

# РЕШЕНИЕ

№ 204

гр. София, 12.01.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

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

Председател: МАРИНА ВЛ. МАНОЛОВА  
КЪНЕВА

при участието на секретаря ГЕРГАНА В. МАРТИНОВА  
като разгледа докладваното от МАРИНА ВЛ. МАНОЛОВА КЪНЕВА  
Административно наказателно дело № 20221110208416 по описа за 2022 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

**Производството е по реда на чл. 58д и сл. от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН)**

Образувано е по жалба от „С.“ ЕООД с ЕИК \*\*\*\*\* срещу наказателно постановление № 22-2100120/30.05.2022 г., издадено от главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда“, с което на жалбоподателя е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 /хиляда и петстотин/ лева за нарушение на чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда /КТ/.

В жалбата се релевират доводи за неправилност на обжалваното наказателно постановление и се моли за неговата отмяна. Поддържа се, че нарушението не е извършено виновно. Твърди се, че дружеството само е установило, че не е подало своевременно уведомление за прекратяване на трудовия договор между него и А.А. Х. и от нарушението не са произтекли никакви вреди. Застъпва се тезата, че към датата на съставяне на АУАН давностният срок /определен в жалбата като преклузивен/ по чл. 34, ал.1 от ЗАНН е бил изтекъл. Твърди се, че неправилно е определена датата на извършване на нарушението, алтернативно, че същото представлява маловажен случай по смисъла на чл. 28 от ЗАНН.

В съдебно заседание дружеството - жалбоподател „С.“ ЕООД редовно призовано не се представлява.

Въззиваемата страна – главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда“ се представлява от юрисконсулт Д., надлежно

упълномощена, която пледира за потвърждаване на НП. Счита за безспорно доказано извършването на нарушение на чл. 62, ал.3 КТ от страна на дружеството-жалбоподател. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

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

На 14.07.2021 г. сключеният между А.А. Х., ЕГН \*\*\*\*\* и дружеството – жалбоподател „С.“ ЕООД с ЕИК \*\*\*\*\* трудов договор бил прекратен на основание чл. 325, ал.1 т. 4 КТ със заповед № 1619-1/14.07.2021 г. на управителя на „С.“ ЕООД, считано от същата дата /14.07.2021г./ В 7-дневен срок от прекратяване на договора, а именно до 21.07.2021 г. вкл. дружеството - жалбоподател „С.“ ЕООД в качеството си на работодател не е изпратило уведомление за прекратяване на трудовия договор с А.А. Х. до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите. Такова уведомление било изпратено на 07.12.2021 г.

В периода 05.11.2021 г. – 09.12.2021 г. свидетелят Д. Н. М.- старши инспектор в главна дирекция „Инспектиране на труда“ и негови колеги извършили проверка по спазване на трудовото законодателство от страна на „С.“ ЕООД и като установил горните обстоятелства съставил на 09.12.2021 г. срещу дружеството акт за установяване на административно нарушение № 22-2100120/09.12.2021 г. на чл. 62, ал.3 КТ. В акта като дата на извършване на нарушението била посочена 22.07.2021 г. Актът бил предявен за запознаване на упълномощен представител на дружеството, който го подписал без възразения. Такива не постъпили в срока по чл. 44, ал.1 КТ.

Въз основа на така съставения АУАН на 30.05.2022 г. главният директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда“ издал обжалваното наказателно постановление № 22-2100120, с което наложил на жалбоподателя имуществена санкция в размер на 1500 лева за извършено нарушение на чл. 62, ал.3 КТ.

Изложената фактическа обстановка съдът прие за установена въз основа на събраните по делото доказателства и доказателствени средства – показанията на свидетеля Д. Н. М., протокол за извършена проверка, заповед № 1619-1/14.07.2021 г. на управителя на „С.“ ЕООД за прекратяване на трудово правоотношение, справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал.5 КТ от 09.12.2021 г., уведомление по чл. 62, ал.5 от КТ, трудов договор, сключен между „С.“ ЕООД и А.А. Х., заповед № ЧР-75/23.02.2021 г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, длъжностна характеристика, заповед № ЧР-814/23.05.2022 г. на главния секретар на ИА „ГИТ“, пълномощно, известие за доставяне.

Съдът възприе с доверие показанията на свидетеля Д. Н. М., тъй като същите са последователни, подробни и кореспондират с писмените доказателства по делото. Свидетелят добросъвестно депозира показания за факти и обстоятелства, които непосредствено е възприел или в осъществяването на които лично е участвал. От показанията на свидетеля М. се установява, че по време на извършвана проверка на жалбоподателя е установил както прекратяване на трудовото правоотношение между „С.“

ЕООД и А.А. Х. и неговата дата /14.07.2021 г./, така и датата на подаване на уведомлението за това до съответната ТД на НАП – 07.12.2021 г. и неспазването на срока по чл. 62, ал.3 от КТ.

Събраните по делото писмени доказателства са еднопосочни, безпротиворечиви, подкрепят показанията на свидетеля и съществено допринасят за изясняване на релевантната фактическа обстановка, поради което съдът им се довери изцяло. От представената заповед № 1619-1/14.07.2021 г. на управителя на „С.“ ЕООД по несъмнен начин се установи датата на прекратяване на трудовия договор между жалбоподателя и А. Х., а от уведомлението по чл. 62, ал.5 КТ и справката за приети и отхвърлени уведомления - датата на неговото подаване в ТД на НАП – 07.12.2021 г. Приложенияте по делото заповеди установяват компетентността на актосъставителя и АНО.

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

Жалбата е подадена в законоустановения срок (видно от представеното известие за доставяне препис от НП е връчен на жалбоподателя на 02.06.2022 г., а жалбата е подадена на 10.06.2022 г.), от процесуално легитимирано лице и срещу акт, който подлежи на съдебен контрол, поради което същата е процесуално допустима.

**Разгледана по същество същата е основателна.**

В настоящото производство съдът дължи пълна преценка на законосъобразността на обжалваното наказателно постановление тоест дали правилно е приложен както материалният, така и процесуалният закон, без да е обвързан от основанията, изложени в жалбата – арг. от чл.314, ал.1 от НПК, вр. с чл.84 от ЗАНН.

В изпълнение на това си правомощие съдът служебно констатира, че АУАН и НП са издадени от компетентни за това административни органи. Видно от представената заповед № 814-23.05.2022 г. лицето, издало процесното НП е определено да изпълнява всички служебни задължения на главния директор на ГД „Инспектиране на труда“ за времето от 27.05.2022 г. до 05.06.2022 г., вкл., тоест и към датата на издаване на процесното НП. На свой ред актосъставителят, в качеството си на контролен орган - старши инспектор в Главна дирекция „Инспектиране на труда“ при ИА „ГИТ“ е бил компетентен да състави процесния АУАН.

Неоснователно е възражението, изложено в жалбата, че при съставяне на АУАН е допуснато нарушение на чл. 34, ал.1 от ЗАНН. Посочената разпоредба изисква съставянето на АУАН в тримесечен срок от откриване на нарушителя. Категорично не може да се приеме, че нарушителят е открит на датата на извършване на нарушението, което се е изразило в бездействие. Контролните органи не са разполагали с данни, че трудовият договор сключен между „С.“ ЕООД и А.А. Х. е бил прекратен, още по-малко не коя дата е сторено това, за да проследят срочното изпълнение на задължението по чл. 62, ал.3 от КТ от страна на работодателя. За извършеното нарушение контролните органи са узнали в хода на извършената проверка в периода 05.11.2021 г. – 09.12.2021 г., поради което като най-ранна възможна дата на узнаване следва да се приеме 05.11.2021 г. Ето защо съставянето на АУАН на

09.12.2021 г. не е в нарушение на тримесечният давностен срок по чл. 34, ал.1 от ЗАНН, а очевидно е спазен и едногодишният такъв. Наказателното постановление е издадено в срока по чл. 34, ал.3 от ЗАНН.

Съгласно разпоредбата на чл. 62, ал.3 от Кодекса на труда „в тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите”.

Легална дефиниция на понятието „работодател” е дадена в § 1, т.1 от Допълнителните разпоредби на КТ: всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение. Безспорно се установи, че „С.” ЕООД има качеството на работодател по смисъла на §1, т.1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на КТ и като такъв е адресат на разпоредбата на чл. 62, ал.3 от КТ.

В конкретния случай категорично беше установено, че на 14.07.2021 г. трудовото правоотношение между „С.” ЕООД в качеството му на работодател и А.А. Х.в качеството на служител е било прекратено със заповед № 1619-1/14.07.2021 г. на управителя на „С.” ЕООД, с оглед на което за дружеството е възникнало задължението в 7 – дневен срок от прекратяване на договора тоест до 21.07.2021 г. вкл. да изпрати до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите уведомление за това. Установи се по делото, че жалбоподателят не е изпълнил задължението си, като не е изпратил в посочения срок уведомление за прекратения трудов договор, с което от обективна страна е осъществил състава на вмененото му нарушение по чл. 62, ал.3 от КТ. Уведомлението е изпратено на 07.12.2021 г., почти пет месеца след изтичане на законовия срок. Нарушението е извършено от юридическо лице, чиято отговорност е обективна, поради което възражението на жалбоподателя за липса на вина е несъстоятелно.

Въпреки че съдът достигна до извод за осъществен състав на нарушение от страна на жалбоподателя се констатира основания за отмяна на обжалваното наказателно постановление. В съставения АУАН актосъставителят е посочил като дата на извършване на нарушението 22.12.2021 г., като по делото се установи, че именно на тази дата е извършено нарушението. Дружеството обаче е санкционирано за това, че е извършило нарушението на дата 21.07.2021 г., която дата изрично е посочена от АНО като такава на извършване на нарушението. За да посочи различна дата на нарушението АНО се е позовал на разпоредбата на чл. 53 от ЗАНН, приемайки, че по отношение на датата на нарушението в АУАН е допусната нередовност. На посочената в НП дата 21.07.2021 г., на която се твърди да е извършено нарушението обаче срокът по чл. 62, ал.3 от КТ не е бил изтекъл и към тази дата дружеството все още е могло да изпълни задължението си да подаде уведомление за прекратения трудов договор. Иначе казано с обжалваното НП дружеството е санкционирано за нарушение, което към посочената в НП дата не е било извършено, което води до извод за незаконосъобразност на наказателното постановление и необходимост от

неговата отмяна.

С оглед изхода от делото право на разноси има жалбоподателя, но доколкото такива не са претендирани, то не следва да се присъждат.

Така мотивиран и на основание чл. 63, ал.2 т.1 вр. ал. 3 т. 1 от ЗАНН

## **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** наказателно постановление № 22-2100120/30.05.2022 г., издадено от главния директор на Главна дирекция „Инспектиране на труда“, с което на жалбоподателя „С.“ ЕООД с ЕИК \*\*\*\*\* е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 /хиляда и петстотин/ лева за нарушение на чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд - София град, в 14-дневен срок от получаване на съобщение, че решението е изготвено.

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