

РЕШЕНИЕ

№ 6087

гр. София, 13.11.2012 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, XII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 19.10.2012 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Румяна Лилова

ЧЛЕНОВЕ: Деница Митрова

Николай Ангелов

при участието на секретаря Кристина Петрова и при участието на прокурора Димитров, като разгледа дело номер **8072** по описа за **2012** година докладвано от съдия Николай Ангелов, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано е по касационна жалба на Директора на Дирекция Инспекция по труда Софийска област –инж.Е. А. срещу Решение от 06.06.2012 г. по НАХД № 16135/20102 г. по описа на Софийски районен съд, НО, 94-ти състав.С обжалваното решение е отменено Наказателно постановление № 23-2301093/30.09.2010г.,издадено от Директора на дирекция Инспекция по труда-София ,с което на Пи Е. Пи М. ЕАД,ЕИК:[ЕИК] е наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 3 000 лв. (три хиляди лева) на основание чл. 416, ал. 5 във вр. чл.414 ал.3 от КТ ,за нарушение на чл.63, ал.2 КТ.

В съдебно заседание касаторът не се явява и не се представлява.Моли съда да отмени решението на СРС и да потвърди наказателното постановление по изложени в жалбата съображения. .

Процесуалният представител на ответника адв.Г., изразява становище за неоснователност на касационната жалба и моли да бъде оставено в сила решението на СРС по подробно изложени съображения.

Представителят на Софийска градска прокуратура счита касационната жалба за неоснователна и моли да бъде оставено в сила решението на СРС.

Съдът, като взе предвид събраните по делото доказателства, доводите на страните и съобрази закона, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

Касационната жалба е подадена в срок, от процесуално легитимирано лице, поради което е процесуално допустима.

Разгледана по същество, касационната жалба е основателна по наведеното в нея касационно основание-нарушение на закона .

Въз основа на събрания в първоинстанционното производство доказателствен материал районният съд е приел за установено, че АУАН е съставен и наказателното постановление е издадено от компетентни органи.От показанията на актосъставителя Жасмина Г. П.,свидетеля Е. Е. Ц. и приетите писмени доказателства,се установило че при проверка за спазване на трудовото законодателство на 15,06,2010год в обект Офис на фирма Пи енд Пи М. ЕАД в хотел Флоримонт [населено място],се установило,че дружеството в качеството му на работодател по смисъла на §1 т.1 от ДР на КТ е допуснал до работа лицето Е. Е. Ц. на длъжност «специалист по маркетинг и реклама»,преди да му предостави документите по чл.63 ал.1 от КТ,а именно копие на хартиен носител от заверено в ТД на НАП уведомление за регистрация на трудовия договор.За така извършеното административно нарушение на жалбоподателя бил издаден АУАН № 23-2301093/30,06,2012год ,въз основа на който било издадено и атакуваното наказателно постановление.

Съобразно чл.218 от АПК касационната инстанция дължи произнасяне относно наведените в жалбата касационни оплаквания, като следи служебно за валидността, допустимостта и съответствието на решението с материалния закон.

При извършената служебна проверка съдът намира,че решението на СРС е валидно,допустимо,но неправилно.При преценката на доказателствения материал съдът е допуснал нарушение на закона.

Страните не спорят по фактите- на 15,06,2010год в обект Офис на фирма Пи енд Пи М. ЕАД в хотел Флоримонт [населено място],се установило,че дружеството в качеството му на работодател по смисъла на §1 т.1 от ДР на КТ е допуснал до работа лицето Е. Е. Ц. на длъжност «специалист по маркетинг и реклама»,преди да му предостави документите по чл.63 ал.1 от КТ,а именно копие на хартиен носител от заверено в ТД на НАП уведомление за регистрация на трудовия договор.По време на проверката –сутринта на 15,06,2010година-около 10,30-11,00 часа, актосъставителят установил,че лицето Е. Е. Ц. полага труд в дружеството Пи енд Пи М. ЕАД.Същият попълнил декларация,че е на стажантско обучение със сключен трудов договор за обучение. Такъв договор по административната преписка не е представен. Напротив-представен е редовен трудов договор от 15,06,2010год за същия служител на длъжността специалист маркетинг и реклама за неопределено време и начало на постъпване на работа-15,06,2010година.Този трудов договор е регистриран в ТД на НАП с изх.№ 22388103145441/ 15,06,2010година в 14:48:42 часа-т.е четири часа след проверката.Не се спори,че въпросния трудов договор е прекратен на 31,08,2010година/справка на стр.4 от делото в СРС/.От разпита на свид.Е. Ц. в с.з пред СРС се установява,че същият е постъпил на работа в същия ден,в който се е състояла и проверката.Уговорката била ако му хареса работата да прецени дали да остане на работа.Към момента на проверката не е имал трудов договор.

Въззивният съд е приел,че доколкото към момента на проверката Ц. не е имал трудов договор, а е подписал декларация за стажантско обучение то и за работодателя не е възникнало задължението по чл.63 ал.1 и ал.2 от КТ да представи на работника копие

от уведомлението по чл.62 ал.3 от КТ, заверено от ТД на НАП.

Настоящият състав намира, че при преценката на доказателствата по спора въззивния съд е допуснал нарушение на закона, изразяващо се в следното-съгласно чл.61 ал.1 от КТ Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа. Както бе посочено по горе трудовият договор между дружеството и работника е сключен на 15,06,2010 година, като дата на постъпване на работа е посочена 15,06,2010 година, а същият е регистриран на 15,06,2010 година в 14 часа и 48 минути в ТД на НАП. Малко по рано –около 10,30-11,00 часа на същия ден при проверката от Дирекция Инспекция по труда в офис на дружеството е заварен да полага труд лицето Е. Ц., като специалист маркетинг и реклама. Дружеството твърди, че той е бил на стажантско обучение, като в самата декларация е посочено, че лицето има сключен трудов договор на обучение. Съгласно чл.63 ал.1 и ал.2 от 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, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. Работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави документите по ал. 1. В случая работодателят сам се е поставил в невъзможност да изпълни изискванията на чл.63 ал.1 и ал.2 от КТ. Същият е имал възможност по реда на чл.62 ал.3 от КТ да регистрира трудовия договор в тридневен срок от сключването му пред ТД на НАП, и ако служителя действително е бил на стажантско обучение е нямало пречка договорната връзка между страните да се оформи именно като такова-с определен срок на действие на договора. Тъй като обаче в договора е записано, че същият е безсрочен, и изпълняваната от Ц. длъжност е била специалист по маркетинг и реклама/което предполага определени умения и квалификации у служителя, мотивирайки работодателя да го наеме на работа/, то и съдът приема, че не е възможно житейски и логично същият само в рамките на около 4 часа да прецени дали му харесва работата и да е решил да сключи трудов договор за неопределено време, а работодателят толкова решително да е преценил, че стажанта Е. Ц. е готов да постъпи на работа по редовен и безсрочен трудов договор. От друга страна следва да се отчете факта, че в действителност Е. Ц. е бил на работа още от началото на работния ден на 15,06,2010 година и в същия ден е сключен както трудовия му договор, така е изпратено и уведомлението по чл.63 ал.2 от КТ. Ето защо и работодателят по същество е допуснал нарушение на въпросната разпоредба. Доколкото чл.415 в ал.2 от КТ изрично изключва маловажността на случая-не може да намери приложение и чл.28 от ЗАНН. Това води до извода, че дружеството Пи енд Пи М. ЕАД е допуснало нарушение на чл.63 ал.2 от КТ и следва да се ангажира неговата административна отговорност. При преценката за тежестта на имуществената санкция следва да се отбележи, че нарушението е за първи път и в кратък срок след извършването му-в рамките на 4 часа работодателят е отстранил евентуалните вредни последици от нарушението. Ето защо и размерът на наложената имуществена санкция следва да се намали до минимума, посочен в нормата на чл.414 ал.3 от КТ- а именно 1500 лева.

Водим от горното и на основание чл.221, ал. 2 предл.2 от АПК, Административен съд София-град, 12 касационен състав

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение от 06.06.2012 г. по НАХД № 16135/20102 г. по описа на Софийски районен съд, НО, 94-ти състав с което е отменено Наказателно постановление № 23-2301093/30.09.2010г., издадено от Директора на дирекция Инспекция по труда-София ,с което на Пи Е. Пи М. ЕАД,ЕИК:[ЕИК] е наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 3 000 лв. (три хиляди лева) на основание чл. 416, ал. 5 във вр. Чл.414 ал.3 от КТ ,за нарушение на чл.63, ал.2 КТ.,като вместо това ПОСТАНОВЯВА:

ИЗМЕНЯВА Наказателно постановление № 23-2301093/30.09.2010г., издадено от Директора на дирекция Инспекция по труда-София ,с което на Пи Е. Пи М. ЕАД,ЕИК:[ЕИК] е наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 3 000 лв. (три хиляди лева) на основание чл. 416, ал. 5 във вр. Чл.414 ал.3 от КТ ,за нарушение на чл.63, ал.2 КТ.,като НАМАЛЯВА размера на наложената имуществена санкция от 3000 лева на 1500 лева..

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване или протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ:1.

2.