

РЕШЕНИЕ

№ 3376

гр. София, 29.06.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XVI КАСАЦИОНЕН
СЪСТАВ**, в публично заседание на 29.05.2020 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Ива Кечева

ЧЛЕНОВЕ: Николай Ангелов

Маргарита Йорданова

при участието на секретаря Мариана Велева и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **552** по описа за **2020** година докладвано от съдия Маргарита Йорданова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.208 и сл. от АПК, във връзка с чл.63, ал.1 от ЗАНН.

Образувано е по касационна жалба на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, чрез инж. Е. А., Директор на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, срещу Решение № /без номер/ от 29.11.2019г. постановено от Софийски районен съд (СРС), Наказателно отделение, 112-ти състав по НАХД № 14682/2019г., с което е отменено Наказателно постановление № 23-003005/27.08.2019г., издадено от главния Директора на Главна дирекция „Инспектиране на труда“ – С., с което на основание чл.416, ал.5, вр. чл.414, ал.3 от Кодекса на труда, за нарушение на чл.63, ал.2 от КТ на [фирма] с ЕИК[ЕИК] е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 1500 лева.

В касационната жалба са развити съображения за неправилност, необоснованост и незаконосъобразност поради допуснати съществени нарушения на материалния и процесуалния закон. Жалбоподателят твърди, че съдът неправилно е приел, че нарушителят не е имал качеството работодател и към момента на проверката и лицето М. не е извършвало трудова дейност, а единствено е била на обучение. Твърди се, че според събраните писмени и гласни доказателства се установява, че лицето е заварено там, полагало е труд, предоставяло е работната си сила, а не се е обучавало, тъй като към момента са липсвали каквито и да е признаци и данни това да е така – липсвал е

обучаващ човек. Излагат се съображения, че писмените доказателства свидетелстват, че трудовият договор между страните е сключен на 16.07.2019г., а уведомление за него до ТД на НАП е подадено на 16.07.2019г. в 19:47 часа. Сочи, че изрично в трудовия договор е удостоверено с подписите и на работодателя и на работника, че е постъпила именно на посочената дата, на която е заварена да работи и на която е регистриран трудовия договор в ТД на НАП, но след момента на проверката и след приключване на работното време на М.. Излагат се съображения, че въз основа на фактическите обстоятелства, които са от значение за спора безспорно се достига до извода, че [фирма], в качеството си на работодател, е допуснал до работа лицето М. М., на длъжност „готвач“, преди да и предостави копие от уведомлението по чл.62, ал.3 от КТ. Претендира отмяна на решението на районния съд и постановяване на ново, с което да бъде потвърдено наказателното постановление. В съдебно заседание касаторът, чрез процесуалния си представител поддържа жалбата на основанията на които е подадена и претендира юрисконсултско възнаграждение.

Ответникът по касация – [фирма], редовно призован не изпраща представител и не изразява становище по същество на същата.

Представителят на Софийска градска прокуратура счита касационната жалба за основателна.

Административен съд София - град, XVI касационен състав като прецени събраните по делото доказателства, доводите и възраженията на страните и в рамките на касационната проверка, извършена съгласно чл. 218 АПК, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Касационната жалба е подадена в срока по чл. 211, ал. 1 АПК, във вр. с чл. 63, ал. 1 ЗАНН и от надлежна страна, поради което е ДОПУСТИМА за разглеждане.

Разгледана по същество жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА.

Софийски районен съд е установил от фактическа страна, че при извършена проверка на 16.07.2019г. служители на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ направили проверка на обект „Бар Картел“, находящ се в [населено място],[жк], [жилищен адрес] стопанисван от [фирма], се установило, че дружеството в качеството си на работодател е допуснал до работа лицето М. М., на длъжност „готвач – студена кухня“, без предварително да и предостави заверено копие от изискуемите по чл.62, ал.3 от КТ уведомление до ТД на НАП за регистрация на сключения с нея трудов договор. Тези обстоятелства били обективирани в Протокол № ПР1923721/22.07.2019г. и АУАН № 23-003005 от 22.07.2019г. който бил връчен и подписан от пълномощник без възражения. Въз основа на съставения АУАН е издадено обжалваното наказателно постановление.

За да отмени процесното НП Районният съд е приел, че при издаване на АУАН и Наказателното Постановление не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила водещи до неговото опорочаване и ограничаващи правото на защита на нарушителя. Изложил е доводи, че фактите са правилно установено от административнонаказващия орган, но правото е приложено неправилно, като в случая работодателят действително е извършил административно нарушение, но не това, което административнонаказващия орган е приел за осъществено.

Така постановеното решение е правилно по следните съображения:

Настоящият касационен състав намира, че оспореното решение на СРС е валидно и допустимо. Районният съд е изпълнил служебното си задължение да проведе съдебното следствие по начин, който е осигурил обективно, всестранно и пълно

изясняване на всички обстоятелства, включени в предмета на доказване, при точното съблюдаване на процесуалните правила относно събиране, проверка и анализ на доказателствата.

Съгласно разпоредбата на чл.62, ал.3 КТ в тридневен срок от сключването 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. Националната агенция за приходите предоставя в реално време на оправомощени лица от дирекции „Инспекция по труда“ електронен достъп до регистъра на трудовите договори и при поискване в срок три работни дни изпраща копие от съответното заверено уведомление. Според приложимата норма на чл.63, ал.2 КТ работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл.62, ал.3 от КТ заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. В ал.2 на чл.63 е въведена изрична забрана за работодателя да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави документите по ал.1.

От приобщените по делото доказателства е видно, че трудов договор с лицето е сключен постфактум, след осъществяване на проверката, за което свидетелства и фактът, че уведомлението за сключения трудов договор е подадено в ТД на НАП е на 16.07.2019 г., в 19:47:06ч. По делото е представена попълнена от М. декларация по чл. 402, ал. 1, т. 3 от КТ, в която посочил, че работи в дружеството от 16.07.2019 г. на длъжност „готвач – студена кухня“, с работно време от 10:00 часа до 17:00 часа, но няма сключен трудов договор, както и че не е получил копие от заверено уведомление и екземпляр от сключения писмен трудов договор, т.е. към момента на проверката в действителност М. не е разполагала със сключен трудов договор, а същият е изготвен с оглед констатациите на проверяващите след приключване на контролната дейност.

При това положение настоящата инстанция приема за правилни изводите на СРС, че описаното в НП деяние е несъставомерно по посочения текст – чл. 63, ал. 2 от КТ, тъй като приетата от административнонаказващия орган правна квалификация не отговаря на действително установените по делото факти, отразени в АУАН и в НП. Санкционирането на лицето на основание чл. 63, ал. 2 от КТ за това, че е допуснал до работа лице, без да му е предоставил екземпляр от сключения трудов договор и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ, предполага да е налице подписан трудов договор между работодателя и работника, както и да е изпратено уведомление до ТД на НАП.

Очевидно е, че при липса на писмен трудов договор между страните, то и работодателят не би могъл да предостави на работника копие от същия и уведомлението. Поради което, следва да бъде прието, че при установената липса на писмен трудов договор работодателят следва да понесе отговорност за неизпълнение на задължение по чл. 62, ал. 1 от КТ, във връзка с чл. 1, ал. 2 от КТ - за това, че не е сключил с работника трудов договор в писмена форма, а не за вменената му от наказващия орган отговорност по чл. 63, ал. 2 от КТ. Отговорността по чл. 63, ал. 2 от КТ изисква друга фактическа обстановка, а именно – наличие на сключен и подписан трудов договор и непредставяне на работника както на сключения договор, така и на копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ. В случай, че не е осъществен юридическият факт, пораждащ задължението по чл. 63, ал. 1 от КТ, не би могло да се стигне до нарушаване на забраната по чл. 63, ал. 2 от КТ. В контекста на изложеното,

касационният състав намира за неоснователни сочените от касатора отменителни основания.

В обобщение на изложеното, касационната инстанция намира, че районният съд е постановил валиден и допустим акт, съобразен изцяло с материалния закон и производствените правила, поради което същият следва да бъде оставен в сила по изложените по-горе в съдебния акт съображения.

По изложените съображения и на основание чл.221, ал.2 от АПК, Административен съд – София-град, XVI касационен състав

Р Е Ш И :

ОСТАВЯ В СИЛА Решение №/без номер/ от 29.11.2019г. постановено от Софийски районен съд (СРС), Наказателно отделение, 112-ти състав по НАХД № 14682/2019г., с което е отменено Наказателно постановление № 23-003005/27.08.2019г., издадено от главния Директора на Главна дирекция „Инспектиране на труда“ – С., с което на [фирма] с ЕИК[ЕИК], на основание чл.416, ал.5, вр. чл.414, ал.3 от Кодекса на труда, за нарушение на чл.63, ал.2 от КТ на [фирма] с ЕИК[ЕИК] е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 1500 лева.

РЕШЕНИЕТО е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.