

РЕШЕНИЕ

№ 50

гр. Враца, 22.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВРАЦА, VII НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в публично заседание на тринадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Росица Ив. Ангелова

при участието на секретаря Ваня Люб. Василева
като разгледа докладваното от Росица Ив. Ангелова Административно наказателно дело № 20241420200035 по описа за 2024 година

Производството е по реда на чл.58д-63д от ЗАНН.

Образувано е по жалба на „Николови-Транс“ ЕООД, ЕИК 203490522, със седалище и адрес на управление: гр. Враца, ул. ”Родопи” №3, представлявано от управителя ***** чрез процесуалния представител адв.П. И. против Наказателно постановление №06-2300164/19.12.2023 г., издадено от директора на дирекция Инспекция по труда-Враца, с което за нарушение на чл.128, т.2 от КТ, на основание чл.416, ал.5 КТ вр. чл.414, ал.1 К на дружеството е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на то 2000.00 /две хиляди/лева.

В жалбата се твърди, че атакуваното наказателно постановление е незаконосъобразно. Поддържа се, че при издаване на АУАН и НП не са спазени изискванията за задължителните реквизити, съгласно разпоредбите на чл.42, ал.1 ЗАНН и чл. 57, ал. 1 ЗАНН, а именно не е посочено мястото на извършване на нарушението, за което се ангажира административнонаказателната отговорност на лицето. Твърди се, че административнонаказващият орган не е взел предвид действителната фактическа обстановка по случая. Твърди се, че съгласно констативен протокол за установяване на факти и обстоятелства №108/25.08.2023 г. е установено, че за месец юли при извършване на превода на работна заплата и командировъчни пари, в основанието е допусната техническа грешка в изписването на месеца, за който се изплащат дължимите от работодателя суми, като вместо месец юли, сумата от 2289.43 лв. от 04.07.2023 г. е преведена с основание “заплата юни 23 г. + командировка“. Освен това се поддържа, че трудовото възнаграждение за месец май е преведено повторно, като първото извършено плащане е на 09.05.2023 г., а дублиращият превод е с дата 01.06.2023г., при което при сумиране на ведомостите и сумите дължими от работодателя по заповедите за командировъчни от месец март до месец август 2023г., дължимото на Драгомир Димитров е 3150.70 лв. за работна заплата и 10352.53 лв. - за командировъчни пари или общо 13 503.23 лв. Твърди се, че

за периода месец март до месец август 2023 г. са изплатени на работника по банкова сметка и в брой общо 13 917 лв., като от тях 414.75 лв. се явяват надплатени за работна заплата и командировъчни дневни пари. Поддържа се, че спазването на задълженията по равнопоставените граждански правоотношения не е скрепено с административно наказание по аргумент и от определението за административно нарушение по чл.6 ал.1 от ЗАНН. Излагат се съображения, че на жалбоподателя е наложен необосновано висок размер на санкцията.

В проведеното открито съдебно заседание процесуалният представител на жалбоподателя поддържа жалбата и исканията, изложени в нея, за което развива допълнителни съображения.

АНО, в съдебно заседание и приложената писмена защита взема становище за неоснователност на жалбата и за законосъобразност на атакуваното наказателно постановление, за което излага подробни доводи.

Страните претендират направените разноски по делото.

След като взе предвид доводите и възраженията на страните и извърши анализ и преценка на събраните по делото доказателства, съдът намира следното:

Жалбата е процесуално допустима като подадена при условията на чл.59 от ЗАНН, поради което следва да бъде разгледана по същество.

С протокол за извършена проверка № ПР2343792/29.11.2023 г. е установено, че при проверката на 23.11.2023 г. в Д ИТ - Враца на "Николови транс" ЕООД гр.Враца от представената ведомост за заплати за месец юли 2023г. се установило, че работодателят не е изплатил на работника ***** в установените срокове /окончателно всеки месец до 25-то число на месеца, следващ месеца на начисляване, съгласно трудов договор № 147/5.04.2022г. уговореното трудово възнаграждение за месец юли 2023г. в размер на 608,89 лв., с което е нарушен чл.128, т.2 от КТ. По време на проверката не са представени валидни платежни документи на името на работника ***** с ясен, недвусмислен и конкретен запис за изплащане на трудово възнаграждение по размер равен на начисленото по ведомост за месец юли 2023 г.

Въз основа на описаната по-горе констатация, на 29.11.2023 г., в сградата на дирекция „Инспекция по труда”-гр.Враца, последвало съставяне на акт за установяване на административно нарушение (АУАН) № 06-2300164/29.11.2023 за това, че работодателят не е изплатил на работника ***** в установените срокове /окончателно всеки месец до 25-то число на месеца следващ месеца на начисляване, съгласно трудов договор № 147/5.04.2022г., уговореното трудово възнаграждение за месец юли 2023г. в размер на 608,89лв. В хода на проверката не са се представени валидни платежни документи на името на работника ***** с ясен, недвусмислен и конкретен запис за изплащане на трудово възнаграждение по размер равен на начисленото по ведомост за месец юли 2023г. Посочено е, че нарушението е извършено на 28.08.2023г. в гр.Враца.

Констатациите в АУАН били възприети в издаденото наказателно постановление №06-2300164/19.12.2023 от директора на дирекция „Инспекция по труда-Враца, с което за нарушение на чл.128, т.1 и т.2 от КТ, на основание чл.399 и чл.416, ал.5 от КТ вр. чл.414, ал.1 от КТ е наложена имуществена санкция от 2000.00 /две хиляди/ лева.

При обжалването на наказателното постановление, пред Врачанския районен съд са събрани гласни доказателства, като е допуснат до разпит актосъставителят Т. И. - служител в Инспекцията по труда-Враца, чиито показания съдът кредита като обективни и последователни.

По делото са приети и съответно приложени следните релевантни писмени

доказателства: Наказателно постановление №06-2300164/19.12.2023 г., издадено от директора на дирекция Инспекция по труда-Враца, АУАН №06-2300164/29.11.2023 г., протокол за извършена проверка № ПР2343792 от 29.11.2023 г., трудов договор №147/05.04.2022 г., сключен между „НИКОЛОВИ ТРАНС“ ЕООД и *****, допълнително споразумение от 01.01.2023 г. към трудовия договор, жалба от ***** с вх.№23121324/13.11.2023 г. до Дирекция Инспекция по труда – гр.Враца, разчетно платежна ведомост на НИКОЛОВИ ТРАНС ЕООД за месец юли на *****, платежни нареждания за кредитен превод от 09.05.2023 г., 01.06.2023 г., 16.06.2023 г., 04.07.2023 г., констативен протокол за установяване на факти и обстоятелства №07/08.08.2023г. на НИКОЛОВИ ТРАНС ЕООД,

При така установените фактически обстоятелства, се налагат следните правни изводи:

Жалбата против атакуваното НП е подадена в законоустановения 7-дневен срок, от лице имащо право на обжалване и същата е процесуално допустима.

Съдът приема, че АУАН е съставен от компетентно длъжностно лице, а наказателното постановление е издадено от компетентен орган и компетентно длъжностно лице.

Съдът не приема възражението на жалбоподателя, че неизпълнението на задължението на работодателя има за предмет гражданскоправни отношения и работникът следва да установи претенцията си по гражданскоправен ред.

Правният режим на правото на трудово възнаграждение, предвид конституционната му регламентация като основно право, което е производно от правото на труд и се ползва със същия интензитет на защита, както и предвид социално-икономическото им значение, в преобладаващата си част е уреден с повелителни разпоредби на закона, а диспозитивността му е ограничена до уговаряне размера на трудовото възнаграждение, така че да е равен или по-висок от минимума по чл.244 КТ. Това е израз на засилената му правна закрила като елемент от конституционно дължимата се от държавата защита на труда при неговото осъществяване. Доколкото задължението на работодателя по чл.128, т.2 КТ за заплащане на трудовото възнаграждение на работника или служителя за извършената от него работа е основно такова, то неговото неизпълнение съставлява нарушение на трудовото законодателство извън случаите по чл.413 КТ, което е наказуемо по чл.414, ал.1 КТ. Като юридическа гаранция на конституционно прогласеното основно право на работника или служителя на трудово възнаграждение, законодателят нормативно е закрепил насрещното задължение на работодателя за неговото изплащане, по този начин го е публикулизирал и съответно на това е въздигнал неизпълнението му в административно нарушение по смисъла на чл.6 ЗАНН, наказуемо по административен ред. Тази теза се подкрепя и от граматическото тълкуване на чл.414, ал.1 КТ – защото неплащането от фирма като работодател на трудовото възнаграждение на служителите, съгласно чл.128, т.2 КТ е нарушение на тази разпоредба на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, което изпълва изцяло административнонаказателния състав по чл.414, ал.1 КТ и е достатъчно да се счита осъществен от обективната негова страна. Ето защо, неплащането на дължимо се трудово възнаграждение на работник или служител от работодател като нарушение на чл.128, т.2 КТ е основание за административнонаказателна негова отговорност с налагане на имуществена санкция по чл.414, ал.1 КТ, независимо, че е и основание за гражданска отговорност за неизпълнение на това парично задължение по чл.128, т.2 КТ, чрез реалното негово изпълнение с плащане по осъдително съдебно решение,

постановено по трудов спор, разгледан по общия исков ред на ГПК, съгласно чл.357 и сл. КТ. Тъй като това са различни видове юридическа отговорност, те подлежат на самостоятелно осъществяване, независимо една от друга, без взаимно да се блокират. В този смисъл са: Решение №4323/26.06.2018 г. по дело №4819 по описа за 2018 г. на Административен съд София-град, Решение №1346 от 11.07.2023 г. на Административен съд Пловдив по к.а.н.д.№1065/2023 г., Решение №223 от 27.04.2023 г. на Административен съд-Плевен по к.а.н.д.№134/2023 г.

Освен това, с изменението на КТ и въвеждането на изричната норма на чл.404, ал.1, т.12 КТ се изостави съществуващата до този момент съдебна практика, че отношенията свързани с дължими суми за трудови възнаграждения и обезщетения при прекратени правоотношения са единствено гражданско правни и е налице имуществен спор, който следва да бъде разрешен по исков ред, както и че правомощията на контролните органи преди изменението по чл.404, ал.1 КТ са имплицитно свързани с изискването за съществуващо, а не за прекратено/ несъществуващо/ правоотношение по престирание на работна сила.

За пълнота, следва да се отбележи, че по делото не са представени доказателства за наличие на съдебно производство, преюдициално /по смисъла чл.54, ал.1, т.5 АПК или чл.144 вр. чл.229, ал.1, т.4 ГПК/ за разрешаване на спора – дължими ли са и в какъв размер сумите, представляващи трудово възнаграждение. В този смисъл е Решение №6604/11.11.2021 г. по дело №10934 по описа за 2020 г. на Административен съд София-град.

В случая, във фазата на административнонаказателното производство не са допуснати нарушения, които да се квалифицират като съществени, ограничаващи правото на защита на санкционираното с НП лице. АУАН е съставен, съответно НП-издадено от компетентни органи. Както в АУАН, така и в НП е налице конкретно описание на констатираното нарушение и относимите обстоятелства, при които е било извършено. Налице е съответствие между словесното описание на нарушението и правната му квалификация

Законодателят е поставил изискване наказващият орган да посочи в наказателното постановление нарушението, датата и мястото, обстоятелствата при които е извършено, доказателствата, които го потвърждават и законови разпоредби, които са нарушени с извършеното административно нарушение. В случая тези законови изисквания са изпълнени. В НП в обстоятелствената част е налице препращане към писмените доказателства. Мястото на извършване на нарушението е индивидуализирано с посочване на мястото на работа, а именно работодателят Николови транс ЕООД гр.Враца. Обстоятелствената част на АУАН и НП съдържат данни, от които без съмнение се установява, че мястото на извършване на нарушението е в обект на НИКОЛОВИ ТРАНС ЕООД, находящ се в гр.Враца. В този смисъл е Решение №90/04.07.2017 г. по к.а.н.д.№75/2017 г. на Административен съд-Перник.

Съгласно чл.128, т.1 КТ работодателят е длъжен в установените срокове да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд, а съгласно т.2 КТ работодателят е длъжен да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа.

Безспорно се установи, че страните са били обвързани от трудово правоотношение по силата на сключен трудов договор №147/05.04.2022, а положеният труд по тях е възмезден и за предоставената работна сила, работодателят дължи насрещна престация - трудово възнаграждение, вкл. за месец юли 2023 г. По делото не

се спори, че работодателят е бил задължен да изплаща уговореното трудово възнаграждение, включително за месец юли 2023 година по силата на сключения писмен трудов договор с *****.

Твърди се, че работодателят е заплатил дължимото трудово възнаграждение на работника за месец юли в размер на 608.89 лева, но при извършване на превода на работна заплата и командировъчни пари на 04.07.2023 г. в основанието е допусната техническа грешка в изписването на месеца, за който се изплащат дължимите от работодателя суми, като вместо месец юли, сумата от 2289.43 лв. е преведена с основание “заплата юни 23г. + командировка“. Освен това се поддържа, че трудовото възнаграждение за месец май е преведено повторно, като първото извършено плащане е на 09.05.2023 г., а дублиращият превод е с дата 01.06.2023г.

Съгласно чл.270, ал. 3 от КТ /бр.100 от 10.12.1992 г., в сила от 1.01.1993 г./, действаща към момента на нарушението, трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя по ведомост или срещу разписка или по писмено искане на работника или служителя - на негови близки. По писмено искане на работника или служителя трудовото му възнаграждение се превежда на влог в посочената от него банка. Тоест изплащането на това възнаграждение, чието неизпълнение е предмет на административнонаказателни производства, се удостоверява посредством подпис на работника или служителя във ведомост, разписка или посредством документ за банков превод.

По делото е представена разчетно-платежна ведомост на НИКОЛОВИ ТРАНС ЕООД, за месец юли 2023 година, в която няма подпис на ***** срещу начислената сума от 608.89 лева, съответно фиш за заплати за месец юли 2023 година на *****.

Когато изпълнението на задължението за изплащане на трудовото възнаграждение е удостоверено, чрез подпис във ведомост, а още повече съпроводено с фиш (каквито са фактите по отношение възнаграждението за месец юли 2023 година), който подписан може да бъде приравнен и на разписка, в обичайния случай не се пораждат съмнения, относно факта на плащане и основанието за това плащане (ако тези факти се оспорват, същите подлежат на установяване по надлежния ред, който не е част от настоящото производство). В този смисъл е Решение №90 от 04.04.2017 г. по к.а.н.д. №75/2017 на Административен съд - Перник. Когато обаче са налице от една страна ведомост за заплати на дружеството за месец юли 2023 година, в която липсва подпис на работника срещу сумата от 608.89 лева и фиш за заплати за месец юли 2023 година, също без подпис, а от друга страна се твърди направено плащане, което плащане работникът отрича да е получил, така представените доказателства следва да се оценяват, с оглед изискванията на закона и в рамките единствено на административнонаказателното производство.

От една страна налице са два документа – ведомост за заплати за месец юли 2023 година и фиш за заплата за месец юли 2023 година, изходящи от работодателя, но неподписани от работника Димитров. Документите, в които съгласно разпоредбите на КТ работодателят може да обоснове, съответно да докаже, изпълнението на задължението си по чл. 128, т. 2 от КТ що се отнася до контрола по спазване на трудовото законодателство и реализирането на репресия от страна на държавата са посочени изчерпателно в чл. 270, ал. 3 от КТ, указващ императивно начините на обективизиране изплащането на трудовото възнаграждение. Работодаателят не е свободен да избере друг начин на удостоверяване на плащане на възнаграждение за труд, що се отнася до спазване разпоредбите на трудовото законодателство.

Твърдението на работодателят, че е заплатил дължимото трудово възнаграждение на работника за месец юли с платежното нареждане за кредитен превод от 04.07.2023 г., но в основанието по погрешна е записано заплатата за месец „юни+командировка“, а не заплатата за месец юли, се явява голословно и неподкрепено с доказателства.

Видно и от приложения по делото трудов договор №147/05.04.2022 г. страните по него са уговорили, че работникът ще получава основното си месечно трудово възнаграждение с периодично изплащане окончателно всеки месец до 25- число на месеца, следващ месеца на начисляване, при което следва, че месечното трудово възнаграждение за юли 2023 г. на работника следва да се изплати до 25- ти август, а не съвсем в началото на текущия месец юли 2023 г., а именно на 04.07.2023, както се твърди.

Установи се, че предвид липсата на изискваните от КТ документи, оформени по надлежния ред, „Николови-Транс“ ЕООД в качеството му на работодател по смисъла на §1, т.1 от КТ, не е изплатил в уговорения срок трудово възнаграждение на месец юли 2023 г. на лицето Драгомир Димитров в обект на дружеството, находящ се в гр.Враца, с оглед което не е изпълнено задължението по чл.128, т.2 КТ. Ето защо, правилно е наложена имуществената санкция на основание чл.83, ал.1 от ЗАНН вр. с чл.414, ал.1 КТ.

При определяне вида и размера на наказанието, АНО е изложил съображения в тази посока. Наложено административно наказание е в размер на 2 000.00 лева. Съдът намира, че наложеното административно наказание е в завишен размер за така извършеното нарушение и следва да бъде изменено в посока намаляване размера на наказанието до предвидения в закона минимум от 1500.00 лева. Съдът счита, че наказание в посочения размер е справедливо и ще окаже своята превантивна роля.

Предвид всичко гореизложено съдът намира, че въззивната жалба се явява частично основателна и като такава същата следва да бъде уважена частично, а атакуваното НП следва да се измени, като се намали размерът на наложеното наказание.

При този изход от спора и съобразно разпоредбите на чл.63, ал. 3 и ал.5 от ЗАНН, основателно е искането на ответната страна по жалбата за присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Съгласно чл.63, ал.5 ЗАНН в полза на юридически лица се присъжда възнаграждение в размер, определен от съда ако те са били защитавани от юрисконсулт. Размерът на присъжданото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл.37 от Закона за правната помощ. Последната норма предвижда съобразяване на възнаграждението с вида и количеството на извършената дейност. Съдът, като съобрази фактическата и правна сложност на делото, както и че защитата в настоящето производство се изразява в писмено становище, относно законосъобразността на наказателното постановление и основателността на депозираната жалба, намира че в полза на „Инспекция по труда“ гр.Враца следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в предвидения в чл.27е от Наредбата за заплащането на правната помощ размер от 100.00 лева.

Водим от горното, на основание чл. 63, ал.1 от ЗАНН, Врачанският районен съд

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 06-2300164/19.12.2023 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Враца, с което на основание чл.399 КТ и чл.416, ал.5 КТ вр. чл.415, ал.1 КТ, за нарушение на чл.128, т.2 КТ, на „Николови-Транс“ ЕООД, ЕИК 203490522, е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на две хиляди лева, КАТО НАМАЛЯВА размера на наложеното наказание на 1500.00 (хиляда и петстотин) лева.

ОСЪЖДА на основание чл.63д, ал.4 ЗАНН „Николови-Транс“ ЕООД, ЕИК 203490522 да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Враца сумата от 100.00 /сто/ лева, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд – Враца по реда на глава XII АПК в 14-дневен срок от получаване на съобщението за неговото изготвяне.

Съдия при Районен съд – Враца: _____