

РЕШЕНИЕ

№ 79

гр. София, 06.01.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, V КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 09.12.2022 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Пламен Горелски

**ЧЛЕНОВЕ: Антони Йорданов
Димитрина Петрова**

при участието на секретаря Илияна Янева и при участието на прокурора Стоян Димитров, като разгледа дело номер **8710** по описа за **2022** година докладвано от съдия Димитрина Петрова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 - чл. 228 от Административно-процесуалния кодекс (АПК), вр. чл. 63, ал. 1, изр. второ от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на „Хюмън експерт консулт“ ООД, ЕИК[ЕИК], чрез адв. Д. В., против Решение № 2840 от 26.07.2022г., постановено по нахд 20211110209893/2021 по описа на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 136-ти с-в, с което е потвърдено Наказателно постановление № 23-003916/17.06.2021г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - С. област.

В касационната жалба са развити съображения за неправилност на първоинстанционния съдебен акт, като постановен в нарушение на материалния и процесуалния закон. Претендира съда да постанови решение, с което да бъде отменено обжалваното решение на СРС и да бъде отменено наказателното постановление. В съдебно заседание се представлява от адв. В., който поддържа жалбата и претендира разноски.

Ответникът по касационната жалба - директорът на Дирекция „Инспекция по труда“ - С. област, чрез процесуален представител юрк. Х. оспорва жалбата и моли съда да се произнесе с решение, с което да остави в сила решението на първоинстанционния съд. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на Софийска градска прокуратура, прокурор Д., счита жалбата за

неоснователна.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД-С.-град, като прецени събраните по делото доказателства и наведените касационни основания прилагайки нормата на чл.218 АПК, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

С наказателно постановление № 23-003916/17.06.2021г., издадено от Директор дирекция "ИТ"-Софийска област, на касатора са наложени три административни наказания "имуществена санкция", всяко от които в размер на 1500 лв. на основание чл. 416, ал. 5, вр.чл. 415, ал. 1 от Кодекса на труда.

С касираното съдебно решение СРС е потвърдил наказателното постановление. За да постанови решението си, първоинстанционния съд е събрал всички необходими гласни и писмени доказателства и е обосновал своите прави изводи. Първоинстанционният съд е събрал като доказателства по делото показанията на актосъставителя Ц. К., както и писмените доказателства, представени с наказателното постановление, приобщени по реда на чл.283 от НПК. Въз основа на тях е обосновал правен извод, че при съставяне на АУАН и издаване на НП не са допуснати съществени процесуални нарушения, като наказаното лице, е нарушило цитираната по-горе разпоредба от КТ.

Пред настоящата касационна инстанция не са представени нови писмени доказателства. Съобразно чл.218 от АПК, касационната инстанция дължи произнасяне само относно наведените в жалбата касационни оплаквания, като следи служебно за валидността, допустимостта и съответствието на решението с материалния закон. Съдът намира, че обжалваното решение на СРС, НО, 136-ти състав е валидно и допустимо.

Касационната инстанция на основание чл. 220 от АПК приема за доказани и установени фактите, изложени от първоинстанционния съд и въз основа на тях е възприел следната фактическа обстановка:

При извършена проверка от служители на Дирекция „Инспекция по труда“ - С. област на обект, стопанисван от касатора - Детски център „Капела плей“ и ресторант „Капела фууд ту шеър“ в [населено място], [улица],[жк], „М. мол“, било установено, че „ХЮМЪН ЕКСПЕРТ КОНСУЛТ“ ООД, като работодател на лицето И. П. Н., заемаща длъжността „аниматор“, съгласно трудов договор 1313/2020 г., без получено писмено искане от Н.. Резултатите от извършената проверка били обективирани в Протокол за извършена проверка изх.№ ПР2115674/18.05.2021 г. Проверяващите констатирани, че в трудовото досие на Н. се съдържат заявления от нейно име до управителя на дружеството-работодател за неплатен отпуск, но на същите липсва нейния подпис в качеството на работник.

Били констатирани нарушения, извършени през периода 30.11.2020 г.-31.12.2020 г., второто през периода 01.01.2021г.- 28.02.2021г. и третото през периода 22.03.2021г.-15.04.2021г.

При така установеното било прието, че е извършено административно нарушение и бил съставен против „Хюмън експерт консулт“ ООД, в качеството му на работодател по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ, АУАН № 22-00497 от 20.08.2018 г., като било прието, че е нарушен чл. 160, ал. 1 от КТ. Актът бил подписан от актосъставител, свидетелите по него и пълномощника на управителите на дружеството, като на последния бил връчен екземпляр от него. Въз основа на АУАН е издадено процесното НП, при цялостно възпроизвеждане на фактическите констатации от акта.

При правилно установена фактическа обстановка от Софийски районен съд,

Наказателно отделение, 136-ти с-в, настоящата съдебна инстанция намира, че обжалваното съдебно решение е валидно и допустимо. СРС по съществуващото на спора и във връзка с изложените в жалбата доводи е развил правилни съображения. Разпоредбата на чл. 160, ал. 1 от КТ предвижда, че работодателят, по искане на работника или служителя, може да разреши неплатен отпуск независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. Анализът на тази разпоредба сочи, че само по искане на работника или служителя, работодателят може да разреши ползването на неплатен годишен отпуск. Легалното определение на понятието „работодател“ е дадено в §1, т. 1 от ДР на КТ и това е 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, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател. Безспорно по делото се установява, че за периодите 30.11.2020 г.-31.12.2020 г., 01.01.2021г.- 28.02.2021г. и 22.03.2021г.-15.04.2021г. И. Н. е била в неплатен отпуск. По делото се установява също така, че И. Н. не е подавала заявление за ползване на неплатен отпуск, нито ѝ е била връчвана заповед за наличието на някои от основанията за излизане в неплатен отпуск, без да е налице съгласието на служителя. Неоправдано е твърдението на работодателя, че при явяването на И. Н. на 08.06.2021 г. в офиса на работодателя за да подпише документи, свързани с прекратяването на трудовия и договор, тя е подписала и молби за ползване на неплатен отпуск за процесните периоди, което е възприето от работодателя като потвърждение на желанието и да ползва неплатен отпуск. Периодите, през които И. Н. е била в неплатен отпуск предшестват датата на подписване на заявленията за ползване на неплатен отпуск. Това писмено доказателство е съставено само и единствено с цел защитната теза на касатора и то не е съществувало към момента на извършената проверка от страна на контролните органи.

Разпоредбата на чл.160, ал.1 КТ предвижда, че работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши неплатен отпуск независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. Липсата на искане от страна на работника за разрешаване ползването на неплатен отпуск и обстоятелството, че въпреки това такъв е разрешен, обосновават извод за осъществено от дружеството работодател нарушение на чл.160, ал.1 КТ. Установеността на нарушението, обуславява правилността на наложеното административно наказание и санкция по чл. 414, ал. 1 от КТ.

По отношение на наложените наказания, настоящият съдебен състав счита, че те са определени в минимален размер и изпълняват превантивната си и предупредително-възпиращата си функции по отношение на нарушителя и на останалите членове на обществото.

Не са налице основания за квалификация на случая като маловажен. Доводът за прилагането на чл. 28, б. „а“ от ЗАНН е неоснователен и административнонаказващият орган, като не е приложил тази разпоредба, не е нарушил материалния закон. Легалната дефиниция за „маловажен случай“ се съдържа в чл. 93, т. 9 от ДР на НК, която разпоредба се прилага субсидиарно по въпросите за административнонаказателната отговорност в производството по ЗАНН. Маловажен е

случаят, при който извършеното деяние с оглед липсата или незначителността на вредните последици или с оглед на други смекчаващи обстоятелства представлява по-ниска степен на обществена опасност в сравнение с обикновените случаи на нарушение от съответния вид. Процесното нарушение е по КТ и е свързано накърняване на правата на работника относно възможността да ползва неплатен отпуск, когато той прецени, така неизплащане на трудово възнаграждение. Прави впечатление, че дължимите трудови възнаграждения са за сравнително дълъг период от време, през който работникът е бил лишен от средства за препитание. При това положение не би могло да се приеме, че за него не са настъпили вредни последици, най-вече поради факта, че се касае за финансови средства, необходими за задоволяване на ежедневните му нужди. На следващо място, в чл.415в от КТ са визирани предпоставките, при които съдът може да приложи института на маловажния случай и то за нарушения, които са отстранени веднага след установяването им по реда, предвиден в този кодекс, и от които не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лева. В настоящия случай изплащането от работодателя на трудови възнаграждения на 08.06.2021 г. за м. декември 2020 г., м. януари 2021 г. и м. февруари 2021 г., не може да се приеме за изпълнение на визираните предпоставки за приложение на института на маловажния случай.

Въз основа на изложеното касационната инстанция приема, че съдебното решение на Софийски районен съд е правилно и при условията и по реда на чл.221 ал.2 АПК следва да бъде оставено в сила.

При този изход на спора, касаторът следва да бъде осъден да заплати на ответника разноски за касационната инстанция. На основание чл. 143 и чл. 144 от АПК, във вр. с чл. 78, ал. 8 от ГПК, във вр. с чл. 37 от Закона за правната помощ и чл. 27е от Наредбата за заплащане на правната помощ, на ответника следва да бъдат присъдени разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 80 лв.

Водим от горното Административен съд-София-град, V-ти касационен състав

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА Решение № 2840 от 26.07.2022 г., постановено по нахд 20211110209893/2021 по описа на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 136-ти състав.

ОСЪЖДА „Хюмън експерт консулт“ ООД, ЕИК[ЕИК] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“-С. област, сумата от 80 лв. разноски за юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: