

РЕШЕНИЕ

№ 6634

гр. София, 12.11.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VIII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 15.10.2021 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Камелия Серафимова

**ЧЛЕНОВЕ: Георги Терзиев
Калин Куманов**

при участието на секретаря Дора Тинчева и при участието на прокурора Кирил Димитров, като разгледа дело номер **6962** по описа за **2021** година докладвано от съдия Георги Терзиев, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), вр. чл. 63, ал. 1 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

С решение от 28.04.2021 г., постановено по НАХД № 10878/2018 г. на СРС, НО, 20 - ти състав е отменено наказателно постановление (НП) № 22-004848 г. от 23.05.2018 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ (ДИТ) – С., с което на основание чл. 416, ал. 5 от Кодекса на труда (КТ) на [фирма] е наложена имуществена санкция в размер на 2 000 лева за нарушение на разпоредбата на чл. 62, ал. 1 от Кодекса на труда.

В срока и по реда на чл. 211, ал. 1 от АПК, вр.чл. 63, ал. 1 от ЗАНН решението е обжалвано от ДИТ- С.. С касационната жалба се релевира основание по чл. 348, ал. 1, т. 1 от НПК - нарушение на материалния закон.

В съдебно заседание касаторът, чрез юрк. С. поддържа касационната жалба. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на адвокатското възражение на ответната страна.

Ответникът – [фирма], чрез адв. К. оспорва касационната жалба. Моли решението на СРС да се остави в сила. Претендира присъждане на разноски.

Прокурорът от СГП дава заключение, че касационната жалба е неоснователна и

недоказана.

По допустимостта на касационната жалба:

Административен съд София – град намира, че касационната жалба е допустима, като подадена от надлежна страна по смисъла на чл. 210, ал. 1 АПК, във вр. чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, в преклузивния 14-дневен срок по чл. 211, ал. 1 АПК, във вр. чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН и срещу съдебно решение, подлежащо на касационен контрол.

По съществуването на касационната жалба:

Разгледана по същество - касационната жалба е основателна и е налице наведеното касационно основание.

В производството пред СРС е установено, че на 21.02.2018 г. бил сключен граждански договор №01/21.02.2018 г., между [фирма], представлявано от управителя Ю. К. Д., в качеството на възложител и Ц. С. ЕГН [ЕГН], в качеството на изпълнител. В точка 3 ръкописно било изписано „Да подрежда пресата и другите стоки в павилиона и извън него, да спазва определеното работно време" (без договора да съдържа отразяване за „работно време") и с текст за т.4 „Възложителят се задължава да осигури на изпълнителя 2 почивни дни - един работен ден (по договаряне) и един празничен ден на седмица, т.е. 8 работни дни при 30-дневен месец и 9 работни дни при 31 дневен месец.

На 28.03.2018 г. С. подала до ДИТ - С. област писмен сигнал срещу Д., за това, че работи при нея със „скрит трудов договор". Въз основа на този сигнал била извършена проверка от инспектори при Д „ИТ"-С. - на 13.04.2018 г. на място в търговския обект. При така изложената фактическа обстановка бил издаден АУАН №22-004848 от 23.04.2018 г. за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ, а въз основа на него и процесното НП.

От правна страна съдът е приел, че при съставянето на АУАН и издаването на НП са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила и нарушение на материалния закон.

Решението на СРС е неправилно.

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 собственооръчно попълнената от Ц. С. декларация при проверката.

В настоящия случай безспорно е установено, че към датата на извършената проверка – 23.04.2018 г., Ц. С. не е имала 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 бил налице граждански такъв. Поради тази причина спорен е въпросът, дали представения сключен между страните граждански договор, действително е такъв или трудът, който престира С. за дружеството, разкрива белезите на труд, който следва да се осъществи по трудово правоотношение.

Решаващо значение за определяне характера на договора като трудов или граждански има естеството на осъществяваната дейност. И при трудовия договор и при договора

за изработка, 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. При трудовия договор работникът се намира в зависимост и подчиненост на работодателя - на установен трудов ред и трудова дисциплина. По гражданския договор се дължи постигане на определен трудов резултат, при който изпълнителят се задължава да извърши работата на свой риск и по собствена преценка за времето на извършване на работата.

Настоящият касационният състав установява, че правоотношението между касатора и Ц. С. има белезите на трудово правоотношение. Установено е, че С. е предоставяла работна сила като е подреждала стока в обекта. С. лично и писмено е декларирала, че работното ѝ време е от 07:00 ч. до 21:00 ч. с почивка от един час през работния ден и два почивни дни. 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 [фирма]. Подобно правоотношение е аналогично на трудовото, тъй като има същите характеристики (предмет, вътрешни отношения и др.). В тази връзка не е налице сключен граждански договор, тъй като работникът не е организиран сам работата си, а бил подчинен под нарежданията на касатора, за което говори изрично регламентиранията почивки и работно време.

По силата на чл. 414, ал. 3 КТ работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1 КТ, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер 1500 до 15 000 лева. В тази връзка не се споделят изводите на въззивния съд, че неправилно е наложена имуществена санкция в размер на 3000 лева. АНО е изложил мотиви, че с оглед на постигане на целите по чл. 12 от ЗАНН, следва да се наложи наказание в размер над минималния, поради което законосъобразно е определен размерът на наложената имуществена санкция.

Съобразно разпоредбата на чл. 63, ал. 3 от ЗАНН в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноси по реда на АПК. С оглед изхода на спора и направеното искане от страна на пълномощника на ответника по касационната жалба, както и на основание чл. чл. 63, ал. 5 ЗАНН, във вр. с чл. 37 от Закона за правната помощ, във вр. чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ, съдът следва да присъди разноси за юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 80 лева.

Водим от горното, Административен съд София-град, VIII касационен състав

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение от 28.04.2021 г., постановено по НАХД № 10878/2018 г. на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 20-ти състав и вместо него постановява

ПОТВЪРЖДАВА наказателно постановление № 22-004848 г. от 23.05.2018 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – С..

ОСЪЖДА [фирма] с ЕИК[ЕИК] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ – С. сума в размер на 80 (осемдесет) лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение по делото.

РЕШЕНИЕТО е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ:1.

2.