

РЕШЕНИЕ

№ 63

гр. гр. Хасково, 28.02.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ХАСКОВО, V НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесети февруари през две хиляди двадесет и трета
година в следния състав:

Председател: Мартин Д. Кючуков

при участието на секретаря Златка Ив. Бончева
като разгледа докладваното от Мартин Д. Кючуков Административно
наказателно дело № 20225640201180 по описа за 2022 година

Производството е по чл.59 и сл. от ЗАНН.

Обжалвано е Наказателно постановление № 26-2200249/28.11.2022г. на
Директор на Дирекция „Инспекция по труда” - град Хасково, с което за нарушение по чл. 62
ал.3 от КТ вр.чл.3 ал.1 т.2 от Наредба №5/29.12.2022г. за съдържанието и реда за изпращане
на уведомлението по чл.62 ал.5 от КТ и на основание чл.414 ал.3 от КТ е наложил на
***** ЕИК 126739049, като работодател, имуществена санкция в размер на
2 000 лева.

Недоволен от така наложеното наказание е останал жалбоподателят, поради
което го обжалва в срок. Същият го счита за незаконосъобразно и неправилно. НП не
отговаряло на изискванията на чл.57 ал.1 т.5 и т.7 от КТ. Липсвала идентичност между
описаното изпълнително деяние и правна норма. Описаното в обстоятелствената част на НП
не представлявало нарушение на нормата на чл.62 ал.3 от КТ, което се осъществявало с
бездействие, а в случая имало действие – подаване на уведомление. Бил нарушен чл.8 от
Наредба №5/29.12.2022г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл.62
ал.5 от КТ. Прави се анализ на нормата и дължимото поведение на АНО. Нарушението
следвало да се квалифицира като такова по чл.62 ал.5 от КТ. Прави се анализ на нормата.

Иска от съда да отмени изцяло атакуваното НП.

Ответникът по жалбата – Директор на Дирекция „ИТ”-гр.Хасково, редовно
уведомени, не се явяват и не вземат становище.

Съдът, след преценка на събраните по делото доказателства поотделно и в съвкупност, приема за установено от фактическа страна следното:

Била извършена проверка по документи – от 04.10.2022г. – до 11.11.2022г. от св.Е. Л. и св.Л. Г. – инспектори в Д“ИТ“-гр.Хасково, на *****, в качеството му на работодател.

При проверката установили, че трудовият договор на лицето Т.И.И., заемал длъжността „помощник кухня, заведение за бързо хранене“ е бил прекратен от работодателя със Заповед №8/21.08.2022г. на осн.чл.71 ал.1 от КТ. Тази Заповед била връчена на лицето на 02.11.2022г. От друга страна работодателят изпратил уведомление в НАП по чл.62 ал.5 от КТ, че трудовият договор на Т.И. е прекратен около един месец по-рано – на 04.10.2022г. / Справка за приети и отхвърлени уведомления по чл.62 ал.5 от КТ вх. №26388223031655/04.10.2022г./

АНО е приел, че Уведомлението в НАП по чл.62 ал.5 от КТ е било изпратено от работодателя преди прекратяване на трудовото правоотношение, защото при прекратяване на трудов договор без предизвестие това става от датата на получаване на изявлението за прекратяването му – в случая от 02.11.2022г.

Бил е съставен АУАН №26-2200249 от 11.11.2022г., в който са отразени горните констатации. АУАН е бил съставен в присъствие на жалбоподателя и връчен лично.

Въз основа на него е издадено и атакуваното наказателно постановление.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното:

Разпоредбата на чл.62 ал.3 от КТ предвижда, че 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. Националната агенция за приходите предоставя в реално време на оправомощени лица от дирекции "Инспекция по труда" електронен достъп до регистъра на трудовите договори и при поискване в срок три работни дни изпраща копие от съответното заверено уведомление.

Детайлната уредба на изпращането на Уведомление по чл.62 ал.5 от КТ се съдържа в Наредба №5/29.12.2022г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл.62 ал.5 от КТ.

Съгл.чл.3 ал.1 т.2 от Наредба №5/29.12.2022г. Уведомлението съгласно приложение №1 се изпраща: т.2 - в седемдневен срок от прекратяване на трудовия договор.

Тези две разпоредби не оставят съмнение, че НАП се уведомява за прекратяване на трудовия договор след неговото прекратяване.

В 7 дневен срок.

Не е вярно, че нарушаването на чл.62 ал.3 от КТ може да се осъществява само с

бездействие – т.е. е само оmissивно нарушение. То може да се осъществи и с действие – когато работодателят е изпратил уведомление – но не в 7 дневния срок или / както в случая / не в срок след прекратяване на трудовия договор, а преди това.

Заповедта за прекратяване на трудовия договор на Т.И. е по чл.71 ал.1 от КТ. Това е бил трудов договор за изпитване, който съгласно цитираната норма до изтичане на срока за изпитване, страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие.

Именно такъв е конкретния случай.

Това означава, че трудовото правоотношение на Т.И. е прекратено от момента на получаване на Заповед №8/21.08.2022г. Видно от Известие обратна разписка – връчването е станало на 02.11.2022г. Това е момента, в който трудовото правоотношение е прекратено и е започнал да тече 7 дневния срок по чл.62 ал.3 от КТ за изпращане на Уведомление по чл.62 ал.5 от КТ.

Работодаателят обаче е изпратил уведомление по чл.62 ал.5 от КТ до НАП почти месец по-рано – на 04.10.2022г. – видно от Справка за приети и отхвърлени уведомления по чл.62 ал.5 от КТ вх.№26388223031655/04.10.2022г.

Така е нарушен чл.62 ал.3 от КТ.

Нарушението е извършено с действие.

Същото е квалифицирано правилно, защото действията на работодателя са се изразили в по-рано подаване на уведомлението – преди прекратяване на договора и преди изобщо да започне да тече 7 дневния срок.

Чл.8 от Наредба №5/29.12.2022г. урежда друга хипотеза.

По-насетне чл.414 ал.3 КТ предвижда, че работодател, който наруши разпоредбите на чл. 62 ал.1 или 3 и чл.63 ал.1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1 500 лв. – до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1 000 – до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение.

На ЕТ като работодател е наложена имуществена санкция в размер на 2000 лв. Редакцията на чл.414 ал.3 от КТ сочи, че този размер е малко над минимума, т.е. АНО е обсъдил размера на наказанието при превес на смекчаващите отговорността обстоятелства. Съдът съобрази, че това е първо нарушение на работодателя и счете пълен превес на смекчаващите вината обстоятелства. Ето защо имуществената санкция следва да се намали на минимума – а именно от 2 000 лв. – на 1500 лв. Така най-точно биха се постигнали целите на индивидуалната и генералната превенции.

Предвид изложеното съдът

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 26-2200249/28.11.2022г. на Директор на Дирекция „Инспекция по труда” - град Хасково, с което за нарушение по чл. 62 ал.3 от КТ вр.чл.3 ал.1 т.2 от Наредба №5/29.12.2022г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл.62 ал.5 от КТ и на основание чл.414 ал.3 от КТ е наложил на ***** ЕИК 126739049, като работодател, имуществена санкция в размер на 2 000 лева., като **НАМАЛЯВА** имуществената санкция от 2 000 лв. – **на 1 500 лв.**

Решението подлежи на касационно обжалване пред АС – Хасково, в 14-дневен срок от съобщаването му.

Съдия при Районен съд
– Хасково:/п/ не се
чете.

Вярно с оригинала!

Секретар: Ц.С.