

РЕШЕНИЕ

№ 3831

гр. София, 09.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XVI КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 13.05.2022 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Ива Кечева

ЧЛЕНОВЕ: Златка Илиева

Мария Владимирова

при участието на секретаря Виктория Вълчанова и при участието на прокурора Ива Цанова, като разгледа дело номер **1578** по описа за **2022** година докладвано от съдия Мария Владимирова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. от Административно процесуалния кодекс (АПК), във вр. чл. 63в от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на [фирма], ЕИК[ЕИК], подадена чрез адв. Р. С., срещу Решение № 15/04.01.2022 г. на СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, Наказателно отделение, 94-ти състав, по нахд № 12821/2021 г.

В касационната жалба са развити съображения за неправилност на първоинстанционния съдебен акт, като постановен в нарушение на материалния и на процесуален закон. Твърди се, че съдът не е обсъдил всички оплаквания на жалбоподателя – опорочена процедура при издаване на НП и необсъждане на депозираното срещу АУАН възражение и съставлява ли то съществено процесуално нарушение. Сочи се за относима в случая разпоредбата на чл. 245 КТ и не е налице хипотезата на „неизплащане“ и нарушение на чл. 128, т. 2 КТ. Атернативно поддържа, че нарушението следва да бъде квалифицирано като маловажен случай по см. на чл. 415в, ал. 1 КТ, тъй като са представени доказателства, удостоверяващи изплащане на трудовото възнаграждение в срока на даденото предписание и преди издаване на НП, като към датата на издаването му липсват вреди по отношение на служителя на дружеството. Претендира се отмяна на обжалваното решение, а ведно с него и на НП или евентуално да бъде изменен размерът на наложената санкция в

съответствие с разпоредбата на чл. 415в КТ.

Ответникът – ДИРЕКЦИЯ "ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА" – С., чрез юрк. П., оспорва касационната жалба и моли да бъде отхвърлена, като неоснователна и недоказана, и бъде потвърдено решението на СРС. Моли за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на Софийска градска прокуратура (СПП) дава мотивирано заключение за неоснователност на касационната жалба.

Административен съд София-град, Х. -ти касационен състав, като прецени събраните по делото доказателства, доводите и възраженията на страните, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Касационната жалба е процесуално допустима, като подадена в срока по чл. 211, ал.1 АПК и от надлежна страна. Разгледана по същество същата е неоснователна, по следните съображения:

Софийски районен съд е установил от фактическа страна следното:

На 07.07.2021 г. в ДИТ-С. е постъпил сигнал с вх. № 21068116/07.07.2021 г. от А. А. Г. с твърдения за нарушения на трудовото законодателство, в това число и за неизплатени трудови възнаграждения от работодателя [фирма]. По повод на постъпилите сигнал в периода 12.07.2021 г. - 06.08.2021 г. служители на ДИТ-С., сред които и разпитаната в производството пред СРС свидетелка – З. П., заемаша длъжността "инспектор", извършили проверка по спазване на трудовото законодателство от страна на [фирма]. Проверката била извършена в Дирекция "Инспекция по труда С." по изискани от проверяващите и представени от дружеството документи. При проверката инспекторите при ДИТ-С. установили, че на 26.02.2021 г. на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 вр. чл. 70, ал. 1 КТ бил сключен трудов договор № 1365 между [фирма] /в качеството на работодател/ и А. Г., като служител, съгласно който последният бил назначен на длъжност "управител склад" при уговорено основно месечно трудово възнаграждение в размер на 1600, 00 лева /хиляда и шестстотин/ лева, платимо до края на месеца, следващ месеца, за който се дължи възнаграждението, в брой или по банков път. Уговорено било още, че срокът за изпитване е шест месеца, уговорен в полза на работодателя. На 15.06.2021 г. служителят Г. подал едномесечно предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение с дружеството - жалбоподател. Въз основа на докладна от 21.06.2021 г., в която били констатирани нарушения на трудовата дисциплина, била издадена Заповед № 26/ 29.06.2021 г. от производствения директор при [фирма], с която по отношение на служителя Г. било отправено предупреждение, че ако не изпълни упоменатите в заповедта изисквания до датата на прекратяване на трудовото му правоотношение, ще му бъде наложена глоба в размер на една брутна работна заплата. Със заповед № 32/14.07.2021 г. на изпълнителния директор на [фирма] на служителя Г., на основание чл. 205, ал. 1 вр. чл. 207, ал. 1, т. 1 КТ, за неизпълнение на задълженията, произтичащи от длъжностната му характеристика, и нарушения на трудовата дисциплина, били наложени удържки от неизплатените му трудови възнаграждения, както следва: от дължимото възнаграждение за месец май 2021 г. - удържка, възлизаща на 890, 38 лева и от дължимото възнаграждение за месец юни удържка, възлизаща на 375, 76 лева. Сумата в размер на 375, 76 лева била удържана от трудовото възнаграждение на служителя за месец юни 2021 г., заплатено по банков път на 28.07.2021 г. Заповед № 32/14.07.2021 г. била връчена на служителя Г. чрез куриер на 02.08.2021 г. Със заповед № 1101/21.07.2021 г., на основание чл. 326, ал. 1

КТ, било прекратено трудовото правоотношение между Ад. Г. и работодателя [фирма]. От проверяващите инспектори било прието, че дружеството е извършило нарушение на трудовото законодателство, като в качеството си на работодател не е изплатило в пълен размер трудовото възнаграждение на Ад. Г. за месец юни 2021 г., а е удържало сумата от 375, 76 лв. от трудовото възнаграждение на лицето за същия месец преди да изтече законоустановения едномесечен срок за оспорване на заповед № 32/14.07.2021 г., с която работодателят претендира да е определил основанието и размера на ограничената имуществена отговорност на служителя. За това нарушение на 06.08.2021 г. в присъствието на упълномощен представител на работодателя бил съставен АУАН № 22-007355/ 06.08.2021 г. за нарушение на чл. 128, т. 2 КТ, извършено на 01.08.2021 г. Препис от АУАН бил връчен на представляващия дружеството - жалбоподател. За резултатите от проверката по спазване на трудовото законодателство от страна на [фирма] бил съставен протокол за извършена проверка изх. № ПР2123291/06.08.2021 г., с който на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ на работодателя били дадени задължителни предписания, сред които и работодателят да изплати разликата до пълния размер на дължимото и уговорено трудово възнаграждение за месец юни 2021 г. на служителя А. Г., като бил определен срок за изпълнение на предписанието 20.08.2021 г. Протоколът бил връчен на упълномощеното лице на 06.08.2021 г. В срока по чл. 44, ал. 1 ЗАНН срещу съставения АУАН били депозирані възражения вх. № 1272486/09.08.2021 г. с доводи за липса на осъществен състав на административно нарушение. С възражението се заявявала готовност да бъдат изпълнени в срок предписанията, дадени с протокол за извършена проверка изх. № ПР2123291/06.08.2021 г. На 16.08.2021 г. дружеството изплатило по банков път разликата до пълния уговорен размер на трудовото възнаграждение за месец юни 2021 г. на служителя Г.. Въз основа на АУАН е издадено и оспореното НП, с което за нарушението на чл. 128, т. 2 КТ на основание чл. 416, ал. 5 от КТ във вр. с чл. 414, ал. 1 от КТ на дружеството - жалбоподател е наложена имуществена санкция в размер на 2500 лв.

СРС е постановил решение, с което е изменил НП, като е намалил размера на наложената имуществена санкция от 2500 лева на 1500 лева.

За да постанови този правен резултат първостепенният съд е събрал относими писмени и гласни доказателства и доказателствени средства, като въз основа на тях е приел следното: НП е издадено от компетентен административнонаказващ орган по смисъла на чл. 47, ал. 2 ЗАНН и въз основа на редовно съставен АУАН, който е бил предявен на нарушителя. При издаване на АУАН не са били допуснати съществени процесуални нарушения, които да компрометират отразените в него фактически констатации. Както в АУАН, така и в оспореното НП ясно и недвусмислено са описани нарушенията и обстоятелствата, при които са извършени. Въз основа на събраните доказателства съдът е приел, че касаторът е извършил вмененото му нарушение на чл. 128, т. 2 КТ, поради което правилно е била ангажирана административно-наказателната му отговорност. За неотнормимо е прието позоваването на нормата на чл. 245, ал. 1 КТ. В случая неизплащането на пълния размер на уговореното трудово възнаграждение на служителя е резултат на извършено от работодателя нарушение на императивни норми на трудовото законодателство, уреждащи реда за ангажиране на ограничената имуществената отговорност на служителя. Работодаателят [фирма] е пристъпил към реализиране на ограничената имуществена отговорност на служителя Г. без да е спазил реда, указан в

чл. 210 КТ. Не са основателни доводите за маловажност на нарушението. Няма основание за приложение на разпоредба на чл. 415в КТ. Съдът е намалил размера на наложената санкция до минимума предвиден в чл. 414, ал. 1 от КТ /1500 лв./ позовавайки се на смекчаващи отговорността обстоятелства: липса на данни за предходни нарушения на трудовото законодателство, както и изплащане на разликата до пълния размер на уговореното възнаграждение в срока на даденото задължително предписание и преди издаването на НП.

Решението е валидно, допустимо и правилно. Касационните оплаквания са идентични с изложените в първоначалната жалба, същите са обсъдени от състава на СРС и настоящият касационен състав препраща към тях, като не намира за нужно да ги преповтаря.

Въз основа на събраните по делото доказателства безспорно е установено, че касаторът е осъществил състава на нарушението по чл. 128, т. 2 от КТ. С тази норма е въведено задължение на всеки работодател да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на всеки работник или служител. По делото не са налице доказателства, въз основа на които да се установява, че в предвидения от закона срок, дружеството е заплатило на Г. полагащото му се трудово възнаграждение за месец юни 2021 година.

Не се споделя становището на касатора, че правната квалификация на извършеното нарушение е неправилна. Чл. 245, ал. 1 КТ няма връзка с казуса по делото, тъй като предвижда гарантирано изплащане на трудовото възнаграждение на работника или служителя в размер на 60 на сто от brutното му такова, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. Така заедно се отчитат предназначението на трудовото възнаграждение като източник на средства за издръжка на работника или служителя от една страна, и от друга затруднението на работодателя, по едни или други причини, при изплащането му в пълен размер. Затова и като следва принципа на закрила на труда, законът чрез чл. 245, ал. 1 КТ задължава работодателя да изплаща един минимален гарантиран размер на трудовото възнаграждение, определен чрез прилагане на по-високия от двата посочени в разпоредбата прага, като разликата до пълния дължим размер остава изискуема и подлежаща на допълнително изплащане със законната лихва съгласно чл. 245, ал. 2 КТ. Следователно, чл. 245, ал. 1 КТ тук би могъл да бъде нарушен от касатора, ако дружеството бе платило на работника си част от трудовото възнаграждение за м. 06.2021 г. и под двата минимума по чл. 245, ал. 1 КТ. Освен това, няма разлика в императивността на чл. 128, т. 2 и чл. 245, ал. 1 КТ. Доколкото чл. 128, т. 2 КТ предвижда изрично задължение на работодателя за заплащане на трудовото възнаграждение на заработилия го работник или служител, който не може валидно да се откаже от него съгласно чл. 8, ал. 4 КТ, нито изпълнението на това задължение може да се дерогира по обща воля на страните по трудовото правоотношение, то това е императивна разпоредба, с която държавата изпълнява задълженията си да осигури защита на труда по чл. 16 от Конституцията и международни договори, поради което има публичноправен ефект и затова като юридическа гаранция на правото на трудово възнаграждение, нарушаването на чл. 128, т. 2 КТ е наказуемо по чл. 414, ал. 1 КТ, отделно от чл. 245, ал. 1 КТ.

Развитите в жалбата доводи свързани с приложението на чл. 415в, ал. 1 от КТ, настоящата съдебна инстанция намира за неоснователни.

Съгласно чл. 415в, ал. 1 от КТ за нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което 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 лв.

Допуснатото нарушение не е сред изрично посочените от законодателя в разпоредбата на чл. 415в, ал. 2 КТ изключения от хипотезата на маловажност, поради което следва тя да бъде обсъдена. Съгласно Тълкувателно решение № 3/10.05.2011 г. по тълкувателно дело № 7/2010 г. на Върховния административен съд (ВАС), разпоредбата на чл. 415в КТ е привилегирован състав и е приложима по отношение на всички нарушения на разпоредбите на КТ, при наличие на предпоставките по този текст. Административният съд има правомощие, като касационна инстанция да преквалифицира нарушението, описано в НП, като "маловажно нарушение" по см. на чл. 415в КТ. В такъв случай, на наказаното лице следва да се наложи по-ниско по размер наказание. Маловажните нарушения, установени по КТ, съобразно чл. 415в КТ имат два основни признака, които трябва да са налице кумулативно: нарушението да е отстранено веднага след установяването му по реда на КТ и от него да не са настъпили вредни последици за работници и служители. В разглеждания случай те не са налице. Нарушението не е отстранено веднага след установяването му от контролните органи, а изплащане на част от трудовото възнаграждение се е случило със закъснение след издаване на предписание на работодателя. Налице е забава и за работника безспорно са произтекли вредни последици от неизплащането на трудовото му възнаграждение. Случаят не е маловажен- засягат се обществените отношения свързани с престираната работна сила и заплащането ѝ.

След като нарушението е доказано по несъмнен начин и участието на нарушителя в него, законосъобразно административно-наказващият орган е ангажирал административно-наказателната отговорност на касатора, а по отношение на размера на санкцията правилно съдът го е редуцирал до предвидения в закона минимум.

По изложените доводи настоящият касационен състав приема, че решението е правилно и следва да бъде оставено в сила.

С оглед изхода на спора на ответника следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в размер на 80 лева.

Воден от горното и на основание чл. 221, ал. 2 от АПК, Административен съд София-град, XVI-ти касационен състав,

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА решение № 15/04.01.2022 г. на СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, Наказателно отделение, 94-ти състав по н.а.х.д. № 12821/2021 г.

ОСЪЖДА: [фирма], ЕИК[ЕИК], да заплати на ДИРЕКЦИЯ "ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА" – С. разноски по делото в размер на 80 /осемдесет/ лева.

Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

1.

2.

ЧЛЕНОВЕ:

