

РЕШЕНИЕ

№ 1195

гр. София, 21.02.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, V КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на 01.02.2013 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Мадлен Петрова

ЧЛЕНОВЕ: Миглена Недева

Юлия Тодорова

при участието на секретаря Камелия Миладинова и при участието на
прокурора Ютеров, като разгледа дело номер **9949** по описа за **2012** година
докладвано от съдия Юлия Тодорова, и за да се произнесе взе предвид
следното:

Производството е по реда на чл. 208-228 от Административнопроцесуалния
кодекс (АПК) във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 от Закона за административните
нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на [фирма], с управител Ю. М. В. с ЕИК[ЕИК] и
адрес [населено място], [жк], [жилищен адрес] представлявано от адв. А. П., срещу
решение от 23.05.2012 г. на Софийски районен съд, 23-ти състав, по нахд № 11104/11
г., с което е потвърдено наказателно постановление № 22-2302098/07.03.2011 г.,
издадено от инж. Е. А. - директор на дирекция „Инспекция по труда Софийска
област” - София, с което е наложено административно наказание „имуществена
санкция” на [фирма] в качеството му на работодател в размер на 2000 лв. (две хиляди
лева), за нарушение на чл. 62, ал.1 във връзка с чл. 1, ал.2 от Кодекса на труда на
основание чл. 416, ал.5 във връзка с чл. 414, ал.3 от Кодекса за труда.

Жалбоподателят твърди, че при постановяване на решението първоинстанционният
съд е допуснал съществено нарушение на процесуалните правила и на материалния
закон. Основните доводи са, че не са събрани достатъчно доказателства относно вида,
характера и правното основание, на което работникът Ж. М. Г. с ЕГН [ЕГН] е бил нает
на граждански договор, както и че е следвало да бъде разпитан самия работник.
Счита, че работникът е бил нает за инцидентно извършване на трудова услуга с
минимален краткотраен характер, при което по закон не се изисква съставянето на

трудов договор, доколкото този вид труд не попада нито в една от хипотезите на чл. 68 от КТ. На следващо място твърди, че не е приложен надлежно материалния закон. Моли касационната инстанция да отмени Решение от 23.05.2012 г. на Софийски Районен Съд и да постанови ново, с което да отмени наказателното постановление. В проведеното по делото пред настоящата инстанция съдебно заседание касатора не се е явил и не изразява становище по същество на жалбата.

Ответникът по касационната жалба не изпраща представител в съдебното заседание и не дава становище по същество на жалбата.

Представителят на СГП счита, че касационната жалба е неоснователна.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства и наведените касационни основания, прилагайки нормата на чл.218 АПК, намира следното от фактическа и правна страна:

Касационната жалба е подадена в срок от надлежна страна и е допустима. Разгледана по същество е неоснователна.

Със съдебно решение от 23.05.2012 г. Софийски районен съд, Наказателно отделение, 23-ти състав по нахд № 11104 по описа на 2011г. е потвърдил наказателно постановление № 22-2302098/07.03.2011 г., издадено от инж. Е. А. - директор на дирекция „Инспекция по труда Софийска област” - София, с което е наложено административно наказание „имуществена санкция” на [фирма] в качеството му на работодател в размер на 2000 лв. (две хиляди лева), за нарушение на чл. 62, ал.1 във вр. с чл.1, ал.2 от Кодекса на труда на основание чл. 416, ал.5 във връзка с чл. 414, ал.3 от Кодекса за труда.

За да постанови решението си, първоинстанционният съд е събрал като доказателства по делото - показанията на свидетеля А. П. Г. – актосъставител и писмените доказателства от административната преписка.

Въз основа на събрания в първоинстанционното производство доказателствен материал, районният съд е приел за установено, че при извършване на проверка по спазване на трудовото законодателство на дата 15.12.2010 г. на строителен обект в [населено място] - „Апартаментен хотел с балнеоложки център, открити басейни и подземен паркинг” е констатирано, че на обекта работи лице, извършващо дейност „зидане на тухли”, без да има сключен писмен трудов договор. При извършената проверка заварените на място лица, престоиращи труд, собственоръчно попълнили имената си в списък на заварените на работа лица, в който отразили заеманата длъжност, ЕГН, дата и подпис. Горното обстоятелство е отразено в протокол за извършена проверка. На жалбоподателя бил съставен акт за установяване на административно нарушение от дата 21.12.2010 г., в който е посочено, че е нарушена разпоредбата на чл. 62, ал.1 във връзка с чл.1, ал.2 от Кодекса на труда. Въз основа на акта е издадено обжалваното наказателно постановление на дата 07.03.2011г.

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

Решението е валидно и допустимо. Касационната инстанция установи, че решението е произнесено от компетентен съд в рамките на правомощията му и е постановено по отношение на акт, който подлежи на съдебен контрол. Решението е правилно. При постановяването му съдът не е допуснал нарушения на съдопроизводствените правила и материалния закон. Издаденото наказателно постановление, както и акта за установяване на административно нарушение са издадени от компетентен орган, в

кръга на неговите правомощия и съдържат всички законови реквизити.

От правна страна, възприетите от СРС фактически обстоятелства напълно кореспондират със събраните по делото доказателства и въз основа на тях са изведени законосъобразни правни изводи относно това, че при осъществяване на дейността на [фирма] е нарушена разпоредбата на чл. 62, ал.1 във връзка с чл.1, ал.2 от Кодекса на труда, тъй като дружеството, в качеството на работодател, не е сключило трудов договор в писмена форма с лицето Ж. М. Г. с ЕГН [ЕГН] на длъжност „зидар”. Относно гражданския договор от 10.12.2010 г., който е представен от страна на жалбоподателя при съставяне на АУАН, настоящата инстанция споделя изводите на първоинстанционния съд, че преценката дали договорът е "граждански" и прикрива трудови правоотношения се прави конкретно за всеки отделен случай, като се изхожда от действителната, а не от привидната воля на страните. Съществуването на едно такова правоотношение може да се установява с всички доказателствени средства. В конкретния случай наказващият орган е събрал необходимите писмени доказателства /граждански договор , справка за заварени лица/, които доказват обстоятелството, че договора е граждански, а не трудов. Видно от представения граждански договор се касае за наличие на трудово правоотношение, като в същия е определен срок в който следва да се извършват посочените в него действия, определено е и възнаграждение за извършената работа. Не е налице еднократност и извънредност на правоотношението, както твърди жалбоподателят, тъй като в гражданския договор е посочен срок на действие от един месец, което от своя страна говори за неговата периодичност в осъществяване на дължимия резултат, който има характер на престиране на работна сила. Наличието на условие - работникът или служителят да "изпълнява работата", е достатъчно основание за възникване на трудово правоотношение, дори когато между страните не е сключен трудов договор в писмена форма. Съгласно действащия Кодекс на труда е недопустимо устно договаряне между страните по трудовото правоотношение. Нормата на чл. 62, ал. 1 от КТ е императивна и предвижда, че трудовият договор се сключва в писмена форма, а в чл. 1, ал. 2 от КТ се казва, че отношенията при предоставяне на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

При тези фактически данни касационната инстанция приема за правилни изводите на първоинстанционния съд, че въпреки представения граждански договор, правоотношенията между страните имат характер на трудови, поради което се дължи сключване на трудов договор преди започване изпълнението на възложените със същия трудови функции. Настоящата касационна инстанция намира, че от събраните по делото писмени и гласни доказателства се доказва по безспорен начин извършеното нарушение на разпоредбите на чл.62, ал.1 вр. чл.1, ал.2 от КТ от [фирма]. В цитираните разпоредби на чл.62, ал.1 от КТ е предвидено, че трудовият договор се сключва в писмена форма, а съгласно чл. 1, ал.2 от КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. В дадения случай е налице противоправно поведение от страна на работодателя. Работникът е извършвал трудова функция, а отношенията не са уредени като трудови, а като граждански. Санционната разпоредба на чл. 414, ал. 3 КТ предвижда административно-наказателна отговорност за работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2. Предвиденото административно наказание е имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв за всяко отделно нарушение. Съгласно чл. 415в КТ /ред. ДВ, бр. 58/ 2010 г., в

сила от 30.07.2010 г./, нарушение, което може да бъде отстранено веднага след установяването му от контролните органи и от което не са произтекли вредни последици за работници или служители, се наказва с глоба или имуществена санкция от 100 до 300 лв. Квалифицирането на нарушението като маловажно се обуславя от кумулативното наличие на три предпоставки: извършено нарушение; нарушението да може да бъде отстранено веднага след установяването му и от нарушението да не са произлезли вредни последици за работника/ служителя. По първата предпоставка по делото няма спор, че при извършена проверка на 15.12.2010 г. на строителен обект в [населено място] - „Апартаментен хотел с балнеоложки център, открити басейни и подземен паркинг” е констатирано, че на обекта работи лице, извършващо дейност „зидане на тухли”, без да има сключен писмен трудов договор. Налице е и втората предпоставка, а именно нарушението е отстранено от работодателя, тъй като видно от приложената справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал. 4 от КТ, подадена на 23.12.2010 г., с лицето Ж. Г. е сключен трудов договор. При преценката на третата предпоставка съдът съобрази, че последиците от нарушението не са рефлектирали върху правната сфера на работника, тъй като е своевременно отстранено.

На следващо място в новата ал. 2 на чл.415в, ал.2 КТ е въведена забрана за приложението на чл.415в КТ за нарушения на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 КТ, но същата е публикувана в ДВ. бр.7/24.01.2012 г. и не ѝ е придадено обратно действие. При определяне размера на наказанието с оглед конкретните обстоятелства по нарушението, настоящият касационен състав счита, че съответстващият на обществената опасност на деянието размер на имуществената санкция е 300 лв.

По тези съображения обжалваното въззивно решение следва да бъде отменено и да бъде постановено друго, с което да бъде изменено НП в частта относно наложената имуществена санкция, като същата бъде намалена на 300 лв.

По изложените съображения съдът не намира основания за отмяна на обжалваното решение и същото следва да бъде оставено в сила.

Водим от горното, Административен съд - София град, V – ти касационен състав

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ Решение от 23.05.2012 г. на Софийски районен съд, 23-ти състав, по нахд № 11104/11 г., с което е потвърдено наказателно постановление № 22-2302098/07.03.2011 г., издадено от инж. Е. А. - директор на дирекция „Инспекция по труда Софийска област” – София.

ИЗМЕНЯ наказателно постановление № 22-2302098/07.03.2011 г., издадено от инж. Е. А. - директор на дирекция „Инспекция по труда Софийска област” – София спрямо [фирма] в качеството му на работодател за нарушение на чл. 62, ал.1 във връзка с чл. 1, ал.2 от Кодекса на труда относно наложената имуществена санкция като намалява размера ѝ от 2000 лв. (две хиляди лева) на 300 лв. (триста лева).

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ: 1.

ЧЛЕНОВЕ: 2.

3.