

РЕШЕНИЕ

№ 3846

гр. София, 10.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, IV КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 27.05.2022 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Галин Несторов

ЧЛЕНОВЕ: Вяра Русева

Мария Шишкова

при участието на секретаря Мая Георгиева и при участието на прокурора Стоян Димитров, като разгледа дело номер **2761** по описа за **2022** година докладвано от съдия Вяра Русева, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. чл. 63в от Закона за административните нарушения и наказания /ЗАНН/.

Образувано е по касационна жалба на [фирма], против съдебно решение № 636 от 22.02.2022 г., постановено по НАХД № 11908/2021 г., по описа на Софийския районен съд, НО, 14-ти състав с което е потвърдено Наказателно постановление № 06-001484/21.07.2021 г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – В., с което на касатора за нарушение на чл. 62, ал. 1, вр чл. 1, чл. 2 от Кодекса на труда е наложено административно наказание – „имуществена санкция“ в размер на 1 500 (хиляда и петстотин) лева, на основание чл. 416, ал. 5, във вр. с чл. 414, ал. 3 от КТ.

В жалбата са изложени доводи за незаконосъобразност на оспореното решение. Счита се, че въззивният съд неправилно е приел, че между дружеството и лицето Т. Г. Ц. е налице трудово правоотношение. Намира се, че не са обсъдени всички факти и обстоятелства от значение за случая. Навежда аргументи за приложимост на чл. 28 от ЗАНН, вмененото нарушение е извършено за първи път и от него не са настъпили вредоносни последици, поради което размерът на административното наказание е несъразмерно тежък. Моли се съдът да отмени обжалваният съдебен акт и потвърденото с него наказателно постановление. Претендира разноски.

Ответникът – Директор на Дирекция инспекция по труда- В. в писмено

становище чрез процесуалния си представител оспорва жалбата като неоснователна. Намира оспореното решение и потвърденото с него наказателно постановление за правилно и законосъобразно. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на Софийска градска прокуратура дава становище за неоснователност на касационната жалба.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, доводите и възраженията на страните, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Касационната жалба е допустима. Разгледана по същество е неоснователна.

В производството пред районния съд от фактическа страна е установено, че на 05.07.2021 г., около 15:00 часа от служители на ДИТ- В. била извършена проверка по спазване на трудовото законодателство на място в обект жилищна група с част за обществено обслужване, находящ се в [населено място], местност В., ВЕЦ С., УПИ 1-1337 и УПИ II-1337, на който се извършвали ремонтни работи и почистване на строителни отпадъци в обекта от [фирма]. На 09.07.2021 г., въз основа на изискани и представени в ИА „ГИТ - С. документи било установено, че процесното дружество, в качеството си на работодател по смисъла на параграф 1, т. 1 от ДР на КТ, не е уредил като трудови отношенията при предоставяне на работна сила от лицето Т. Г. Ц. като не е сключил трудов договор в писмена форма преди постъпването му на работа. Посочено е, че към момента на проверката лицето е заварено да престира труд- да извършва почистване на строителни отпадъци в обекта. В декларацията Ц. саморъчно е вписал, че работи в процесното дружество от 05.07.2021 г., с един почивен ден в седмицата - неделя, с един час обедна почивка, както и с месечно трудово възнаграждение в размер на 1 200,00 лв. Същата е подписана лично от г-н Ц., който посочва още, че няма сключен граждански договор и трудов такъв. До приключване на проверката е представен писмен трудов договор № 4 от 06.07.2021 г., както и служебна бележка № 4/07.07.2021г. за това, че на 07.07.2021г. на Т. Ц. е бил проведен начален инструктаж по безопасност, хигиена на труда и противопожарна охрана. Съгласно справка по чл. 62, ал. 5 от КТ с изх. № 22388213298289/06.07.2021 г. на ТД на НАП става ясно, че горепосоченият трудов договор, сключен между [фирма] и Т. Г. Ц., е регистриран в НАП на 06.07.2021 г. в 23:07 часа. За констатираното нарушение бил съставен АУАН въз основа, на който е издадено процесното Наказателно постановление.

Описаната фактическа обстановка съдът е установил на база събраните по делото и приобщени по реда на чл. 283 от НПК писмени доказателства, както и въз основа на свидетелските показания на актосъставителя К. И. П.. Районният съд е приел, на основание събраните в хода на процеса писмени и гласни доказателства, че визираното в АУАН и НП нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от КТ е безспорно установено.

Касационната инстанция споделя изводите на въззивния съд за осъществен състав на нарушението, поради което не следва да ги преповтаря.

По арг. от чл.62 ал.1 от КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения със сключване на трудов договор в писмена форма. Съществените елементи от съдържанието на трудовия договор са посочени в чл. 66 от КТ - място на работа, наименование на длъжността, срок на трудовия договор, основно и допълнителни възнаграждения, продължителност на работния ден или седмица. Спорният въпрос е как следва да бъдат квалифицирани

отношенията между [фирма] и Т. Г. Ц. - облигационни ли са те, както твърди касаторът, или са трудови, както е приел административно-наказващият орган. Трудовият договор има за предмет престирането на работна сила от работника за продължителен, в повечето случаи неопределен срок, като се извършват повтарящи се действия, включени в трудовата функция, а при гражданския /облигационен/ договор се дължи конкретен трудов резултат. От това произтичат и другите разлики между същите: при трудовото правоотношение мястото на полагане на труд е част от съществените елементи на договора и не може да бъде едностранно променяно, работникът е в дисциплинарна зависимост от своя работодател и е задължен да спазва определения ред и трудова дисциплина, работно място, работно време и т. н. При гражданския договор се дължи т.нар. овеществен труд – постигане на определен трудов резултат и изпълнителят е независим стопански и оперативно самостоятелен при изпълнението. И при двата договора се дължи възнаграждение, но то се различава по своето естество, като трудовото възнаграждение е правно регламентирано, има гарантиран минимален размер и се изплаща ежемесечно, а възнаграждението, което следва да заплати възложителят се договаря свободно между страните и се изплаща след приемане на работата, по принцип еднократно. Следователно решаващо значение за определяне характера на договора като трудов или граждански има естеството на осъществяваната дейност.

В случая правоотношението между касатора и Т. Ц. има белезите на трудово правоотношение. Налице са част от основните елементи на трудовото правоотношение, както и присъщата на трудовото правоотношение зависимост на работник от работодател, което се установява от свидетелските показания и саморъчно попълнената от Ц. декларация. Параметрите на престирания от лицето труд са зададени от дружеството и са съобразени с осъществяваната от него дейност като строителен работник. В този смисъл, съдът намира, че представения писмен граждански договор от 02.07.2021 г. прикрива предоставянето на работна сила, а не претендирането и постигането на определен резултат, за извършване на еднократно изпълнение, предвид отсъствието на каквато и да било самостоятелност на „изпълнителя“ при твърдяната „изработка“ и идентичния предмет на дейност на търговското дружество. Т. Ц. е декларирал, че получава месечно възнаграждение, тоест има периодичен характер, има работно време, не разполага със свободата да планира самостоятелно работното си време. Същият предоставя работната си сила без да може да избира еднолично начина и времето на осъществяване на тази работа. Лицето не е наето за извършване на конкретна услуга, като престирането на работната му сила има цикличен характер и разкрива съвкупност от трудови функции и задължения.

И при трудовия договор и при гражданския договор, едната страна се задължава да положи труд срещу възнаграждение. При първия се дължи работна сила – жив труд в рамките на определено работно време за изпълнение на определена трайно осъществявана работа като работникът се намира в зависимост и подчиненост на работодателя - на установен трудов ред и трудова дисциплина, докато по гражданския договор се дължи т. нар. овеществен труд - постигане на определен трудов резултат. Видно от приобщената по делото и саморъчно попълнена от Ц. пред контролните органи декларация, става ясно, че при изпълнение на задълженията си като строителен работник, същият е бил подчинен на определена трудова дисциплина, изпълнявал е дейности във връзка с работния процес на строежа. Очертания предмет в

договора за изработка дефинира възникналите на основание този договор отношения между касатора и Т.Ц. като трудови. Налице са данни за постигнато съгласие между работодателя и работника по всички съществени елементи по чл. 66, ал. 1 КТ - мястото на работа; длъжността и характера на работата; размера на трудовото възнаграждение, продължителност на работния ден, почивки, почивни дни и т.н., но липсват данни това съгласие да е оформено писмено като трудов договор към датата на проверката. Т.е. правилно административно наказващият орган и въззивният съд са приели, че установеното нарушение е такова по чл. 62, ал. 1 КТ във вр. чл. 1, ал. 2 от КТ, съгласно които отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения и трудовият договор се съставя в писмена форма.

Правилно е приложена и санкционна норма на чл. 414, ал. 3 от КТ, която предвижда имуществена санкция за работодател, който наруши изрично посочени разпоредби на кодекса, сред които е тази на чл. 62, ал. 1 от КТ. Съгласно посочената разпоредба, размерът на имуществената санкция за работодател е от 1 500 лв. до 15 000 лв. Обстоятелството, че нарушението е първо от този вид е взето предвид от наказващия орган при индивидуализация на наложеното административно наказание, което е в минималния на предвидения в закона размер и напълно отговаря на целите на наказанието съобразно чл. 12 от ЗАНН.

В допълнение следва да се отбележи, че разпоредбата на чл. 415в от КТ е неприложима в случая, тъй като нейната ал. 1 предвижда намаляване размера на санкцията за отстраняване на нарушението в предвидения ред, но следващата алинея 2 предвижда, че не са маловажни случаи изрично изброените нарушения, между които и на чл. 62, ал. 1 от КТ каквото е настоящето. Т.е., първата алинея на тази хипотеза дава възможност да се намали размера на наказание при "маловажност" на нарушенията, но с втората, нарушенията на чл. 62, ал. 1 от КТ са изрично изключени. По тази причина, в конкретният случай разпоредбата на чл. 415в от КТ не е приложима.

По посочените съображения, касационният съд намира, че обжалваното решение на Софийския районен съд като правилно следва да бъде оставено в сила.

Относно разноските: С оглед изхода на спора, на касатора не следва да се присъждат разноски. При този изход на спора и като взе предвид направеното от процесуалния представител на ответника по касация искане за присъждане на разноски, на същата се дължат разноски за юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 80 лв., определен съгласно чл.63д ал. 4 от ЗАНН вр.с чл. 37, ал.1 от Закона за правната помощ и чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ.

По изложените съображения и на основание чл. 221, ал. 2 от АПК във връзка с чл. 63в от ЗАНН, Административен съд София – град,

Р Е Ш И:

ОСТАВЯ В СИЛА съдебно решение № 636 от 22.02.2022 г., постановено по НАХД № 11908/2021 г., по описа на Софийския районен съд, НО, 14-ти състав.

ОСЪЖДА [фирма] да заплати на ИА“Главна инспекция по труда“ юрисконсултско възнаграждение в размер 80 лв.

РЕШЕНИЕТО е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.