

# РЕШЕНИЕ

№ 8432

гр. София, 11.03.2025 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VIII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ**, в публично заседание на 14.02.2025 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Камелия Серафимова**

**ЧЛЕНОВЕ: Калин Куманов**

**Стоян Тонев**

при участието на секретаря Лилия Благоева и при участието на прокурора Мария Малинова, като разгледа дело номер **629** по описа за **2025** година докладвано от съдия Калин Куманов, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.208 и сл. от Административно-процесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл.63в от Закона за административните нарушения и наказания /ЗАНН/.

Образувано е по касационна жалба на "Алтернатива сървисис България" ЕООД със седалище в [населено място] и адрес на управление[жк], [жилищен адрес]0, ап.37, ЕИК по Булстат:[ЕИК], подадена чрез адв.Г., срещу Решение № 4288 от 27.09.2024 г., постановено от Софийския районен съд по НАХД № 17780/2023 г. С решението СРС е изменил Наказателно постановление № 22-2300470/22.11.2023 г., издадено от Директора на дирекция "Инспекция по труда"-С., с което на дружеството-касационен жалбоподател е наложена имуществена санкция в размер на 3000 лв. на основание чл.79, ал.4 във вр.с чл.75а, ал.2 от Закона за трудовата миграция и трудовата заетост, като е намалил размера на имуществената санкция на 2000 лв.; и е осъдил "Алтернатива сървисис България" ЕООД да заплати в полза на Изпълнителна агенция ГИТ юрисконсултско възнаграждение в размер на 80 лв.

В касационната жалба се твърди, че обжалваното решение е неправилно, постановено в несъответствие с материалния закон и в нарушение на процесуалните правила. Подателят ѝ изтъква, че отрича тезата на, че за сключване на трудовия договор е било нужно разрешение за работа. Намира, че случаят попада в обхвата на законовото изключение по чл.9, ал.1 ЗТМТМ, като се позовава на Спогодбата за регулиране на

трудова миграция, сключена между Република България и Република М.. С оглед на горното иска от Съда да отмени обжалваното решение и заедно с това да отмени оспореното наказателно постановление. Не претендира разноски. В с.з. касаторът чрез адв.Г. поддържа касационната жалба.

Ответната страна в касационното производство – Директорът на дирекция "Инспекция по труда"-С., чрез процесуалния си представител юк.Т. в с.з. взема становище за неоснователност на касационната жалба. Моли решението на СРС да бъде оставено в сила, като в полза на ответника бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на С. градска прокуратура дава заключение за неоснователност на касационната жалба.

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

Касационната жалба е процесуално допустима, като подадена от надлежна страна в срока по чл.211, ал.1 АПК. Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

Решението е допустимо, като постановено по подадена в срок жалба срещу подлежащо на съдебно оспорване наказателно постановление.

След обсъждане на събраните доказателства СРС е приел, че на 10.03.2023 г. между дружеството-ответник по касация в качеството му на работодател и О. Рота, гражданка на М., [дата на раждане], в качеството ѝ на работник е бил сключен индивидуален трудов договор № 7/10.03.2023 г., съгласно който Рота е приела да изпълнява длъжността "чистач, хигиенист" с месторабота в хотел "Б1 Хотел С.", находящ се в [населено място], [улица], стопанисван от дружеството. Договорът е сключен на основание чл.67, ал.1, т.1 и чл.70, ал.1 от Кодекса на труда за неопределено време с клауза за изпитване на работника с цел проверка на годността му да изпълнява възложената работа. О. Рота постъпила на работа на 13.03.2023 г.

На 18.08.2023 г. е била извършена проверка от служители на ДИТ-С. по спазване на трудовото законодателство в указания хотел. На място в обекта е заварена Океана Рота да полага труд като хигиенист. На предоставената ѝ от контролните органи бланкова писмена декларация тя е посочила, че има сключен трудов договор. Служителите на ДИТ-С. са изискали документи, от които да е видно, че Океана Рота има разрешение за работа или регистрация в Агенцията по заетостта, но до приключване на проверката такива не са били представени. Резултатите от проверката на място и от представените от дружеството документи пред ДИТ-С. са обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2335177/25.10.2023 г.

От АЗ е получено писмо вх.№ 23109348/29.09.2023 г., че работодателят "Алтернатива сървисис България" ЕООД не е подавал заявление за издаване на разрешение за работа и декларация за осъществяване на краткосрочна заетост по реда на ЗТМТМ за лицето О. Рота, и спрямо същата не е издавано разрешение за работа в Република България като командирован специалист или като член на семейство с разрешено пребиваване.

За горното инспектор при наказващия орган е съставил АУАН № 22-2300470/25.10.2023 г. срещу "Алтернатива сървисис България" ЕООД за това, че на 18.08.2023 г. е приел на работа като работник лицето О. Рота, гражданка на трета държава, която полага труд като хигиенист в хотел "Б1 Хотел С.", находящ се [населено място], [улица], стопанисван от същото дружество, без разрешение за работа или регистрация в Агенцията по заетостта. Актосъставителят е квалифицирал

нарушението по чл.75а, ал.2 ЗТМТМ.

По акта е подадено възражение вх.№ 23118032/31.10.2023 г., с което е изразено несъгласие с описаните в него фактически констатации. Развити са доводи за отсъствие на елемент от фактическия състав на административно нарушение.

След запознаване с преписката Директорът на ДИТ-С. е издал обжалваното НП № 22-2300470/22.11.2023 г., с което е наложил на "Алтернатива сървисис България" ЕООД имуществена санкция в размер на 3000 лв. на основание чл.75а, ал.2 ЗТМТМ. Наказващият орган е възприел фактическите констатации от акта и дадената от съставителя правна квалификация.

Районният съд е приел, че нарушението е установено по категоричен и несъмнен начин, като полагането на труд и липсата на издадено разрешение от АЗ не се оспорват от санкционираното дружество. Съдът е изтъкнал, че не са налице предпоставките за отпадане на задължението за снабдяване на официално разрешение за допускане до пазара на труда на чуждестранни лица, уредени в чл.2, ал.1 от Спогодбата за регулиране на трудовата миграция. О. Рота не спада към изрично изброените категории работници, за които не се изисква разрешение за работа, тъй като същата не притежава валидно разрешение за пребиваване на територията на РБългария, трудовият ѝ договор не е сключен в съответствие с изискванията на Спогодбата и не се основава на разписаните в нея процедури за наемане на работа. За да измени размер на санкцията, наложена с обжалваното пред него постановление, СРС е приел, че наказващият орган неправилно е оценил съотношението между отегчаващите и смекчаващите отговорността обстоятелства, като е наложил имуществената санкция в размер над минималния установен в закона. Съдът е намерил, че целите на наказанието могат да се постигнат и с налагане на минималния размер на имуществена санкция от 2000 лв.

Така постановеното решение е правилно и следва да бъде оставено в сила.

Първоинстанционният съд е извел правни изводи, които намират опора в закона. Отговорността на "Алтернатива сървисис България" ЕООД е ангажирана на основание чл.75а, ал.2 ЗТМТМ. Цитираният текст предвижда на работодател – физическо лице, за което чужденец предоставя работна сила или е приело законно пребиваващи чужденци – граждани на трети държави, без съответното разрешение или регистрация в Агенцията по заетостта, да се наказва с глоба от 500 до 5000 лв., а на работодател – юридическо лице, се налага имуществена санкция в размер от 2000 до 20 000 лв., освен ако не подлежи на по-тежко наказание. Тълкуването на законовата разпоредба налага да се приеме, че субектът на описаното нарушение може да бъде физическо или юридическо лице, което има качеството на работодател, а изпълнителното деяние на нарушението се изразява в получаване на предоставената работна сила от чужденец, който няма право на достъп до пазара на труда.

По смисъла на § 1, т.1 от ДР на КТ "работодател" е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятието ползвател.

Не се спори, че О. Рота е гражданка на Република М.. Съгласно § 1, т.4 от ДР на ЗТМТМ "гражданин на трета държава" е лице, което не е гражданин на Република

България и не е гражданин на държава – членка на Европейския съюз, или на държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария. Ноторен факт е, че Република М. не е член на Европейския съюз, нито на Споразумението за Европейско икономическо пространство.

По силата на чл.9, ал.1, т.2 ЗТМТМ не се изисква разрешение за достъп до пазара на труда за работници – граждани на трети държави с разрешение за дългосрочно или постоянно пребиваване в Република България. По делото не са ангажирани доказателства за основанието, на което молдовската гражданка пребивава в РБългария. По арг. от чл.5, ал.1 ЗТМТМ на гражданин на трета държава се разрешава достъп до пазара на труда, когато, има трудов договор с местен работодател, е командирован или е изпратен в рамките на предоставяне на услуги на територията на РБългария, е преместен по вътрешнокорпоративен трансфер, извършва дейност на свободна практика. Според чл.15, ал.1 от закона единното разрешение за пребиваване и работа се издава от МВР съгласно чл.24и от Закона за чужденците в Република България и съдържа предоставеното от Изпълнителния директор на Агенцията по заетостта решение по чл.7, ал.3. ЗЧРБ определя условията и реда, при които работниците - граждани на трети държави и членовете на техните семейства, както и граждани на трети държави - членове на семейство на български граждани, може да влизат, да пребивават и да напускат Република България.

Според чл.24и ЗЧРБ, разрешение за продължително пребиваване и работа тип "Единно разрешение за пребиваване и работа" могат да получат чужденци, които отговарят на условията за получаване на достъп до пазара на труда по смисъла на ЗТМТМ и които притежават виза за дългосрочно пребиваване или разрешение за пребиваване на друго основание в съответствие с Регламент № 1030/2002 на Съвета от 13 юни 2002 г. относно единния формат на разрешенията за пребиваване за гражданите на трети страни. Разрешението за пребиваване и работа тип "Единно разрешение за пребиваване и работа" се издава след решение на органите на Министерството на труда и социалната политика за срок една година, като се подновява при наличие на основания за преиздаването му. В случай че срокът на трудовия договор е по-малък от една година, разрешението се издава за срока на продължителността на договора. Разрешението се издава при прилагане на единна процедура за кандидатстване и по ред, определен с правилника за прилагане на закона. На притежателя на единното разрешение се издава разрешение за пребиваване съгласно изискванията на Регламент (ЕО) № 1030/2002 на Съвета от 13 юни 2002 г. относно единния формат на разрешенията за пребиваване за гражданите на трети страни, като в полето "тип разрешение" се отбелязва "единно разрешение за пребиваване и работа". Дирекция "Миграция", както и структурните и звена при областните дирекции на МВР предоставят информация относно всички документи, необходими за получаване на разрешението, включително за произтичащите от него права и задължения за чужденеца. Както в хода на извършената от контролните органи проверка, така и в хода на съдебното производство не е представено разрешение за работа и декларация за осъществяване на краткосрочна заетост за О. Рота.

При това положение извършеното от дружеството – работодател нарушение е безспорно установено.

Неоснователно е касационното оплакване, основано на тезата на касатора за

приложимост в случая на Спогодбата за регулиране на трудовата миграция между България и М.. По силата на чл.9, ал.1, т.4 ЗТМТМ не се изисква разрешение за достъп до пазара на труда за работници – граждани на трети държави, за които това е предвидено в международен договор, по който Република България е страна. Цитираната спогодба има характер на двустранен международен договор и по смисъла на чл.5, ал.4 от Конституцията след ратифицирането, обнародването и влизането и в сила за Република България, е част от вътрешното право на страната и има предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които ѝ противоречат. В случая обаче противоречие не се установява.

В разпоредбата на чл.2 от спогодбата е очертано приложното ѝ поле: тя се прилага за следните категории работници мигранти, които са граждани на една от двете държави, имат сключен индивидуален трудов договор по спогодба и които притежават необходимото разрешение за пребиваване на територията на другата държава: а) работници за първоначален период до една година и с възможност за последващо продължаване за общ срок до три години; б) сезонни работници за максималния период съгласно законодателството на приемащата държава. Само за посочените две категории работници не се изисква разрешение за работа.

Правилно първоинстанционният съд е достигнал до извод за неприложимост на спогодбата, тъй като не е изпълнено изискването за сключен индивидуален трудов договор по спогодбата, доколкото е налице стандартен трудов договор, сключен на основание чл.67, ал.1, т.1 КТ, без позоваване на спогодбата. Наред с това не е изпълнено и изискването за притежаване от работника на необходимото разрешение за пребиваване на територията на другата държава, доколкото не се установява изобщо на какво основание чуждата гражданка е пребивавала в РБългария, въпреки положените от СРС процесуални усилия.

В този смисъл чл.2, ал.2 от Спогодбата се явява правило по прилагането на ЗТМТМ, което запълва състава на административното нарушение по чл.75а, ал.2 от същия закон. В случая за отговорността на дружеството има значение правилото, което е в сила при извършване на нарушението, а то изиска наличието на съответно разрешение или регистрация в Агенцията по заетостта, за да е допустимо чужденците да предоставят работна сила за национален работодател. Доколкото чуждестранната гражданка не е имала разрешение от Агенцията по заетостта, тя не е следвало да бъде наемана за предоставяне на работна сила в полза на работодателя, поради което и правилно е прието, че последният е извършил вмененото му нарушение.

Отговорността на работодателя – юридическо лице е безвиновна и представлява проява на превенция срещу определени деяния, нарушаващи установения ред на държавно управление. За да бъде ангажирана тя, не е необходимо да се изследва вината, достатъчно е от обективна страна да е констатирано неизпълнение на задължение към държавата, каквото в случая е налице. За извършеното нарушение наказващият орган е приложил релевантната санкционна норма, като първоинстанционният съд правилно е коригирал определения от АНО размер на имуществената санкция, за което е изложил мотиви, споделяни от касационната съдебна инстанция.

Като е достигнал до извод за законосъобразност на издаденото НП (с изключение размера на наложената имуществена санкция, която е изменил), СРС е постановил правилен съдебен акт, който следва да бъде оставен в сила.

При този изход на ответника се дължат разноски на основание чл.63д, ал.1, ал.4 и ал.5

ЗАНН във вр.с чл.143 АПК. За настоящата съдебна инстанция за осъществената защита от юрисконсулт следва да му се присъди възнаграждение в размер на 100 лв., изчислени съгласно чл.27е от Наредбата за заплащането на правната помощ, издадена на основание чл.37, ал.1 от Закона за правната помощ, при съобразяване на фактическата и правна сложност на делото.

Така мотивиран и на основание чл.222, ал.1 от АПК, Административен съд-София град

**РЕШИ:**

ОСТАВЯ В СИЛА Решение № 4288 от 27.09.2024 г., постановено от Софийския районен съд по НАХД № 17780/2023 г.

ОСЪЖДА "Алтернатива сървисис България" ЕООД със седалище в [населено място] и адрес на управление[жк], [жилищен адрес]0, ап.37, ЕИК по Булстат:[ЕИК], да заплати на дирекция "Инспекция по труда"-С. юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лв. (сто лева).

Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.