

РЕШЕНИЕ

№ 359

гр. В., 18.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – В., 13 СЪСТАВ, в публично заседание на тринадесети март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Сияна Геннадиева

при участието на секретаря Цветанка Ив. Кънева
като разгледа докладваното от Сияна Геннадиева Административно
наказателно дело № 20243110200104 по описа за 2024 година

За да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 59 и сл. от ЗАНН и е образувано по жалба на "Диаком 07" ЕООД против Наказателно постановление № 03-2300885/20.09.2023 г. на Директора на Дирекция "Инспекция по труда" - В., с което на дружеството е наложено административно наказание "Имуществена санкция" в размер на 3000 лева, на основание чл. 416, ал. 5, вр. чл. 414, ал. 3 от КТ за нарушение на чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 КТ.

С жалбата се иска отмяната на НП или намаляване на размера на имуществената санкция, наложена с него до минимален размер. Не се оспорва нарушението.

В съдебно заседание въззивната страна, редовно призована не се явява, представлява се от надлежно упълномощен представител.

Въззиваемата страна, редовно призована, в съдебно заседание се представлява от процесуален представител.

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

На 02.08.2023 г., служители на Д"ИТ" – В., сред които и Е. Н.,

извършили проверка по спазване на трудовото законодателство от въззивното дружество. Проверката била извършила по седалището на дружеството – гр. В., ул. "Ц." № 48.

В хода на проверката било констатирано, че на 01.06.2023 г. бил прекратен трудов договор между възз. дружество като работодател и лицето С.В.Г. заемаща длъжността "тръбар корабен". Било констатирано още, че в 7-дневен срок от прекратяване на трудовия договор въззивникът не е изпратил уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ до ТД на НАП за прекратяването му. Такова било подадено на 18.08.2023 с уведомление до НАП. За извършената проверка бил съставен Протокол от проверка №ПР 2330251 от 01.09.2023г., връчен на представител на възз.дружество на същата дата.

При тези констатации, на 01.09.2023 г. против въз.дружество бил съставен акт за установяване на нарушение, в който било посочено, че дружеството в качеството на работодател не е изпрати уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ до ТД а НАП в 7-дневен срок от прекратяване на трудовия договор на лицето С.Г.. Било прието, че нарушението е извършено на 09.06.2023 г. в гр. В. и квалифицирано като такова по чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 КТ вр. чл. 62, ал. 5 от КТ. Актът бил съставен в присъствието, предявен и връчен на управителя на дружеството, който го подписал с отбелязване, че е изпратено уведомление до НАП. В срока по чл. 44, ал. 1 от ЗАНН писмени възражения не били депозирани пред АНО.

Административно наказващият орган издал обжалваното НП, с което възприел фактическите и правните констатации и наложил административно наказание от вида имуществена санкция в размер на 3000лева.

Описаната фактическа обстановка се установява и потвърждава от събраните по делото доказателства, а именно писмените материали - преписката по АНП, вкл. АУАН, протоколи за извършена проверка, справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал. 5 от КТ, трудов договор, заповед за прекратяване на трудово правоотношение, писма, обратни разписки и др. които съдът кредитира изцяло като достоверни, непротиворечиви, не оспорени от страните и приобщени към доказателства по делото.

Съдът, предвид становището на страните и императивно вмененото

му задължение за цялостна проверка на издаденото наказателно постановление относно законосъобразността му, обосноваността му и справедливостта на наложеното административно наказание, прави следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима, подадена е в срок от надлежна страна – лице спрямо което е издадено атакуваното НП, в установения от закона 7-дневен срок от узнаване за издаденото НП и пред надлежния съд – по местоизвършване на твърдяното нарушение.

Съгласно разпоредбите на чл. 416, ал. 1 и 2 от КТ и приложените по делото заповеди, АУАН и НП са издадени от компетентни органи. Съгласно чл. 399 от КТ цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика. Съгласно чл. 416, ал. 5 от КТ НП се издават от ръководителя на органа по чл. 399 или оправомощени от него длъжностни лица съгласно съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. Видно от цитираните по горе разпоредби органът, който може да налага адм. наказания по КТ е ИД на ИА "Главна инспекция по труда" или оправомощено от него длъжностно лице. В случая НП е било издадено от и. д. директора на Дирекция "ИТ" В., който е бил надлежно оправомощен от ИД на ИА "ГИТ". В горната насока е приложената по делото заповед на ИД на "ГИТ" издадена на 08.09.2023год.

АУАН и издаденото въз основа на него НП са съставени в сроковете по чл. 34, ал. 1 и 3 от ЗАНН.

АУАН е съставен в присъствието на един свидетел, но това нарушение съдът намира, че не е съществено, тъй като те не рефлектират пряко върху правото на защита на наказания субект.

При цялостната проверка на атакуваното НП, настоящият съдебен състав не констатира нарушение на разпоредбите на чл. 42 от ЗАНН – относно описание на нарушението. В акта е направено пълно и детайлно описание на нарушението, датата и мястото на извършване, както и на обстоятелствата при които е извършено. Посочени са и законовите разпоредби, които са нарушени. Отразени са всички данни относно индивидуализацията на нарушителя. Отразени са всички данни относно индивидуализацията на нарушителя – фирмата /наименованието на

дружеството/, адрес и Булстат. Спазено е от страна на административно - наказващия орган на изискването на чл. 57, ал. 1 от ЗАНН, а именно в издаденото наказателно постановление да бъде дадено пълно описание на нарушението, на обстоятелствата, при които е извършено, на доказателствата, които потвърждават извършеното административно нарушение. Съдът не споделя възраженията наведени в жалбата, че при издаването на НП са нарушени административно производствените правила.

Наказващият орган не е нарушил задължението вменено му с нормата на чл. 52, ал. 4 от ЗАНН. Съгласно последната разпоредба преди да се произнесе по преписката, наказващият орган проверява акта с оглед на неговата законосъобразност и обоснованост и преценява възраженията и събраните доказателства, а когато е необходимо, извършва и разследване на спорните обстоятелства. Следва да бъде посочено и че задължителните реквизити на НП са изчерпателно изброени в чл. 57, ал. 1 от ЗАНН, в десет точки и произнасяне по възраженията срещу АУАН, както и излагане на мотиви за издаване на НП не са сред задължителните реквизити на НП. За прецизност следва да се отбележи и обстоятелството, че с нищо не е нарушено правото на защита на въззивното дружество да разбере в какво е обвинено, макар да не се е запознало със становището на процесуалния представител на Д"ИТ"-В. по депозираните възражения, тъй като наказания субект се защитава срещу фактите посочени в НП и срещу тяхната правна квалификация, а не срещу становището на процесуалния представител на Д"ИТ"-В. по конкретния случай.

Поради изложеното до тук съдът намира, че в хода на производството не са допуснати нарушения на процесуалните правила, които да са от категорията на съществените и които да са ограничили правото на защита на наказаното лице.

От събраните по делото гласни и писмени доказателства съдът намира, че правилно наказващият орган е приложил материалния закон и е съотнесъл установените фактически констатации към хипотезата на правната норма. Безспорен факт е, че между "въззивното дружество и работника С.Г. е бил сключен трудов договор № 001/24.02.2023 г., който е бил прекратен със споразумение за прекратяване на трудов договор № 1/1.06.2023 г. Видно от доказателствата по делото, уведомлението за прекратяване на трудовото

правоотношение е било регистрирано в ТД на НАП 18.08.2023 г.. Тези обстоятелства се доказват от всички доказателства по делото- заповед за прекратяване на трудово правоотношение, констативен протокол, справка от ТД на НАП и др. Горното не се оспорва и от въззивното дружество.

Поради това съдът намира, че правилно наказващият орган е приел, че е налице нарушение на чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 КТ. Съгласно същия член уведомлението за прекратяване на трудово правоотношение се изпраща в седемдневен срок от прекратяване на трудовия договор. А съгласно чл. 62, ал. 3 от КТ в седемдневен срок от прекратяване на трудовия договор работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите. В случая трудовият договор е бил прекратен на 01.06.2023 г. и най късният срок за уведомяване на ТД на НАП е бил 09.06.2023 г. съобразно почивните дни през м. 6. 2023 г. Поради това и правилно АНО е приел, че на 06.06.2023 г. възз. е нарушил посочената по – горе разпоредба.

Правилно е била ангажирана отговорността на въззивното дружество в качеството му на работодател чрез налагане на "имуществена санкция". Това по своята правна същност е безвиновна отговорност и представлява обективната отговорност на правния субект за неизпълнение на задължения към държавата, каквото имаме в конкретния случай и се реализира независимо от конкретния извършител, формата на вина, степента на обществена опасност на дееца и т. н.

Съдът намира, че в случая не е приложима и общата разпоредбата на чл. 28 от ЗАНН, т. к. конкретния случай с нищо не се отличава от обикновените случаи от този род и няма по-ниска степен на обществена опасност. Напротив, налице са отегчаващи отговорността обстоятелства, а именно допуснати и други нарушения, подробно описани в протокола в протокола от извършена проверка, които навеждат на извод, че и по отношение на други работници е било допуснато нарушение на трудовото законодателство.

Съгласно санкционната норма на чл. 414, ал. 3 от КТ – "работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, 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 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1 000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение".

Съдът приема, че в случаят е неприложима разпоредбата на [чл. 415в, ал. 2 от КТ](#) , която изрично посочва, че не са маловажни нарушенията на [чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 от КТ](#), каквото е визираното нарушение (на [чл. 62, ал.3 КТ](#)) в оспореното наказателно постановление.

На следващо място, настоящият съдебен състав намира за невъзможно за квалифициране на случая като маловажен, като изхожда от нормата на [чл. 415в, ал. 2 от КТ](#), която изключва за посочените в същата нарушения, възможността да се третира като маловажни такива. В тази връзка, независимо, че в хода на проверката нарушението е отстранено, както и липсата на настъпили вредни последици, неизпълнението на задължение, което произтича от закона е достатъчна предпоставка да бъде ангажирана отговорността на дружеството и съответно да му бъде наложена имуществена санкция.

Предвид всичко гореизложено, съдът намира, че при правилно установена фактическа обстановка, квалифициране на нарушението и посочване на правилната санкционна норма, атакуваното наказателно постановление следва да бъде потвърдено изцяло като правилно - законосъобразно и обосновано, издадено в съответствие с изискванията на материалния закон и при съобразяване с процесуалните правила.

За извършеното нарушение, наказващият орган е наложил имуществената санкция на ЮЛ – работодател над нейния минимален размер, предвиден от законодателя. В действителност в НП липсват конкретни мотиви за налагането на конкретната санкция. В хода на производството са събрани доказателства, видно от протокол за проверка, за допуснати други нарушения на трудовото законодателство. АНО обаче не е изложил твърдения защо е приел, че следва да бъде наложена конкретния размер на санкцията. По преписката няма доказателства, а и твърдения, жалбоподателят да е бил санкциониран с други влезли в сила НП. Обстоятелството, че при проверката са констатирани и др. нарушения на трудовото законодателство има отношение единствено при преценката дали случаят е маловажен по смисъла на [чл. 28 от ЗАНН](#).

От друга страна няма констатирано друга идентично по вид с това предмет на настоящото НП. Предвид тези обстоятелства съдът приема за съответно на конкретното нарушение налагането на административна санкция в законоустановения минимум в размер на 1500 лева, като намира, че именно тази санкция е съответна на допуснатото нарушение и че същата ще допринесе за дисциплиниране на конкретния работодател да не допуска за в бъдеще нарушения на трудовото законодателство от съответния вид.

С оглед на всичко изложено по-горе съдът прецени, че атакуваното НП следва да бъде изменено в посока на редуциране на наложената имуществена санкция от 3000 лв. на 1500 лв.

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

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 03-2300885/20.09.2023 г. на Директора на ирекция "Инспекция по труда" - В., с което на "Диакон 07" ЕООД, е наложено административно наказание "Имуществена санкция" в размер на 3000.00 лева, на основание чл. 416, ал. 5 вр. чл. 414, ал. 3 от КТ за нарушение на чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба, като **НАМАЛЯВА** размера на наложената "имуществена санкция" от **3000.00/три хиляди/ лева на 1500.00/хиляда и петстотин/ лева.**

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд- В. в 14-дневен срок от получаване на съобщението, че решението и мотивите са изготвени.

Съдия при Районен съд – В.: _____