

# РЕШЕНИЕ

№ 5752

гр. София, 22.10.2020 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,**  
в публично заседание на 16.10.2020 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Ралица Романова**

**ЧЛЕНОВЕ: Калина Пецова**

**Георги Терзиев**

при участието на секретаря Светла Гечева и при участието на прокурора Стоян Димитров, като разгледа дело номер **6855** 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 Дирекция „Инспекция по труда“ – (ДИТ) [населено място], чрез процесуалния си представител юрк. С., срещу решение от 28.05.2020 г., постановено по НАХД № 7646 по описа за 2018 г. на Софийски районен съд (СРС), Наказателно отделение, 14 – ти състав, с което е отменил Наказателно постановление (НП) № 22-003352 от 20.03.2017 г., издадено от директора на ДИТ – С., с което на [фирма], в качеството му на работодател, на основание чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) е наложено административно наказание – „имуществена санкция“, в размер на 1500 лева, за извършена нарушение на чл. 128, т. 2 КТ.

С касационната жалба се иска отмяна на решението като незаконосъобразно и неправилно. Релевираните основания са за нарушение на материалния закон - касационно основание по смисъла на чл. 348, ал. 1, т. 1 от Наказателнопроцесуалния кодекс (НПК), във вр. с чл. 63, ал. 1 ЗАНН. Сочи, че задължението на работодателя да изплаща на работника или служителя възнаграждение за извършената от него работа не е условно, както е счел съдът. Неправилно е освен това становището на съдебния състав, че контролният орган не може да се позовава на ведомостта, за да установи какво дължи работодателят за свършената работа. Действително, липсата на подпис

на служителя във ведомостта за заплати сама по себе си не навежда на единствената възможност, че възнаграждението не е изплатено, а само до извода, че не е изплатено по ведомост. Допълва се, че до приключване на проверката не са представени доказателства – разписка, банкови нареждания или извлечения, разходни ордери или други документи, които да удостоверяват изплащане на начислено във ведомостта трудово възнаграждение за месец юли 2016 г. на С. А. П.. Неизплащането на трудово възнаграждение в уговорените срокове е нарушение на трудовото законодателство и поради това, в правомощията именно на контролните органи на Инспекцията по труда е да съставят акт за установяване на административно нарушение по чл. 128, т. 2 КТ. Искане се отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго по съществуващото на спора, с което да бъде потвърдено изцяло НП.

В съдебно заседание касаторът, редовно уведомен, представлява се от юрк П., който поддържа жалбата и претендира юрисконсултско възнаграждение.

Ответникът – [фирма], се представлява от адв. Б., който моли жалбата да бъде отхвърлена, алтернативно НП да бъде изменено чрез намаляване на наказанието по чл. 415в от КТ. Представя писмени бележки.

Представителят на Софийска Градска прокуратура дава заключение, че касационната жалба е неоснователна.

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 основателна.

От фактическа страна СРС е установил следното:

На 03.02.2017 г. контролните органи при ДИТ – С. започнали документална проверка за спазване на трудовото законодателство в магазин 11 за хранителни стоки, находящ се в [населено място],[жк], [жилищен адрес] стопанисван от [фирма]. Проверката приключила на 23.02.2017 г. в ДИТ – С., като установените от проверката обстоятелства били отразени в протокол за извършване на проверка № ПР1704356/23.02.2016 г. Въз основа на проверените документи било установено, че С. А. П. била назначена на длъжност „продавач-консултант“ по силата на трудов договор № 002/12.07.2016 г., сключен с проверяваното лице. В разчетно-платежна ведомост за месец юли 2016 г. работодателят начислил трудово възнаграждение на С. А. П. за 11 отработени дни, но във ведомостта липсвал подпис на служителя, удостоверяващ изплащането. При тази фактическа обстановка, контролният орган направил извод, че възнаграждението е следвало да бъде изплатено на 01.08.2016 г. и с неизпълнение на задължението по чл. 68, т. 2 КТ, работодателят е извършил нарушение на трудовото законодателство, считано от 02.08.2016 г.

В резултат на констатациите при извършената проверка, служител в ДИТ – С. съставил акт за установяване на административно нарушение (АУАН) № 22-003352 от 23.02.2017 г. Въз основа на съставения АУАН било издадено обжалваното НП. Съдът е изложил и правните си изводи, за да отмени НП, поради констатирани нарушения на съществени процесуални правила, довели до неправилно прилагане на материалния закон. Прието е, че констатираното нарушение съставлява неизпълнение на индивидуално задължение на работодателя, регламентирано в чл. 128, т. 2 КТ, като това задължение имало за предмет уреждането на отношения, които са гражданско-правни, в частност трудово-правни. Сочи се, че в случай, че работодател не изпълнява задължението си да изплати трудово възнаграждение, работникът установява претенцията си чрез иск по чл. 128 КТ и по реда на ГПК. Според СРС

Инспекцията по труда не би могла да замести съда и да обяви едно парично задължение за ликвидно, като тя нямала и правомощия да установи в каква степен е изпълнението от страна на работника/служителя, съответно какво дължи работодателят за свършената работа. Прието е, че след като административен орган няма правомощия да установи и прогласи ликвидността на парично задължение, не може да установява изпълнение/липсата на изпълнение, съответно да изисква такова и да налага санкции за това. В обжалваното решение е прието още, че хипотезата на чл. 399, ал. 1 КТ е възможна само ако задължението за плащане е установено по надлежния ред, т.е само ако съдът е установил задължението и точните му параметри и с това задължението е станало ликвидно. Преди спорът да е решен от компетентен граждански съд, според СРС, извън правомощията на ДИТ е да издава предписания за изпълнение или да санкционира неизпълнение на неликвидно право.

Обжалваното решение е постановено при допуснато нарушение на материалния закон - отменително основание по чл. 348, ал. 1, т. 1 от НПК във вр. с чл. 63 от ЗАНН.

По делото не се спори, че [фирма] притежава качеството на работодател по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ. Като работодател дружеството участва в трудовите правоотношения, възникващи с наетите от него работници и служители. Съдържанието на трудовото правоотношение е уредено в чл. 124 КТ, който регламентира правата и задълженията на страните по това правоотношение. По силата на визираната правна норма работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил и да спазва установената трудова дисциплина, а работодателят - да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа. Изплащането на уговореното трудово възнаграждение следва да става в установените срокове - чл. 128, т. 2 КТ. Съгласно чл. 270, ал. 3 КТ трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя по ведомост или срещу разписка или по писмено искане на работника или служителя - на негови близки.

В случая е безспорно установено извършването на нарушение на чл. 128, т. 2 КТ, тъй като [фирма], в качеството му на работодател, не е изплатил начисленото и уговорено трудово възнаграждение за отработените дни за месец юли 2016 г. в установения срок съгласно чл. 270, ал. 2 КТ, за което свидетелства липсата на подпис на лицето в платежната ведомост за месец юли 2016 г. Фактическите констатации в АУАН и в НП не са опровергани от събраните по делото писмени доказателства. Работодателят носи тежестта да докаже, че е изплатил дължимото трудово възнаграждение, като представи съответните платежни документи - разписка, банкови нареждания, банкови извлечения, разходни ордери и др., удостоверяващи изплащане на начисленото трудово възнаграждение на посоченото лице за месец юли 2016 г. Такива доказателства не са представени в хода на административнонаказателното производство, нито в хода на съдебното производство.

Задължението по чл. 128, т. 2 КТ е неотменимо и неизплащането на трудовото възнаграждение всякога предполага нарушение на трудовото законодателство. Неизпълнението на това задължение е скрепено с налагането на имуществена санкция по чл. 414, ал. 1 от КТ - работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство, 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.

Неизпълнението на задължението по чл. 128, т. 2 КТ представлява нарушение на

трудовете законодателство. Съгласно чл. 416, ал. 1 и 5 КТ нарушенията на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи, а наказателните постановления се издават от ръководителя на съответния орган по чл. 399, 400 и 401 или от оправомощени от него длъжностни лица съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. Според чл. 399, ал. 1 КТ цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение, се осъществява от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика. От цитираните разпоредби е видно, че именно на ИА „ГИТ“ са възложени контролни правомощия по спазване на трудовото законодателство, включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения, поради което изводът на въззивния съд, че ИА „ГИТ“ не е компетентна да се намесва в тези случаи, не намира законова опора. Обстоятелството, че работникът или служителят може да предяви иск с правно основание чл. 128 КТ за неизплатено трудово възнаграждение не засяга правомощията на контролните органи по чл. 399, ал. 1 КТ, включително да съставят актове за установяване на административно нарушение и да издават наказателни постановления.

От изложеното следва безспорният извод, че работодателят е осъществил от обективна страна състава на чл. 128, т. 2 КТ, за което му е наложена имуществена санкция на основание чл. 414, ал. 1 КТ. Наказващият орган е наложил санкция в предвидения в закона минимален размер. Следва да бъде отбелязано, че неправилно е извършено прихващане на начисленото възнаграждение от дължимото по чл. 221, ал. 2 КТ обезщетение. Съгласно разпоредбата на чл. 272 КТ без съгласието на работника или служителя не могат да се правят удръжки от трудовото му възнаграждение освен за: получени аванси; надвзети суми вследствие на технически грешки; данъци, които по специални закони могат да се удържат от трудовото възнаграждение; осигурителни вноски, които са за сметка на работника или служителя, осигурен за всички осигурителни случаи; запори, наложени по съответния ред; удръжки в случая по чл. 210, ал. 4. Това на практика означава, че за да може работодателят да получи дължимото обезщетение от работника за неспазено предизвестие, той трябва да го плати доброволно. Работодателят няма право да удържи това обезщетение направо от работната заплата без писмено съгласие от работника/служителя. Видно от приложените по делото доказателства уведомление за прихващане е изпратено на дата 27.09.2018 г. от работодателя (повече от две години след прекратяване на трудовото правоотношение с лицето П.), същото не е било получено, като липсват и доказателства някога работникът да се е съгласявал с извършеното едностранно от работодателя прихващане. При липса на съгласие от страна на П. за извършване на прихващане, същата е имала правото да получи възнаграждението си за процесния месец. Това не лишава работодателя да претендира за получаване на дължимото му се обезщетение, тъй като са били налице неспазване на клаузи по договора. Обезщетението би могло да се търси по съдебен ред. Възнаграждението за положен труд е следвало да се изплати в определените в КТ срокове, а не да се прихваща, което не е сторено, поради което дружеството правилно е било санкционирано за твърдяното нарушение.

Като е достигнал до изводи за допуснати съществени нарушения в хода на производството пред административния орган, въззивният съд е постановил

неправилно решение, което следва да се отмени и вместо него постанови решение за потвърждаване на НП.

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:

ОТМЕНЯ решение от 28.05.2020 г., постановено по НАХД № 7646 по описа за 2018 г. на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 14 – ти състав, като вместо него: ПОТВЪРЖДАВА Наказателно постановление № 22-003352 от 20.03.2017 г., издадено от директора на ДИТ – С., с което на [фирма], в качеството му на работодател, на основание чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда е наложено административно наказание – „имуществена санкция“, в размер на 1500 лева, за извършена нарушение на чл. 128, т. 2 КТ.

РЕШЕНИЕТО е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.