

РЕШЕНИЕ

№ 2926

гр. София, 15.06.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VI КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 15.05.2020 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Любка Петрова

ЧЛЕНОВЕ: Маруся Йорданова

Цветанка Паунова

при участието на секретаря Цветанка Митакева и при участието на прокурора Стоян Димитров, като разгледа дело номер **1740** по описа за **2020** година докладвано от съдия Цветанка Паунова, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано е по касационна жалба от [фирма], чрез пълномощник адв. Д., против решение от 08.01.2020г., постановено по н.а.х.д. № 13602/2019г. по описа на Софийския районен съд, Наказателно отделение, 109-ти състав. С това съдебно решение е потвърдено Наказателно постановление № 22-005938/22.07.2019г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда” С., с което на основание чл. 416, ал. 5 във вр. с чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) на [фирма] е наложена имуществена санкция в размер на 1 500 (хиляда и петстотин) лв., за нарушение на чл. 128а, ал. 1 от КТ.

В касационната жалба са наведени доводи, че обжалваното решение е незаконосъобразно, неправилно и противоречащо на материалния закон, а наложената имуществена санкция е явно несправедлива и несъразмерна на описаното в НП нарушение. По същество се поддържа, че макар работодателят да не е предоставил на служителя в законоустановения 14-дневен срок част от документите, удостоверяващи факти, свързани с трудовото му правоотношение, впоследствие той е изпълнил задължението си. Иска се отмяна на решението, евентуално – квалифициране на нарушението като маловажно и налагане на имуществена санкция в размер, установен

в чл. 415в, ал. 1 от КТ.

Отвeтникът - Дирекция „Инспекция по труда” С. не взема становище по касационната жалба.

Представителят на Софийска градска прокуратура дава заключение за частична основателност на касационната жалба досежно размера на наложената имуществена санкция.

Административен съд София-град, VI-ти касационен състав, като прецени събраните по делото доказателства и доводите на страните, приема за установено следното:

Касационната жалба е процесуално допустима, тъй като е подадена от надлежна страна и в срока по чл. 211, ал. 1 от АПК.

Разгледана по същество е неоснователна по следните съображения:

С обжалваното решение Софийският районен съд е приел от фактическа страна, че при извършена проверка по спазване на трудовото законодателство за времето от 25.03.2019г. до 10.05.2019г. на [фирма], въз основа на представени в ДИТ С. документи и при преглед на трудовото досие на Й. И. П.-А., служител на длъжност „гл. счетоводител“, е установено, че същата е подала в дружеството заявление за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 2 от КТ, заведено с вх. № 01/06.03.2019г. В заявлението е отправено искане до работодателя за издаване и представяне на документи – извлечение за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, заповед за прекратяване на трудовото правоотношение и заверена трудова книжка на П.-А.. Съгласно писмо изх. № 2/15.04.2019г. и известие за доставянето му, на 18.04.2019г. служителът е получил заповед за прекратяване на трудовото правоотношение. Справка изх. № 11/25.04.2019г. за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения е получена от служителя на 07.05.2019г.

Приетата от съда фактическа обстановка е установена от приобщените по делото писмени доказателства, както и от показанията на свидетелите В. /актосъставител/, П. /одитор, участвала в изготвянето на справка за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения/ и П.-А. /подала сигнал до ДИТ С. за нарушение на трудовото законодателство/.

При така установеното от фактическа страна, от правна страна съдът е приел, че АУАН и издаденото въз основа на него НП са постановени при спазване на процесуалните правила, предвидени в ЗАНН, както и че визираното в наказателното постановление административно нарушение е доказано по несъмнен начин и не са налице основания случаят да се квалифицира като маловажен.

Така постановеното решение е валидно, допустимо и правилно.

Съответни на доказателствата по делото са изводите на районния съд, че съставът на вмененото нарушение е безспорно осъществен от обективна страна. Работодателят е санкциониран за нарушение на чл. 128а, ал. 1 от КТ. Съгласно посочената разпоредба по писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането. Нарушаването на посоченото изискване е скрепено с налагане на административно наказание за работодателя на основание чл. 414, ал. 1 от КТ, а именно - работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв.

В случая е безспорно установено, че на 06.03.2019г. служителят П.-А. е подала заявление до работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 2 от КТ, заведено с вх. № 01/06.03.2019г., като е поискала издаване и представяне на документи – извлечение за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, заповед за прекратяване на трудовото правоотношение и заверена трудова книжка. Правилно въззивният съд е приел, че искането е подадено именно на 06.03.2019г. – в нотариалната покана до служителя изрично е посочено, че считано от 06.03.2019г. същият едностранно е прекратил трудовия си договор, т.е. работодателят е възприел именно тази дата като дата на подаване на заявлението за прекратяване на трудовото правоотношение. В същото това заявление е обективизирано и искането за издаване и представяне на описаните документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение. Считано от тази дата, срокът за изпълнение на задължението по чл. 128а, ал. 1 от КТ е изтекъл на 20.03.2019г., докато служителят е получил поисканите документи - заповед за прекратяване на трудовото правоотношение и справка за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения – на 18.04.2019г., съответно на 07.05.2019г. Неотносимо за съставомерността на нарушението е обстоятелството, че третият изискан от работодателя по реда на чл. 128а от КТ документ - трудова книжка, всъщност е била в държане на служителя.

В случая е установено по несъмнен начин извършването на нарушение на чл. 128а, ал. 1 от КТ, за което на работодателя е наложена имуществена санкция на основание чл. 414, ал. 1 от КТ в минимален размер от 1 500 лв. Въззивният съд е приел, че не са налице основанията за нарушението да се квалифицира като маловажно по смисъла на чл. 415в, ал. 1 от КТ, тъй като не е отстранено веднага след установяването му по реда на КТ. Приел е, че съгласно изготвения протокол за проверка на ДИТ С. проверката е извършена на три отделни дати – 25.03., 08.04. и 10.05.2019г., като на първите две дати не е било изпълнено задължението по чл. 128а, ал. 1 от КТ. 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. Настоящата инстанция не споделя изводите на въззивния съд, че в случая нарушението не е било отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в КТ. Няма как нарушението да се счита за установено в хода на все още висяща проверка от контролните органи на ДИТ С.. В случая проверката е приключила със съставянето на Протокол за извършена проверка изх. № ПР1910363 от 10.05.2019г., в който са обективизирани констатации за допуснати нарушения на трудовото законодателство, включително за нарушение на чл. 128а, ал. 1 от КТ, за което е съставен АУАН № 22-005938 от 15.05.2019г. Именно това е редът, предвиден в КТ, за установяване на нарушения. В случая както към момента на приключване на проверката /10.05.2019г./, така и към момента на съставяне на АУАН /15.05.2019г./ работодателят вече е бил изпълнил задължението си по чл. 128а, ал. 1 от КТ – справката за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения е получена от служителя на 07.05.2019г., т.е. работодателят е отстранил нарушението дори преди установяването му по надлежния ред. Въпреки това, не е налице втората предпоставка на чл. 415в, ал. 1 от КТ, а именно от нарушението да не са произтекли вредни последици за служителя. Работодаателят е следвало в срок до 20.03.2019г. да издаде

заповед за прекратяване на трудовото правоотношение и да предостави справка за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, които документи са предоставени съответно на 18.04.2019г. и 07.05.2019г. Допуснатата забава безспорно е засегнала неблагоприятно служителя П., тъй като последната не е имала възможност да постъпи на друга работа. Освен това, според показанията ѝ, тя е завела трудово дело срещу работодателя за неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, а описаната справка несъмнено е доказателство, което е следвало своевременно да бъде предоставено пред съда за доказване на претенцията.

По изложените съображения не са налице основания за отмяна на обжалваното решение и същото като законосъобразно и правилно следва да бъде оставено в сила.

Водим от горното и на основание чл. 221, ал. 2, предл. първо от АПК, Административен съд София - град, VI-ти касационен състав

Р Е Ш И :

ОСТАВЯ В СИЛА решение от 08.01.2020г., постановено по н.а.х.д. № 13602/2019г. по описа на Софийския районен съд, Наказателно отделение, 109-ти състав.
Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: