

# РЕШЕНИЕ

№ 4916

гр. София, 22.07.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, IX КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,**  
в публично заседание на 25.06.2021 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Деница Митрова**

**ЧЛЕНОВЕ: Диляна Николова  
Снежанка Кьосева**

при участието на секретаря Милена Чунчева и при участието на прокурора Куман Куманов, като разгледа дело номер **4608** по описа за **2021** година докладвано от съдия Деница Митрова, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Делото е образувано по повод касационна вх. № 16631 от 14.05.2021г. по описа на Административен съд – София град /АССГ/ и вх. № 21026589 от 26.04.2021г. по описа на Софийски районен съд /СРС/, подадена от Дирекция „Инспекция по труда“ – С., чрез юрисконсулт К. Х. против решение от 06.04.2021г. на Софийски районен съд /СРС/, Наказателно отделение /НО/, 104-ти състав по НАХД № 10737/2020г., с което е отменено Наказателно постановление № 22-006021/28.10.2019г., издадено от Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - С., с което на [фирма], в качеството му на работодател, представлявано от управителя П. Г. Н., е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 3 000 лв. на основание чл. 414, ал. 3 от Кодекса на труда /КТ/ за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ. Решението се обжалва, като неправилно и постановено в противоречие с материалния закон. Подробни съображения в тази насока са изложени в депозираната жалба. Твърди, че неправилно съдът е кредитирал показанията на Р. К., че същият не е желаел сключване на трудов договор, тъй като нормата на чл.62, ал.1 от КТ е императивна. Счита, че отношенията между санкционираното дружество и К. носят

всички белези на трудови такива и в действителност са прикрити такива. В случая се целяло заобикаляне на трудовото законодателство и прикриване на трудово правоотношение посредством сключване на граждански договор. Моли решението на СРС да бъде отменено като неправилно и незаконосъобразно, а НП-потвърдено като правилно и законосъобразно. Прави възражение за прекомерност на адвокатски хонорар.

В съдебно заседание касаторът, редовно призован, се представлява от юрк. П., който поддържа касационната жалба. Моли решението на СРС да бъде отменено, а НП потвърдено като правилно и законосъобразно. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение.

Ответникът – [фирма], редовно призован, се представлява от адв. П., която оспорва касационната жалба и предлага да не се уважава Претендира адвокатско възнаграждение, за което представя списък и доказателства за плащането му.

Представителят на Софийска градска прокуратура, редовно уведомен, изразява становище за неоснователност на касационната жалба и моли съда да потвърди решението на Софийски районен съд като правилно и законосъобразно.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С. – град, IX-ти касационен състав, като прецени събраните по делото доказателства и наведените касационни основания, прилагайки нормата на чл. 218 от АПК, приема за установено следното:

Касационната жалба е процесуално допустима, подадена от надлежна страна в законоустановения срок, а разгледана по същество е ОСНОВАТЕЛНА.

При извършената служебно проверка на основание чл. 218, ал. 2 от АПК и въз основа на фактите, установени от въззивния съд, съгласно чл. 220 от АПК, настоящият състав, намира решението за валидно, допустимо, но за неправилно.

Пред настоящата инстанция не са ангажирани нови писмени доказателства по смисъла на чл. 219, ал. 1 от АПК.

Със съдебно решение по НАХД № 10737/2020 г. Софийски районен съд, НО, 104-ти състав е отменил Наказателно постановление № 22-006021/28.10.2019г., издадено от Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - С., с което на [фирма] е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 3 000 лв. на основание чл. 414, ал. 3 от КТ за нарушението на чл. 62, ал. 1 от КТ.

От фактическа страна СРС е установил, че на [фирма] е съставен АУАН от св.Б. за това, че в езиков център „А. В.“, стопанисван от дружеството, находящ се в С., жк М. 2, [улица], на 11.06.2019 г. е работел св.К. като „преподавател“ без сключен трудов договор, със сключен граждански договор. Св.К. не желаел да сключва трудов договор, въпреки че му било предлагано, защото искал да разполага с времето си, за да се занимава с музика.

От правна страна, въззивния съд е посочил, че не всяка дейност отговаря на признаците на полагане на труд по смисъла на Кодекса на труда. Наказващият орган е приел за достатъчно, че е заварил св.К. да извършва дейност по изпълнение на гражданския договор с дружеството, за да приеме че има доказано трудово правоотношение. Според съставът на СРС, за да възникне трудово правоотношение е необходимо работникът изрично да желае такова и той в действителност да полага своя труд с намерението дълготрайно да бъде обвързан от своя работодател. След като физическото лице няма интерес и не желае да сключи трудов договор, то да бъде санкционирано дружеството, че не е сключило такъв договор, се явява необоснована

репресия от страна на държавата и груба намеса в свободно формираната воля на страните в гражданския оборот. Освен това съдът е посочил, че трудовият договор, въпреки особеностите на този правен институт, които го отграничават от гражданските договори, притежава основната за всички договори характеристика – изискването за наличие на две насрещни волеизявления. Кодекса на труда допуска волеизявлението на работодателя да бъде релевирано при наличието на съответните предпоставки за това, като винаги се изхожда от интереса на работника. Не съществува правна възможност да се замести или да се предполага волеизявление от страна на работника за възникване на трудово правоотношение, ако работника изрично не желае такова правоотношение. Противното би означавало държавата чрез своите органи да натрапва на страните правни връзки, които са нежелани от тях. Свободното договаряне е основен принцип на пазарното стопанство и е свързан с основополагащи демократични ценности на Европейския съюз като свободното движение на хора, стоки и капитали. Независимо от националното си законодателство, всяка държава-членка следва да спазва тези принципи, защото те са свързани не само с икономическите, но и с основни човешки права и свободи.

С тези мотиви съставът на СРС, преценил, че изводът на административно наказващия орган, че [фирма] е нарушил разпоредбата на чл.62 ал.1 от КТ вр.чл.1 ал.2 от КТ се явява неправилен и некореспондиращ с фактите по делото, поради което отменил атакуваното НП.

Обжалваното решение е неправилно.

Въззивният съд по съществуващото на спора и във връзка с изложените касационни доводи, не е развил правилни правни мотиви, които да се споделят от настоящия съдебен състав.

Настоящият касационен състав споделя възраженията, изложени в депозираната касационна жалба, че изводите на въззивния съд, че не се касае за отношения за предоставяне на работна сила са неправилни.

Съгласно чл. 1, ал. 2 КТ и чл. 61 ал. 1 КТ, отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, а съгласно чл. 62, ал. 1 КТ, трудовият договор се сключва в писмена форма. Съдържанието на трудовото правоотношение е посочено неизчерпателно в разпоредбата на чл. 66, ал. 1 КТ – място на работа, наименование на длъжността, срок на трудовия договор, основно и допълнително възнаграждение, продължителност на работния ден или седмица. Тези основни характеристики на трудовия договор се установяват от предоставените документи в хода на проверката.

Съдът намира за доказано, че към датата на извършената проверка – 11.06.2019г., Р. А. К. не е имал сключен трудов договор с [фирма], в качеството му на работодател. Това обстоятелството не се спори по делото. Вместо трудов договор, обаче, между посоченото юридическо лице и работника е представен граждански договор за хонорирован лектор, сключен на 01.08.2018г. Поради тази причина спорен е въпросът, дали представения сключен между страните граждански договор за хонорирован лектор, действително е такъв или труда, който престира К. за дружеството, не разкрива белезите на труд, който следва да се осъществи по трудово правоотношение.

Съществените елементи от съдържанието на трудовия договор са посочени в чл.66 от КТ. Решаващо значение за определяне характера на договора като трудов или граждански има естеството на осъществяваната дейност. При трудовия договор едната страна се задължава да положи труд срещу възнаграждение. При трудовия договор се

дължи работна сила – жив труд в рамките на определено работно време за изпълнение на определена трайно осъществявана работа, каквато в случая осъществява К., видно от представените отчети, за периодите от 14.03.-31.03.2019г., 01.04.30.04.2019г. и 13.05.-31.05.2019г. от 10-10,30 ч. са проведени общо по 50 учебни часа и 7 бр. курсисти. При трудовия договор работникът се намира в зависимост и подчиненост на работодателя – на установен трудов ред и трудова дисциплина.

Касационният съд намира, че правоотношението между [фирма] и К. има белезите на трудово правоотношение, противно на изводите на въззивния съд. В случая, са налице основните елементи на трудовото правоотношение, както и присъщата на трудовото правоотношение зависимост на работник от работодател, което се установява от документите, приложени към делото. По отношение на работното време, видно от приложените отчети, трудът е полаган системно и по предварително установени часове, с които лекторът К. се е съобразявал. Мястото на полагане на труда е в обект, стопанисван от дружеството-на лицето са осигурени материали, техника и условия за провеждане на обучението-оборудвана за нуждите сугестопедична стая, сугестопедични помагала, помощни материали, консумативи и др-чл.2 от граждански договор. Видно от приложеният договор К. в действителност е поставен в даден вид зависимост-датите на курсовете се одобряват предварително, на база връчени от дружеството възлагателни писма. Представен по делото е учебен график, с установено работно време и повтаряемост. Освен това, в проведеното съдебно заседание на 24.03.2021г, самият К. заявява, че отношенията с „П. 21“ са били работодател - служител. Т.е. търговецът не е бил свободен в избора си на дни и времеви диапазон, в които да извършва дейността си. Налице е йерархическа зависимост на търговеца спрямо юридическото лице, с елементи на установен трудов ред и трудова дисциплина. Обикновено, при този вид облигационни договори, действието им се прекратява с изпълнение на възложената работа, липсва повтаряемост при осъществяването му. Така представеният по делото договор - с оглед на уговореното в него, има белезите на трудов такъв и прикрива съществуващо трудово правоотношение. С договора е уговорена типична трудова функция на изпълнителя в условията на продължителност, непрекъснатост и повтаряемост при осъществяването ѝ, на едно и също работно място и заплащане на възнаграждение. Този договор несъмнено е сключен с цел заобикаляне на трудовото законодателство и прикриване на действителното правоотношение на страните по него, което е с трудово-правен характер, а не с облигационен характер. От собственоръчно попълнената декларация от Р. К., е видно, че лицето работи на граждански договор, но с установено работно време, установено работно място и получава възнаграждение, което е с периодичен характер.

Съгласно чл.1, ал.2 КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, а такъв безспорно не е бил сключен от [фирма] с К., поради което правилно е била ангажирана неговата отговорност като работодател. Неоснователно е възражението на [фирма], че самия К. е заявил, че не желае да бъде нает на трудов договор с фирмата, видно от собственоръчно попълнената декларация от него. Желанието или нежеланието на работника да сключи трудов договор, при положение, че престоира работна сила срещу заплащане, не може да определи вида на договора, след като законът императивно е определил начинът, по който следва да се обективират този вид правоотношения. Доколкото е икономически по-силната страна, работодателят, следва да носи отговорността за липсата на трудов договор с Р. К.,

заварен да изпълнява характерна трудова дейност на 11.06.2019г в обект, стопанисван от [фирма]. Тук следва да се има предвид, че Кодексът на труда предвижда сключването на срочен трудов договор – до завършване на определена работа – чл. 67 вр. чл. 68, ал. 1, т. 2 от КТ, както и чл. 111 от КТ, допускащ работникът или служителят да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение /външно съвместителство/, освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му правоотношение. Според настоящият касационен състав, извършваната работа от Р. К. в полза на [фирма] покрива характеристиките именно на такъв трудов договор.

В заключение, следва да се отбележи, че нормата на чл. 416, ал. 1 от КТ определя, че редовно съставените актове по КТ имат доказателствена сила до доказване на противното. В хода на съдебното следствие пред въззивния съд не са събрани и приети доказателства, които да оборват материалната доказателствена сила на акта за установяване на административното нарушение на 18.02.2020г. Точно обратното, от показанията на актосъставителя Б. по категоричен начин се установява, че на 11.06.2019г. в обект –Езиков център „А. В.“ в [населено място], жк М. 2, [улица], стопанисван от [фирма], К. е простираше трудова сила срещу получаване на възнаграждение за положен труд.

Настоящият съдебен състав намира, че правилно и законосъобразно е ангажирана административнонаказателната отговорност на [фирма], но незаконосъобразно е определен размерът на наложената имуществена санкция. Видно от разпоредбата на чл. 414, ал. 3 от КТ на работодателя, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или ал. 3 и чл. 63, ал. 1 или ал. 2 се наказва с имуществена санкция или глоба в размер на от 1 500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице с глоба в размер от 1 000 лв. до 10 000 лв. за всяко отделно нарушение. Наказващият орган е определил размер на имуществената санкция в размер на 3 000 лв. В същото време липсват каквито и да е било мотиви, какво налага определянето на санкция в размер два пъти по-голям от минималния. В тази връзка, настоящият касационен състав намира, че размерът и следва да бъде намален до определения в закона минимум, а именно – 1 500 лв. Следва да се посочи, че на основание чл. 415в, ал. 2 от КТ, установеното нарушение по чл. 62, ал. 1 във вр. чл. 1, ал. 2 от КТ е недопустимо да бъде квалифицирано като маловажен случай.

При тези аргументи, настоящата касационна инстанция констатира наличие на касационни основания, изразяващи се в нарушение на материалния закон, поради което решението на СРС следва да бъде отменено. Наказателното постановление следва да се измени в частта, в която е определен размера на имуществената санкция, като същият следва да бъде намален от 3 000 лв. на 1 500 лв., тъй като в НП не са посочени самостоятелни мотиви за определяне на по – висок от минималния размер на предвиденото административно наказание.

Основателна при този изход на спора е претенцията на ответника за присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Същото следва да бъде определено в размер на 80,00 лева, на основание чл.63, ал.5 ЗАНН, във вр. с чл.37, ал.1 ЗПП, във вр. с чл.27е от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Воден от горното и на основание чл. 221, ал. 2 от АПК във вр. чл. 63, ал. 1, изр. 2 от ЗАНН, АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, IX - ти касационен състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ съдебно решение от 06.04.2021г на Софийски районен съд/СРС/, НО, 104-и състав по НАХД № 10737/2020г., с което е отменено Наказателно постановление №22-006021/28.10.2019г., издадено от Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - С., с което на [фирма] е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 3 000 лв. на основание чл. 414, ал. 3 от КТ за нарушение на чл. 62, ал. 1 вр. чл. 1, ал. 1 от КТ, и вместо него постановява:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление №22-006021/28.10.2019г., издадено от Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - С., с което на [фирма] е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 3 000 лв. на основание чл. 414, ал. 3 от КТ за нарушение на чл. 62, ал. 1 вр. чл. 1, ал. 1 от КТ, като намалява размера на наложената имуществена санкция на 1 500 лв.

ОСЪЖДА [фирма], ЕИК[ЕИК] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ - С. сумата в размер на 80,00 /осемдесет/ лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: