

# РЕШЕНИЕ

№ 5058

гр. София, 25.07.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VIII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ**, в публично заседание на 30.06.2023 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Камелия Серафимова**

**ЧЛЕНОВЕ: Калин Куманов**

**Стоян Тонев**

при участието на секретаря Евелина Пеева и при участието на прокурора Цветослав Вергов, като разгледа дело номер **5228** по описа за **2023** година докладвано от съдия Стоян Тонев, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 - чл. 228 от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/, във вр. с чл. 63в от Закона за административните нарушения и наказания /ЗАНН/.

Образувано е по касационна жалба на „Хоспис - Парадайз“ ЕООД, ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление: [населено място], р-н П.,[жк], [улица], представлявано от управителя Г. Д. А., чрез адв. Ц. И. – САК, срещу Решение № 2036 от 02.05.2023г. „постановено по административно наказателно дело № 8715/2022г. по описа на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 10 - ти състав.

С обжалваното решение СРС е потвърдил изцяло Наказателно постановление № 22-2200100/31.05.2022г., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място], с което за нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от КТ и на основание чл. 416, ал. 5, вр. чл. 414, ал. 3 от КТ на „Хоспис - Парадайз“ ЕООД, е наложена „имуществена санкция“ в размер на 1 500 /хиляда и петстотин / лева.

В касационната жалба се сочи, че обжалваното решение е неправилно, постановено при неправилно приложение на материалния закон и при съществени нарушения на процесуалните правила. Твърди се, че в АУАН и НП не съдържат задължителните реквизити относно мястото на извършване на нарушението, описание на нарушението и обстоятелствата, при които е било извършено, в нарушение на чл. 42, ал.1, т.3 и 4 и съотв. чл. 57,ал.1, т. 5 от ЗАНН. Твърди се, че към датата на проверката С. Н. не е

установено да е полагала труд в хосписа. Сочи се, че от събраните доказателства не се е установило лицето да е дължало работна сила в рамките на определено работно време за изпълнение на определена трайно осъществявана работа. От приетите граждански договори се установява, че лицето е получавало различни възнаграждения, съобразно подписани от страните. От това можело да се направи извод, че лицето не е било ангажирано с работно време, а е полагало труд в удобно за него време. Липсвали съществени белези на трудовото правоотношение, като установено работно време и почивки. На следващо място се посочва, че г- жа Н. не е желала уреждане на взаимоотношенията си с хосписа като трудови, тъй като е декларирала, че работи като личен асистент по трудово правоотношение към [община]. Излагат се съображения, че посочената дата в НП не съответства с тази на извършване на проверката от АНО. Прави се искане за отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго, с което да се отмени изцяло наказателното постановление. Претендират се разноси.

В съдебно заседание касаторът се представлява от адв. И., която поддържа касационната жалба. Иска се съда да постанови решение, с което да отмени първостепенния съдебен акт и наказателното постановление.

Ответникът по касация – Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ С. - в съдебно заседание се представлява от юрк. Т., който оспорва касационната жалба и моли същата да бъде оставена без уважение. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на адвокатско възнаграждение.

Софийска градска прокуратура счита жалбата за неоснователна.

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

Касационна жалба е подадена в срока по чл. 211, ал. 1 от АПК, във вр. с чл. 63в от ЗАНН от надлежна страна и срещу подлежащ на касационен контрол акт, поради което е процесуално допустима.

Разгледана по същество жалбата е неоснователна, а решението на СРС е валидно, допустимо и правилно. Съображенията са следните:

Касационната инстанция на основание чл.220 АПК приема за доказани и установени фактите, изложени от СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД. Пред настоящата касационна инстанция е представено копие от Решение на Директора на ТП на НОИ С. – град, с което е оставена без уважение жалба на С. Н. срещу разпореждане, с което злополуката претърпяна от същата не е приета като трудова.

При разглеждане на делото районният съд е възприел от фактическа страна, че на името на С. Ц. Н. били издадени Експертно решение № 2089 от 150 от 18.09.2012г. /за 62 % трайно намалена работоспособност/, Експертно решение № 1899 от 149 от 28.09.2015г. (за 64 % трайно намалена работоспособност/ и Експертно решение № 0284 от 016 от 29.01.2018г. /за 74 % трайно намалена работоспособност/.

Между С. Ц. Н. и „Хоспис - Парадайз“ ЕООД имало редица сключени помежду им граждански договори – граждански договор № 5/04.01.2021г. (за времето от 01.01.2021г. до 31.01.2021г.), граждански договор № 16/01.02.2021г. (за времето от 01.02.2021г. до 28.02.2021г.), граждански договор № 26/01.03.2021г. (за времето от 01.03.2021г. до 31.03.2021г.), граждански договор № 36/01.04.2021г. (за времето от 01.04.2021г. до 30.04.2021г.), граждански договор № 48/05. 05.2021г. (за времето от

01.05.2021г. до 31.05.2021г.), граждански договор № 58/01.06.2021г. (за времето от 01.06.2021г. до 30.06.2021г.), граждански договор № 70/01.07.2021г. (за времето от 01.07.2021г. до 31.07.2021г.), граждански договор № 79/01.08.2021г. (за времето от 01.08.2021г. до 31.08.2021г.), граждански договор № 90/01.09.2021г. (за времето от 01.09.2021г. до 30.09.2021г.), граждански договор № 101/01.10.2021г. (за времето от 01.10.2021г. до 31.10.2021г.), граждански договор № 112/01.11.2021г. (за времето от 01.11.2021г. до 30.11.2021г.) и граждански договор № 123/01.12.2021г. (за времето от 01.12.2021г. до 31.12.2021г.).

В „Хоспис - Парадайз“ ЕООД С. Н. работила като „санитар“. За периода 01.06.2020г. – 10.08.2022г. С. Н. имала трудов договор със СО- район „К.“ / по справка от ТД на НАП – С. – офис „П.“/.

В „Хоспис - Парадайз“ ЕООД лицето работило по график, на 12-часови или 24-часови смени. Уговорката била на Н. да се плаща 30 лева за 12-часова смяна, като при повече от 14-15 човека в хосписа – възнаграждението ставало 35 лева за 12-часова смяна. На 15-то число на месеца Н. получавала възнаграждението си за предходния месец на ръка от управителя на „Хоспис - Парадайз“ ЕООД. Всеки път в хосписа Н. извършвала една и съща дейност - сутрин хранила болните, правила им тоалет, след това им чистила шкафовете, извеждала ги навън /когато времето е топло/ или ги карала с количка до столовата /когато времето не е топло/, или ги изправяла по леглата седнали /когато болните не можели да се движат/.

На 12. 12.2021г. докато чистела коридора на хосписа С. Н. паднала. Тъй като състоянието ѝ го изисквало била извикана линейка и С. Н. била откарана от хосписа в УМБАЛ „С. мед“, където била хоспитализирана за оперативни процедури с голям обем и сложност на таза и долния крайник. Н. била в болницата от 12. 12.2021г. до 19.12.2021г., след което ѝ била издадена Епикриза към ИЗ № 39476/2021г. Във връзка с този случай Н. подала жалба с вх. № 22002606/13.01.2022г., по повод на която започнала проверка от служители на ДИТ – С. в „Хоспис - Парадайз“ ЕООД. В хода на проверката С. Н. и Г. А. - управител на „Хоспис - Парадайз“ ЕООД дали писмени обяснения за случая. В хода на проверката от НАП предоставили информация, че като осигурител „Хоспис - Парадайз“ ЕООД е подал осигурителна информация в НАП, с декларация обр.1 , с код осигурен „14“ за С. Н. за месец юли 2019г., месец юли 2020г. и за периода от месец ноември 2020г. до месец декември 2021г. /справка от ТД на НАП -С.- офис „П.“/.

По повод сигнала на С. Н. свидетелите Е. С. и Д. Т. /служители на Дирекция „Инспекция по труда“ – С./ извършили проверка на „Хоспис - Парадайз“ ЕООД. Проверката била извършена на място на 18.01.2022г. в обекта на контрол и на 01.03.2022г. по документи в ДИТ – С.. В хоспис „П.“, находящ се в [населено място], [улица], стопанисван от „Хоспис - Парадайз“ ЕООД и при преглед на представените документи относно трудовоправните отношения на Дружеството със С. Н., било установено, че между С. Ц. Н. и „Хоспис - Парадайз“ ЕООД има сключени граждански договори /цитираните по-горе/, но не и трудов договор. Свидетелите С. и Т. приели, че на 12. 12.2021г. работодателят „Хоспис - Парадайз“ ЕООД не е уредил като трудово правоотношение отношенията при предоставянето на работна сила от Н., като не е сключил трудов договор в писмена форма с нея в нарушение на чл.62, ал.1, вр. чл.1, ал.2 от КТ. Тези и други резултати от проверката били обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2201674 от 01.03.2022г., екземпляр от който бил връчен на управителя на „Хоспис - Парадайз“ ЕООД на 01.03.2022г. срещу

подпис. Освен това св. Е. С. /в присъствието на Д. Т. и С. Л./ съставила срещу „Хоспис - Парадайз“ ЕООД /в качеството му на работодател/ Акт за установяване на административно нарушение /АУАН/ №22-2200100 от 01.03.2022г. за това, че работодателят не е уредил като трудово правоотношение отношенията при предоставянето на работна сила от С. Ц. Н., като не е сключил трудов договор в писмена форма с нея, с което на 12. 12.2021г. е нарушил чл.62, ал.1, вр. чл.1, ал.2 от КТ. Актът е връчен срещу подпис на управителя на „Хоспис - Парадайз“ ЕООД на 01.03.2022г.

Въз основа на този АУАН и при същата фактическа обстановка като описаната в него, срещу Дружеството – жалбоподател е издадено Наказателно постановление № 22-2200100 от 31.05.2022г., с което В. Ц. В., изпълняваща длъжността Директор на Дирекция „Инспекция по труда” – С., на основание чл.416, ал.5, вр. чл.414, ал.3 от КТ, за нарушение на чл.62, ал.1, вр. чл.1, ал.2 от КТ е наложила на „Хоспис - Парадайз“ ЕООД /в качеството на работодател/ имуществена санкция в размер на 1500 /хиляда и петстотин/ лева.

Настоящият касационен съдебен състав съобрази, че при формиране на вътрешното убеждение на контролирания съд, относно изведените фактически обстоятелства, стриктно са спазени процесуалните правила, като е извършен пълен, всестранен и обективен анализ на допустимите доказателствените източници, при съобразяване с действителното им съдържание, с посочване кои от тях са кредитирани и кои не и по какви съображения.

Софийският районен съд правилно е приел, че АУАН и НП са издадени при спазване на сроковете по чл. 34 от ЗАНН. При съставянето на АУАН и при издаването на НП не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, които да са довели до опорочаване на административнонаказателното производство, в хода на което е санкциониран касационния жалбоподател. Както АУАН, така и НП, са съставени от компетентни органи. Спазени са разпоредбите на чл. 42 и чл. 57 от ЗАНН.

В АУАН и НП са посочени датата и мястото на извършване на нарушението, субекта на нарушението, обстоятелствата, при които последното е извършено, пълно, точно, ясно и в достатъчна степен е индивидуализирано вмененото на касатора административно нарушение, позволяващо му да разбере в какво е обвинен и срещу какви факти да се защитава. Респ. доводите на касатора в обратен смисъл са неоснователни. Спазени са и изискванията на чл. 40 от ЗАНН и чл. 43 от ЗАНН. АУАН е съставен - присъствието на представител на дружеството-нарушител и на двама свидетели. Актът е подписан от лицата посочени в него.

По отношение материалната законосъобразност на НП първостепенният съд е обосновал верния извод, че събраните по делото доказателства установяват по изискуемия несъмнен и категоричен начин извършването от обективна страна на нарушението по чл. 62, ал. 1 от КТ, тъй като „Хоспис - Парадайз“ ЕООД, в качеството си на работодател по смисъла на § 1,т.1 от ДР на КТ, към датата 12. 12.2021г., не е изпълнило задължението си да сключи трудов договор с лицето С. Н.. Съгласно чл. 1, ал. 2 от КТ отношенията при предоставяне на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, т. е. цитираната императивна норма на КТ не позволява отношенията при предоставянето на работна сила да се уреждат по друг начин, освен като трудови. След като отношенията между двете страни имат характер на трудови, те задължително следва да бъдат скрепени с трудов договор. Не е предоставено в правомощията на страните по договора да избират дали да сключат трудов или друг

вид договор, когато предметът му е престирание на работна сила. Страните са свободни да решат дали въобще да сключат договора, както и дали да го сключат при конкретни условия, но когато се предоставя работна сила, а не резултат, видът на договора може да бъде само трудов. С разпоредбата на чл. 62, ал. 1 от КТ е вменено задължение на работодателя да сключи трудов договор в писмена форма с работника преди постъпването му на работа. В случая доказателствата по делото сочат, че от страна на касатора е налице бездействие (неподписване на трудов договор с Н.) в нарушение на цитираните разпоредби на чл.62, ал.1, вр.чл.1, ал.2 от КТ, въпреки наличието на елементите на трудово правоотношение. В тази връзка в производството пред районния съд са установени всички съществени елементи на правоотношението между дружеството и С. Н., от които може да бъде направен извод, че същото е трудово правоотношение. Това е така, понеже по силата на трудовия договор така, както е регламентиран в КТ, едно физическо лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа при определен работен режим, заплащане, работно време, работно място. Установено е, че Н. е предоставяла работна сила си сила срещу заплащане, като е изпълнявала дейност като „санитар“ на определеното ѝ от касатора работно място. Както е заявила в показанията си С. Н. работното ѝ време е било по график, изготвен от управителя Г. А., а определените ѝ задължения включвали грижа за настанени в хосписа пациенти, смяна на памперси на болните, хранене на болни, смяна на спално бельо и др. Това води до извод за наличието на предоставяне на работна сила при наличието на работодателска власт, т. е. работи се под контрола, указанията, нарежданията и реда, създадени от „Хоспис - Парадайз“ ЕООД. Следва да се отбележи, че предмет на граждански договор за услуга, респ. изработка е постигане на конкретен трудов резултат, също свързан с полагане на труд, но при пълна самостоятелност, до получаването на крайния продукт, предмет на този облигационен договор, какъвто не е процесния случай. В тази връзка възраженията на касатора досежно липсата на трудовоправни отношения между страните, поддържани и пред настоящата инстанция са неоснователни и се опровергават от събраните доказателства.

Не се споделят възраженията на касатора относно датата на нарушението. Безспорно е по делото, както и кореспондиращо с доказателствата, че към момента на проверката на място, извършена на 18.01.2022 г., трудов договор между лицето С. Н. и „Хоспис - Парадайз“ ЕООД, не е бил сключен. Такъв не е представен на проверяващите. В тази връзка са и свидетелските показания на Е. С. и Д. Т., от които се установява, че към момента на извършената проверка на място трудов договор с лицето Н. не е бил сключен. Липсват към момента на проверката на място и доказателства за прието от НАП уведомление за сключен към този момент трудов договор. В случая както в АУАН, така и в НП, за дата на извършване на нарушението е посочена 12.12.2021 г., като видно от представените по делото писмени и гласни доказателства, на посочената дата С. Н. е била в обекта на хосписа и е полагала труд.

Нормата на чл. 415в, ал. 2 КТ изключва квалифицирането на нарушението по чл. 61, ал. 1 КТ като маловажно, с оглед на което по силата на специалната разпоредба нарушението не може да бъде квалифицирано по този ред.

Санкционната разпоредба на чл. 414, ал. 3 от КТ предвижда, че работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно

нарушение. Имушествената санкция в случая е наложена на юридическо лице - работодател в установения от закона минимален размер, което не позволява нейното намаляване – арг. от чл. 27, ал.5 от ЗАНН.

По изложените правни съображения, касационната инстанция приема, че оспореното решение на СРС, при условията и по реда на чл. 221, ал. 2 АПК, следва да бъде оставено в сила.

При този изход на спора и с оглед направеното искане на ответника за присъждане на юрисконсултско възнаграждение, съдът намира същото за основателно. Съгласно чл. 63д, ал. 3 от ЗАНН, в полза на юридически лица или еднолични търговци се присъжда и възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт. Размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл. 37 от Закона за правната помощ. На основание чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ, възнаграждението за защита в производства по Закона за административните нарушения и наказания е от 80 до 150 лв., поради което съдът намира, че следва да се присъди такова към минималният размер.

Така мотивиран и на основание чл. 221, ал. 2 АПК, във вр. с чл. 63в ЗАНН, Административен съд София-град, VIII- ми касационен състав

#### **РЕШИ:**

**ОСТАВЯ В СИЛА** Решение № 2036 от 02.05.2023г., постановено по административно наказателно дело № 8715/2022г. по описа на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 10 - ти състав.

**ОСЪЖДА** „Хоспис - Парадайз“ ЕООД, ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление: [населено място], р-н П.,[жк], [улица], представлявано от управителя Г. Д. А., да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място] разноски в размер на 80 лева за юрисконсултско възнаграждение за разглеждане на делото пред касационната инстанция.

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

#### **ПРЕДСЕДАТЕЛ:**

#### **ЧЛЕНОВЕ:1.**

2.