

# РЕШЕНИЕ

№ 7232

гр. София, 03.12.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, IV КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,**  
в публично заседание на 05.11.2021 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Галин Несторов**

**ЧЛЕНОВЕ: Деница Митрова**

**Вяра Русева**

при участието на секретаря Гергана Мартинова и при участието на прокурора Куман Куманов, като разгледа дело номер **8843** 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 АПК във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 от ЗАНН

Образувано е по повод на касационна жалба вх. № 30751 от 09.09.2021г. по описа на Административен съд - София град и вх. № 21040173 от 14.07.2021г. по описа на Софийски районен съд, подадена от Дирекция "Инспекция по труда С.", чрез ст.юрисконсулт Л. М. срещу решение № 20147201 от 28.06.2021 г., постановено по НАХД № 1620 от 2021г. по описа на СРС, НО, 19 състав, с което е отменено наказателно постановление /НП/ № 22-007207 от 18.01.2021, издадено от Директор на Дирекция „Инспекция по труда” - С., с което на [фирма],[ЕИК], със седалище и адрес на управление [населено място], жк Б. брези, [улица], ет.7, ап.7А, представлявано от М. Г. Г., е наложено административно наказание - "имуществена санкция" в размер на 3 000 лева на основание чл. 416, ал.5, във вр. с чл.414, ал.3 от Кодекса на труда (КТ) за извършено нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ вр. чл. 1, ал. 2 от КТ.

Срещу така постановеното решение е постъпила в срок касационна жалба, с която се иска неговата отмяна като неправилно и постановено в противоречие с материалния закон. Счита че неправилно въззивният съд е приел, че са налице облигационни отношения между санкционираното дружество и лицето В. А., а не трудовоправни такива. Освен това, счита че поради установените в деня на проверката множество

нарушения, правилно е наложена санкция в по-висок размер от минимално установения от закона. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение. В хода на съдебното заседание редовно призован, се представлява от юрк. Х., която поддържа касационната жалба и излага аргументи по същество на спора.

Ответникът по касационната жалба на [фирма]- редовно призован, се представлява от адв. С., която оспорва касационната жалба и предлага да не се уважава. Моли решението на СРС да бъде оставено в сила, в условия на евентуалност, моли за намаляване размера на наложената санкция.

Представителят на Софийска градска прокуратура, прокурор К., предлага жалбата да бъде отхвърлена.

Административен съд София - град, IV - ти касационен състав, след като се запозна с обжалваното решение, съобрази доводите и становищата на страните, и обсъди както наведените касационни основания, така и тези по чл. 218, ал. 2 от АПК, намира за установено следното от фактическа и правна страна: На 16.12.2020 г. около 10:00 часа е осъществена проверка по спазване на трудовото законодателство на [фирма] от инспектори от Д „ИТ“ –С.. По време на проверката инспекторите посетили обект: цех за производство на шоколадови изделия, стопанисван от [фирма], който се намира в [населено място]. кв.О., [улица]. По време на проверката в обекта е била свидетелката В. А.. От нейно име е попълнена декларация, в която се сочи, че същата работи в производствената база на [фирма], находяща се на [улица] с работно време от 08:00 часа до 16:00 часа срещу дневно трудово възнаграждение в размер на 35 лв., без да има сключен трудов или граждански договор. В. А. отказала да подпише постановление за обявяване на трудово правоотношение. Декларацията е попълнена по време на проверката в 10:20 часа от Ц. С. А., служителка на същата фирма, и подписана от самата В. Т. А.. На 21.12.2020 г. в Д „ИТ“ – С. е представен договор за изработка от 16.12.2020 г. между [фирма] и В. А..

При проверката са констатирани различни по вид нарушения на трудовото законодателство, които са описани подробно в съставения за проверката протокол с № ПР2037297/11.01.2021 г., сред които и липсата на сключен трудов договор в писмена форма между дружеството и В. А., която е заварена да полага труд в обекта на 16.12.2020 г. около 10:00 часа, като същата е декларирала, че изпълнява длъжност „работник-хигиенист“ с работно време от 08:00 часа до 16:00 часа и работно място в обекта срещу трудово възнаграждение от 35 лв. на ден. Протоколът е връчен на 11.01.2021 г.

По делото е приложено заверено копие на договор за изработка от 16.12.2020 г. между [фирма] като възложител и В. А. като изпълнител с предмет хигиенизиране и почистване на помещенията в цеха на възложителя, находящ се в [населено място], [улица], за периода от 16.12.2020 г. до 18.12.2020 г. срещу възнаграждение в размер на 105 лв., както и протокол от 18.12.2020 г. за приемане на извършената по договора работа.

На дружеството е съставен акт за установяване на административно нарушение на 11.01.2021 г. от Д. М., юрисконсулт при Д “ИТ”- С., компетентен да извършва проверки и съставя актове за нарушения в обекти под контрол на Д „ИТ” –С., съгласно длъжностната му характеристика, което е вписано като такова по чл. 62, ал. 1 от КТ, вр. чл. 1, ал. 2 от КТ. Актът е връчен срещу подпис на представляващата [фирма] М. Г. на 11.01.2021 г., т.е. деня, в който е съставен. Срещу АУАН е постъпило писмено възражение от дружеството, с което се оспорват констатациите в него.

Въз основа на АУАН на 18.01.2021 г. е издадено обжалваното наказателно постановление от Д. И., директор на Д „ИТ” - С., компетентен да издава наказателни постановления по актове, издадени от инспектори по труда от Д „ИТ“ съгласно Заповед № 3-0058/11.02.2014 г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“. Същото е връчено по пощата, съгласно отразеното в обратната разписка на 19.01.2021 г.

Касационната жалба е допустима, предвид обстоятелствата, че е подадена от активно легитимирано лице в законоустановения 14 - дневен срок от съобщаването му на обжалваното съдебно решение, като е произвела със завеждането си целеният с нея деволутивен и суспензивен ефект.

Разгледана по същество същата се явява основателна.

За да постанови атакуваното съдебно решение, СРС в цялост и правилно е установил фактическата обстановка, което потвърждава фактите и констатациите на административния орган в проведеното административно наказателно производство. Правилни са мотивите на СРС, с които е приел, че АУАН и издаденото въз основа на него НП са издадени при спазване изискванията на ЗАНН. АУАН съдържа всички изискуеми съгласно чл. 42 ЗАНН реквизити: посочени са фактическите обстоятелства, при които е извършено нарушението, отразено е кои нормативни правила са нарушени. Въз основа на доказателствения материал по делото се установява, че издаденото въз основа на цитирания АУАН наказателно постановление също отговаря на изискванията на чл. 52-58 ЗАНН. Наказателното постановление отговаря на императивните изисквания на чл. 57, ал. 1 ЗАНН - в него се съдържат всички изискуеми от закона реквизити. Налице е идентичност между описанието на нарушението и нарушените правни норми.

Въззивният съд не е развил правилни правни мотиви, които да се споделят от настоящия съдебен състав. Видно е, че в НП се сочи нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от КТ, които предвиждат, че трудовият договор се сключва в писмена форма и отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

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 – 16.12.2020г., В. Т. А. 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 представен договор за изработка, сключен на датата на извършване на проверката-16.12.2020г. Поради тази причина спорен е въпросът, дали представения сключен между страните договор за изработка, действително е такъв или трудът, който престира А. 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. 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, каквато в случая осъществява В. А.. По договора за изработка се дължи т.нар. овеществен труд – постигане на определен конкретен резултат. 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 А. 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 приложената декларация, попълнена в деня на проверката, трудът е полаган системно и по предварително установени часове-от 8.00ч. до 16.00ч., с които А. се е съобразявала. Мястото на полагане на труда е в обект, стопанисван от дружеството-лицето е било заварено в обекта облечено с работни дрехи. Видно от приложеният договор за изработка, лицето е поставено в определена зависимост от дружеството, което е още един характерен белег на трудовоправното правоотношение. Налице е йерархическа зависимост на А. 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. 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 А., поради което правилно е била ангажирана неговата отговорност като работодател. Ирелевантно е обстоятелството, че самата В. А. е заявила, че не желае да подпише постановление за обявяване на трудово правоотношение с фирмата, видно от попълнената декларация в деня на проверката. Желанието или нежеланието на работника да сключи трудов договор, при положение, че престира 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 В. А., заварена да изпълнява характерна трудова дейност на 16.12.2020г. 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 В. А. в полза на [фирма] покрива характеристиките именно на такъв трудов договор.

В заключение, следва да се отбележи, че нормата на чл. 41б, 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 11.01.2021г. Точно обратното, от показанията на актосъставителя М. по категоричен начин се установява, че на 16.12.2020г. в обект – цех за производство на шоколадови изделия, стопанисван от [фирма], който се намира в [населено място]. кв.О., [улица], А. е престирала трудова сила срещу получаване на възнаграждение за положен труд.

Настоящият съдебен състав намира, че правилно и законосъобразно е ангажирана административнонаказателната отговорност на [фирма], но незаконсъобразно е определен размерът на наложената имуществена санкция. Видно от разпоредбата на чл. 41а, ал. 3 от КТ на работодател, 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. 41в, 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, а НП 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.

При този изход на спора ответникът следва да бъде осъден да заплати на касатора разноски за настоящата инстанция. На основание чл. 63, ал.5 от ЗАНН вр. чл. 37 от ЗПП вр. чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ, на Дирекция „Инспекция по труда“ следва да бъдат присъдени разноски в размер на 100 лв. за юрисконсултско възнаграждение.

Воден от горното и на основание чл. 221, ал. 2 от АПК във вр. чл. 63, ал. 1, изр. 2 от ЗАНН, Административен съд София-град, IV - ти касационен състав,

**Р Е Ш И:**

ОТМЕНЯ решение № 20147201 от 28.06.2021г на Софийски районен съд/СРС/, НО, 19-ми състав по НАХД № 1620/2021г., с което е отменено Наказателно постановление №22-007207/18.01.2021г., издадено от Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - С., с което на [фирма], ЕИК[ЕИК] 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 № 22-007207/18.01.2021г., издадено от Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - С., с което на [фирма], ЕИК[ЕИК] 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. юрисконсултско възнаграждение в размер на 100,00 (сто) лева.

Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

1.

2.