  
КЪНЕВА

при участието на секретаря ГЕРГАНА В. МАРТИНОВА  
като разглежда докладваното от МАРИНА ВЛ. МАНОЛОВА КЪНЕВА  
Административно наказателно дело № 20221110209502 по описа за 2022 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

**Производството е по реда на чл. 58д и сл. от ЗАНН.**

Образувано е по жалба на „М.К. ЕООД, ЕИК 205662682 чрез адв. М. срещу наказателно постановление № 23-2200168/30.05.2022 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда” – София област, с което на дружеството - жалбоподател е наложена имуществена санкция в размер на 1500 /хиляда и петстотин/ лева за нарушение на чл. 403а, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/.

В жалбата се релевират пространни доводи за незаконосъобразност на обжалваното наказателно постановление и се иска неговата отмяна. Твърди се, че при извършването на проверката на място в обекта, стопанисван от жалбоподателя се е намирал само един служител- свидетелят М.Ц., която е била изключително притеснена от извършената проверка и не е успяла да представи изисканите й документи поради създалата се стресова ситуация. Посочва се, че на служителя не е предоставена възможност да се свърже с управителя на дружеството. Акцентира се върху неимоверния стрес, който се преживели служителката и управителката на дружеството при проверката на място и при проверката впоследствие по документи в сградата на ДИТ – София област. Претендира се допуснато съществено нарушение на процесуалните правила, изразили се в съставянето на АУАН в отсъствие на нарушителя без да е била налице хипотезата за това. Твърди се, че е налице противоречие в описанието на нарушението в НП, като не става ясно дали се твърди нарушение на чл. 403а, ал. 1 КТ или на чл. 403а, ал. 2 КТ. Според

жалбоподателя описаното в НП деяние е несъставомерно, тъй като не е общественоопасно; че е налице хипотезата на чл. 28 от ЗАНН, че не е спазен принципът за пропорционалност при налагането на имуществената санкция. Алтернативно се иска приложение на чл. 415в, ал. 1 от КТ и намаляване на имуществената санкция до 100 лева. Претендира присъждане на разносните по делото.

В постъпило допълнение към жалбата се твърди териториална некомпетентност на актосъставителя и АНО, като се застъпва тезата, че същите са могли да съставят документи /АУАН и НП/ само на територията на София-област, но не и на територията на гр. София. Представя се съдебна практика в подкрепа на изложения аргумент.

В съдебно заседание редовно призованият жалбоподател „М.К. ЕООД се представлява от адв. Й., преупълномощена от адв. М., която застъпва тезата, че АУАН и НП са съставени от некомпетентни органи. Счита, че вмененото на жалбоподателя нарушение е останало недоказано. Исква от съда отмяна на обжалваното наказателно постановление и присъждане на разноси.

Въззиваемата страна - Директорът на Дирекция „Инспекция по труда” – София област се представлява от юрисконсулт Н., надлежно упълномощена. Същата пледира за потвърждаване на НП като правилно и законосъобразно. Счита, че от събраните по делото доказателства по несъмнен начин се установява, че дружеството е извършило нарушението, за което е ангажирана отговорността му. Намира, че АУАН и НП са издадени от компетентни органи, в каквато насока твърди да има и съдебна практика, без да представя последната. Намира, че в самата жалба са изложени противоречиви твърдения. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение, като намира претендираното от жалбоподателя адвокатско възнаграждение за прекомерно.

**След анализа на събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност и взаимна връзка съдът прие за установена следната фактическа обстановка:**

На 22.03.20221 г. свидетелите М. М. М. – В. и А. С. К., заемащи длъжността „главен инспектор“ в Дирекция „Инспекция по труда“ – София област извършили проверка за спазване на трудовото законодателство в обект детски център, находящ се в гр. София, ж.к. „Люлин“ – 8, бул. „Царица Йоана“ №70, ет.2, стопанисван от дружеството – жалбоподател „М.К. ЕООД. По време на проверката на място в обекта се намирала и свидетелката М.П.Ц., която полагала труд като педагог. При извършването на проверката служителите на ДИТ – София област изискали представянето на екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред от намиращия се там служител /свидетеля Ц./, но същият не бил представен. Служителите провели телефонен разговор с управителя на „М.К. ЕООД – М.Г., която заявила, че няма документи за инспекцията по труда. На свидетелката Ц. била връчена призовка по чл.45, ал.1 от АПК, в която било отразено, че правилник за вътрешния трудов ред е изискан, но не е представен. Впоследствие такъв бил представен от страна на дружеството-жалбоподател.

Свидетелят М. –В. счела, тъй като дружеството не е държало в

проверявания обект на разположение на контролните органи правилник за вътрешния трудов ред е нарушило разпоредбата на чл. 403а, ал. 1 от КТ и съставила срещу „М.К. ЕООД и в присъствие на управителя на дружеството акт за установяване на административно нарушение № 23-2200169/04.04.2022 г. Актът бил предявен за запознаване на управителя на „М.К. ЕООД, който го подписал без възражения. Впоследствие такива били депозирани.

Като счел депозирания възражения за неоснователни и въз основа на така съставения АУАН на 30.05.2022 г. директорът на Дирекция „Инспекция по труда“ – Софийска област издал обжалваното наказателно постановление, с което на основание чл. 414, ал.1 от КТ на „М.К. ЕООД била наложена имуществена санкция в размер на 1500 лева. Препис от НП бил връчен на дружеството на 05.07.2022 г., а на 18.07.2022 г. била подадена и жалбата срещу него.

Изложената фактическа обстановка съдът прие за установена след анализ на събраните по делото гласни и писмени доказателства и доказателствени средства, а именно показанията на свидетелите М. М. М. – В., А. С. К. и М.П.Ц., декларация от М.Ц., длъжностна характеристика, протокол за извършена проверка, призовка по чл.45, ал.1 от КТ, правилник за вътрешния трудов ред на „М.К. ЕООД, кореспонденция между М.Г. и А. К., известие за доставяне на НП, заповед № 3-0024/08.01.2019 г., заповед № 3-0025/08.01.2019 г., заповед № 3-0058/11.01.2014 г., заповед № 3-0057/14.01.2022 г., заповед № ЧР-1573/25.09.2019 г., всичките на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“.

На първо място съдът намира, че от показанията на свидетелите М.- В. и К. еднозначно се установи, че по време на проверката в детския център, стопанисван от дружеството-жалбоподател не е бил на разположение на контролните органи правилник за вътрешния трудов ред. В тази насока и двете свидетелки са категорични, че такъв правилник е бил изискан, като съдът счита за напълно естествена липсата на спомен у двете служителки от ДИТ- София област коя точно от тях е поискала правилника от свидетелката Ц., доколкото трудовата им функция е свързана с извършване на множество проверки. Следва да се отбележи, че правилникът за вътрешния трудов ред е бил изискан по телефона и от управителката на дружеството, но същата е заявила, че този документ ще бъде представен с призовката. В самата призовка по чл. 45, ал.1 КТ е посочено, че не са представени правилник за вътрешния трудов ред и графици за работа и в призовката подпис е положила свидетелката Ц., което потвърждава заявеното от свидетелите В. и К.. Дори и да се приеме, че свидетелката Ц. не е разбрала какво се иска от нея да представи, както и че не е прочела текста на призовката, а единствено я е приела със задължения да я предаде на работодателя си, то следва да се отбележи, че самата свидетелка Ц. се е свързала по телефона с управителката „М.К. ЕООД, от която по телефона също е бил изискан цитирания правилник. След приключване на разговора със служителите от инспекция по труда управителката на дружеството не е разговаряла със свидетелката Ц., за да й укаже къде в обекта се намира този правилник, респ. да го представи на проверяващите, поради което съдът намира, че такъв правилник изобщо не е бил наличен в обекта. Напълно логично е, ако такъв правилник се намира в обекта, то след като същият е бил изискан от управителя на дружеството,

последният да разговаря със служителя, който се намира в обекта – свидетеля Ц. да ѝ укаже да го представи на контролните органи. Следва да се отбележи, че дори и да е имало на място в обекта правилник за вътрешния трудов ред, самият факт на непредставянето му води до извод, че той не е бил на разположение на контролните органи.

Съдът не може да се довери на твърденията на свидетеля Ц. в частта, в която сочи, че от нея правилник за вътрешния трудов ред не е бил искан, защото както самата свидетелка заяви всъщност не успяла да разбере какво искат от нея проверяващите, поради силния стрес, който е изпитала. Действително, извършването на проверка от страна на контролни органи е от естество да причини известно притеснение у проверяваните лица, но само по себе си това обстоятелство не е причина такива проверки да не се извършват, още повече, че се касае за рутинна проверка в рамките на работното време свързана с изискване на документи. Необяснимо е защо свидетелката е изпитала такова силно притеснение при влизането на непознати жени, тъй като същата все пак полага труд в детски център и е нормално същият да се посещава и от потенциални клиенти, които не са ѝ познати. Твърдението ѝ, че проверяващите били агресивно настроени към нея съдът прие, че представлява оценка, а не сведение за пряко възприет факт, тъй като свидетелката не посочи какво точно са извършили проверяващите, което тя да е възприела като агресия. На следващо място, дори и да се приеме, че от свидетелката Ц. не е бил изискан правилникът за вътрешния трудов ред /което съдът не споделя/, то същият е бил изискан по телефона от управителката на дружеството, стопанисващо детския център и след като тя не е указала на намиращата се на място служителка да го представи, не може да се приеме, че правилникът е бил на разположение на контролните органи по време на проверката.

**При така установената фактическа обстановка съдът направи следните правни изводи:**

Жалбата изхожда от легитимирано лице, подадена е в законовия срок, срещу подлежащ на обжалване акт, поради което същата е процесуално допустима.

При съставяне на АУАН не е допуснато претендираното от жалбоподателя процесуално нарушение, а именно, че актът да е съставен в отсъствие на нарушителя – видно от текста на цитирания документ същият е съставен на 04.04.2022 г. и е връчен на управителя на дружеството на същата дата. И двата процесуални документа /АУАН и НП/ съдържат изискуемите от закона реквизити, нарушението е описано точно и конкретно като му е дадена съответна на фактическото описание правна квалификация.

Действително в текста на НП е посочено, че нарушението е констатирано при проверка на място, когато се изискани, но не са представени документите по чл. 403а, ал.2 от КТ вместо тези по ал. 1, но тази грешка от техническо естество не препятства жалбоподателя да разбере в пълнота фактическите и правни предели на вмененото му административно нарушение, доколкото от фактическа страна ясно е описано, че е бил изискан, но не е представен правилник за вътрешния трудов ред, като изрично е посочена и нарушената правна норма – чл. 403а, ал. 1 от КТ.

Съдът намира, че събраните по делото доказателства по категоричен начин установяват, че на инкриминираната дата при проверка в детски център, находящ се в гр. София, ж.к. „Люлин“ – 8, ул. „Царица Йоана“ № 70, ет.2, стопанисван от „М.К. ЕООД дружеството не е държало на разположение на контролните органи от инспекцията по труда екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, с което от обективна страна е осъществил състава на нарушението по чл. 403а, ал. 1 от КТ. Доколкото дружеството има качеството на работодател по смисъла на параграф 1 от ДР на КТ, то същото е било адресат на посочената разпоредба и за неизпълнението ѝ подлежи на санкциониране на основание чл. 414, ал. 1 от КТ.

Въпреки, че по делото несъмнено се установи извършеното нарушение от дружеството-жалбоподател съдът намира, че обжалваното наказателно постановление следва да се отмени, тъй като е издадено от териториално некомпетентен орган.

За установяване компетентността на актосъставителя и АНО по делото са приложени заповед № 3-0025/08.01.2019г. и заповед № № 3-0024/08.01.2019г на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ , с които, на основание чл. 6, ал. 2, т. 14 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ /УПИАГИТ, отм./, се разширява териториалният обхват на контролна дейност на служителите в Дирекция „Инспекция по труда“ - Софийска област в изброени райони на Столична община в т.ч. и район Люлин, в който попада и провереният от свидетелите М. - В. и К. обект. Според правната доктрина компетентността бива: материална /предметна/, компетентност по степен и компетентност по място /териториална/. Компетентността на административния орган не е някакво субективно право, а е едновременно „правомощие и служебно задължение на органа да действа в дадена област и по определен начин“. В решение № 3624/15.04.2022 г. на ВАС по адм. дело № 11698/2021 г. VI отделение съдът е приел, че „Териториалната компетентност на отделните териториални поделения на ИА „ГИТ“ е императивно определена в чл.16, ал.2 от Устройствения правилник /отм/ и не е налице делегиране от страна на изпълнителния директор на права да определя или изменя тази компетентност. При делегирането има прехвърляне на правомощия от един орган на друг орган, като за да е възможно и правно допустимо това, винаги е необходимо изрично нормативно овластяване. В настоящия случай такова овластяване няма. Разпоредбата на чл. 6, ал.2, т.14 от УПИАГИТ /онм./ повелява, че изпълнителният директор ръководи Агенцията, като определя обхвата на дейност и компетентност на инспекторите по труда. Това е признатата му от подзаконовия нормативен акт възможност да определя материалната им компетентност, което означава, че те могат да издават валидни административни актове само в кръга на материята, която им е предоставена като правомощия. Това обаче не касае пространствените граници, в които те могат да действат редовно, т.е. териториалната им компетентност. Нито в ЗЗБУТ, нито в УП на ИА „ГИТ“ е изрично възложено правомощие на изпълнителния директор да определя и променя териториалната компетентност на инспекторите по труда“. По изложените съображения заповед № 3-0024/08.01.2019 г. и заповед № 3-0025/08.01.2019 г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, с които се

определя териториална компетентност на ДИТ София област, различаваща се от определена в чл. 16, ал. 2 от УПИАГИТ /отм./ - дирекциите осъществяват дейността си на територията на съответната област - са нищожни. Административнонаказващият орган е териториално некомпетентен орган, действал извън териториалния обхват по чл. 16, ал. 2 от УПИАГИТ /отм./. Следователно, обжалваното НП не е издадено от местно компетентен административнонаказващ орган, тъй като изпълнителният директор на ИА „ГИТ“ не може да делегира права, каквито устройственият правилник не му позволява, за разширяване обхвата на териториалната компетентност. Актосъставителят и издателят на атакуваното НП са материално компетентни, с оглед разпоредбата на чл.16, ал.2 от УПИАГИТ /отм./, но имат териториална компетентност само за територията на София област /в този смисъл е и решение № 367/02.06.2022 г. по кнахд № 1719/2022 г. по описа на АССГ, XVIII касационен състав, решение № 3881/10.06.2022 г. по кнахд № 665/2022 г. по описа на АССГ, XVIII касационен състав, решение № 7424/06.12.2022 г. по кнахд № 8048/2022 г. по описа на АССГ, XX VI касационен състав/. С оглед на изложеното, атакуваното наказателно постановление се явява незаконосъобразно и следва да бъде отменено.

В случая и предвид изхода на делото, то основателно е искането на процесуалния представител на дружеството-жалбоподател за присъждане на сторените разноски. Съгласно чл.63д, ал.1 от ЗАНН, в производствата пред районния и административния съд, както и в касационното производство страните имат право на присъждане на разноски по реда на Административнопроцесуалния кодекс, а според ал.2 на същия член, ако заплатеното от страната възнаграждение за адвокат е прекомерно съобразно действителната правна и фактическа сложност на делото, съдът може по искане на насрещната страна да присъди по-нисък размер на разноските в тази им част, но не по-малко от минимално определения размер съобразно чл.36 от Закона за адвокатурата. По делото е налице договор за правна защита и съдействие, видно от който уговореното възнаграждение за процесуално представителство на дружеството-жалбоподател е в размер на 500 лева без ДДС или 600 лева с ДДС, която сума в размер на 600 лева е била заплатена от жалбоподателя по банков път /видно от извлечението по сметка – л. 79 от делото/. Съдът намира направеното възражение за прекомерност за неоснователно, съобразявайки обема на извършената от процесуалния представител работа, както и че минималният размер на адвокатското възнаграждение, определено в Наредба № 1/01.09.2004 г. се надхвърля незначително.

Така мотивиран и на основание чл.63, ал. 2, т.1 и чл. 63д, ал.1 от ЗАНН, Софийският районен съд

## **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** наказателно постановление № 23-2200168/30.05.2022 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда” – София област, с което на дружеството – жалбоподател „М.К. ЕООД, ЕИК 205662682 е наложена имуществена санкция в размер на 1500 /хиляда и петстотин/ лева за

нарушение на чл. 403а, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/.

**ОСЪЖДА** Дирекция „Инспекция по труда” - Софийска област да заплати на „М.К. ЕООД, ЕИК 205662682 сумата от 600 /шестстотин/ лева, представляваща сторените от дружеството разноси в производството.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд – София град в 14 - дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_