

РЕШЕНИЕ

№ 1019

гр. София, 18.02.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 29.01.2021 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Ралица Романова

ЧЛЕНОВЕ: Калина Пецова

Георги Терзиев

при участието на секретаря Клавдия Дали и при участието на прокурора Моника Малинова, като разгледа дело номер **11824** по описа за **2020** година докладвано от съдия Калина Пецова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), във връзка с чл. 63, ал. 1 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на [фирма], чрез процесуалния си представител адв. С., срещу решение № 20240510 от 30.10.2020 г., постановено по НАХД № 8758 по описа за 2020 г. на Софийски районен съд (СРС), Наказателно отделение, 11 – ти състав, с което е потвърдил Наказателно постановление (НП) № 23-003478 от 08.06.2020 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, с което на основание чл. 414, ал. 1 Кодекса на труда (КТ), на касатора, в качеството му на работодател, по смисъла на § 1, т. 1 ДР на КТ, е наложено административно наказание – „имуществена санкция“, в размер на 1500 лева, за извършено нарушение на чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ.

С касационната жалба се иска отмяна на решението като незаконосъобразно и неправилно. Релевираните основания са за нарушение на материалния закон и допуснати съществени нарушения на процесуалните правила - касационни основания по смисъла на чл. 348, ал. 1, т. 1 и т. 2 от Наказателнопроцесуалния кодекс (НПК), във вр. с чл. 63, ал. 1 ЗАНН. В жалбата се посочва, че обжалваното решение се базира на напълно произволни фактически и правни изводи, които не се обосновават на конкретните констатации на контролния орган в НП. Счита се, че в конкретния трудов

казус, отсъствието на служителката безспорно е продължило от 16.03.2020 г. до 25.04.2020 г. без каквото и да е удостоверение пред работодателя на уважителна причина и без каквото и да е било опит за контакт с изпълнителния директор или офис мениджъра на работодателя. Приема се, че в действителност контролният орган не е съумял да установи по безспорен начин наличието на соченото в НП административно нарушение на чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ. Изяснява се, че [фирма] не е обявявало престой, нито е спирало работа през месеците март и април; същото е издавало вътрешни актове, в които се е съдържала възможност, в ситуацията на извънредно положение, по преценка на работодателя, някои от служителите, при които е било отчетено намаляване обема на работа, да бъдат поканени да ползват, съответно да им бъде възложено без тяхното съгласие, ползването на неизползван платен отпуск, съответно да дадат съгласие за ползване на неплатен отпуск, с оглед защита на здравето им. Допълва се, че актосъставителят ясно формулира какво контролният орган разбира под „обективна невъзможност“ за бившата служителка П. С. да се е явила на работа в процесния период – само и единствено липсата на трудова функция, която да упражнява поради факта, че работодателят е заличил длъжността ѝ от длъжностното разписание преди да пристъпи към предизвестяване за прекратяване на трудовия ѝ договор – довод, който е повече от абсурден предвид тоталното му противоречие с приложимата нормативна уредба, касаеща уволнението поради съкращаване на щата и съдебната практика по приложението ѝ. Иска се отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго по съществуващото на спора, с което да бъде отменено НП.

В съдебно заседание касаторът, редовно уведомен, се представлява от адв. С., която поддържа касационната жалба.

Ответникът – Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, чрез юрк. П., оспорва жалбата като неоснователна и недоказана и моли да бъде потвърдено обжалваното решение. В съдебно заседание се посочва, че видно от фиша за заплата, работодателят е следвал поведение и е начислил дни в работни, дни в отпуск и дни в неплатен отпуск, но след като служителят му отказва, той в израз на властнически произвол я подвежда в самоотлъчка за онези два дни, в които жената няма писмено волеизявление. Последва и закриване на длъжността ѝ със задна дата. Поради тези си действия, проверяващите са приели, че работодателят е извършил нарушение, възпрепятствайки служителката да се върне на работа, поради закрита длъжност. Претендира се юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на Софийска Градска прокуратура дава заключение, че касационната жалба е неоснователна, а съдебното решение е правилно и законосъобразно.

Административен съд София - град, седми касационен състав, намира, че жалбата е подадена в срока по чл. 211 от АПК от надлежна страна и се явява допустима. Разгледана по същество, същата е неоснователна.

От фактическа страна СРС е установил следното:

С протокол от 13.03.2020 г. на заседание на Съвета на директорите на търговското дружество [фирма] било взето решение за съкращаване на длъжността „фактурист“, считано от 16.03.2020 г. Със Заповед № 0010/13.03.2020 г. било утвърдено ново щатно разписание, считано от 16.03.2020 г. Според него била съкратена една щатна бройка на длъжността „фактурист“. Към цитираната дата, на длъжността фактурист била назначена П. Г. С., по силата на трудов договор №3109/26.06.2017 г., без данни - трудовото правоотношение да е било променяно, по отношение на длъжността. Със

Заповед № 0012/20.03.2020 г, работодателят предоставил на П. Г. С. платен годишен отпуск, считано от 16.03.2020 г. до 27.03.2020 г., на основание чл.7, ал.2 от Закона за мерките и дейността по време на извънредното положение, обявено с решение на НС от 13.03.2020 г. (обн. ДВ 28/2020г.). Независимо от това, за П. Г. С. дните 30.03.2020 г. и 31.03.2020 г. били оформени като самоотлъчка, без да е отчетено обстоятелството, че трудовата функция на лицето не съществува и същата се намира в обективна невъзможност да изпълнява работата и задълженията по трудово правоотношение не по своя вина. Впоследствие, трудовото правоотношение на С. било прекратено. Прието било, че дружеството-касатор не е изпълнило задължението си да осигури на П. Г. С. нормални условия за изпълнение на работа по трудовото правоотношение, за което се е уговорила като и осигури работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение, след приключване на платения ѝ годишен отпуск, поради фактическото премахване на трудовата функция „фактурист“, т.е. същата е била в обективна невъзможност да изпълнява трудовите си задълженията от 30.03.2020 г. до момента на връчване на заповед № 0014/24.04.2020 г. За установеното нарушение бил съставен АУАН № 23-003478/28.04.2020 г., като деянието било квалифицирано като нарушение на чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ. Въз основа на него, било издадено процесното НП.

Съдът е изложил и правните си изводи, за да потвърди НП като правилно и законосъобразно, като мотивирано е отхвърлил направените от наказаното дружество възражения.

Решението на въззивния съд е валидно, допустимо и правилно.

Съгласно установеното от разпоредбата на чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ, заради чието нарушаване е ангажирана отговорността на дружеството-касатор, работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, като осигури: 1. работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение.

Към това задължение на работодателят кореспондира и друго да се осигурят нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, както и да осигури длъжностна характеристика, екземпляр от която се връчва на работника или служителя при сключване на трудовия договор срещу подпис и се отбелязва датата на връчването.

Съгласно разпоредбата на чл. 414, ал. 1 от КТ, 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 лева, а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лева. В случая, извършването на административно нарушение се осъществява чрез бездействие, поради неизпълнение на дължимото законово поведение. Безспорно по делото е установено, че П. Г. С. е била назначена на длъжността „фактурист“ във фирма [фирма]. Безсъмнено се установява също, че дружеството, в качеството си на работодател, не е допускал посочения работник/служител да извършва работата, за която е бил назначен. Издадена е била заповед от 13.03.2020 г., с която били приканени служителите да ползват платен годишен отпуск. Впоследствие е била издадена друга заповед от 20.03.2020 г., с която на С. е предоставен платен годишен отпуск за периода от 13.03.2020 г. до 27.03.2020 г., след което от страна на работодателя е изпратено писмо, с което я кани да ползва

неплатен годишен отпуск. Тъй като от страна на С. е изразен писмен отказ от нея, във фиша за заплата за съответния месец, работодателят е начислил заплата за работни дни, за дни в платен отпуск и за дни в неплатен отпуск. За два дни от месеца 30.03.2020 г. и 31.03.2020 г., поради изричен отказ на служителя, работодателят я подвежда в самоотлъчка, като впоследствие издава и заповед, с която закрива длъжността ѝ със задна дата. По този начин С. е възпрепятствана изобщо да се върне на работа. Съдът също намира, че за 30.03.2020 г. и 31.03.2020 г. трудовата функция на лицето не съществува и С. се намира в обективна невъзможност да изпълнява работата и задълженията си по трудово правоотношение не по своя вина. След приключване на платения годишен отпуск на С. и поради фактическото премахване на трудовата функция „фактурист“, същата е била в обективна невъзможност да изпълнява трудовите си задължения от 30.03.2020 г. до 24.04.2020 г., когато ѝ е връчена заповед № 0014. Така описаното изпълва от обективна страна съставомерността на нарушението по чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ, като с оглед на обстоятелството, че е ангажирана административнонаказателна отговорност на юридическо лице, не следва да се обсъжда въпросът за субективната страна на деянието. Няма основания да се приложи и чл. 415в КТ, доколкото осигуряването на работа изисква системно и трайно във времето предоставяне на възможност за полагане на труда, за който е сключен и трудовият договор. При определяне вида и размера на наложеното наказание административнонаказващият орган е наложил имуществена санкция в минимален размер, поради което съдът не намира основания да обсъжда справедливостта и обосноваването ѝ.

При този изход на спора претенцията на ответника за присъждане на юрисконсултско възнаграждение е основателна, като същото следва да бъде определено в размер на 100 лева, на основание чл. 63, ал. 5 ЗАНН, във вр. с чл. 37, ал. 1 от Закона за правната помощ, във вр. с чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Съобразно гореизложеното и поради липсата на релевираните с жалбата касационни основания и на други такива по чл. 218, ал. 2 АПК, установени от касационната инстанция служебно, оспореното решение, като законосъобразно, следва да бъде оставено в сила.

Воден от горното и на основание чл. 221, ал. 2 АПК, във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, Административен съд София – град, VII касационен състав

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА решение № 20240510 от 30.10.2020 г., постановено по НАХД № 8758 по описа за 2020 г. на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 11 – ти състав.

ОСЪЖДА [фирма] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ разности по делото в размер на 100.00 (сто) лева за юрисконсултско възнаграждение. РЕШЕНИЕТО е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ:

