

РЕШЕНИЕ

№ 4456

гр. София, 05.07.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, IV КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 18.06.2021 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Галин Несторов

ЧЛЕНОВЕ: Вяра Русева

Зорница Дойчинова

при участието на секретаря Грета Грозданова и при участието на прокурора Стоян Димитров, като разгледа дело номер **4120** по описа за **2021** година докладвано от съдия Вяра Русева, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и следващите от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във връзка с чл. 63 от Закона за

Образувано е по касационна жалба на [фирма] срещу съдебно решение от 20.01.2021 г., постановено по нахд. № 11095/2019 по описа на Софийски районен съд /СРС/, НО, 21 с-в. с което е потвърдено Наказателно постановление № 23-002614/04.06.2019 г. /НП/ на директора на Дирекция „Инспекция по труда-Софийска област“, с което на касатора на основание чл. 416, чл. 5 във вр. с чл. 414, ал. 3 от Кодекса на труда /КТ/ за нарушение на чл. 63, ал. 2 от КТ е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 2 500 лв.

В касационната жалба са изложени доводи за неправилност на оспореното съдебно решение като постановено в противоречие с материалния закон и при допуснати съществени нарушения на процесуалните правила. Счита, че съдът не е обсъдил наведените от процесуалния представител на дружеството възражения. Твърди, че лицето заварено в строителния обект не е изпълнявало трудови задължения, отношенията били като такива по договор за изработка. В обжалваното решение не били изложени мотиви защо съдът намира да е налице по-голяма тежест на извършеното нарушение. Моли съда да отмени съдебния акт и потвърденото с него наказателно постановление. Претендира разноски за двете съдебни инстанции.

Ответникът – Дирекция инспекция по труда- Софийска област чрез процесуалния си представител оспорва жалбата и моли да се отхвърли. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на Софийска градска прокуратура дава становище за неоснователност на жалбата.

Административен съд София-град, IV касационен състав, като взе предвид наведените касационни доводи, извърши проверка на обжалваното съдебно решение, съобразно чл. 218, ал. 2 от АПК и след като прецени събраните по делото доказателства, приема за установено следното:

Съобразно чл. 218 от АПК касационната инстанция дължи произнасяне само относно наведените в жалбата касационни оплаквания, като следи служебно за валидността, допустимостта и съответствието на решението с материалния закон. Съдът намира, че обжалваното решение е валидно и допустимо. Съобразно чл. 220 от АПК касационната инстанция възприема установена от СРС фактическа обстановка.

На 13.03.2019 г. била извършена проверка от служители на ДИТ-С. към ИА „Главна инспекция по труда” по спазване на трудовото законодателство, с обект на проверката- строително- монтажни работи на постройка към сградата на 64-то ОУ „Ц. С. Велики“ за физкултурен салон, учебни кабинети и подмяна на електрическа, водопроводна, канализационна и отоплителна инсталация, находящ се в УПИ I за училище, кв. 54, м. С., р. В. в [населено място]. От проверката било констатирано, че дружеството, в качеството на работодател е допуснал на 13.03.2019г до работа Б. С.Б. преди да му предостави копие от уведомлението по чл.62 ал.3 от КТ за сключения с него трудов договор, заверено от ТД на НАП.

Описаната фактическа обстановка съдът е установил на база събраните по делото и приобщени по реда на чл. 283 от НПК писмени доказателства, както и въз основа на свидетелските показания на свидетеля- актосъставител Б. Т.. Районният съд е приел, на основание събраните в хода на процеса писмени и гласни доказателства, че визираното в АУАН и НП нарушение на чл. 63, ал. 2 от КТ е безспорно установено, приел е , че наложената санкция над законоустановения минимум е съобразена с тежестта на нарушението.

Съгласно разпоредбата на чл. 63, ал. 2 от КТ, работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави документите по ал. 1 на с.р. – екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ, заверено от съответната ТД на НАП. За неизпълнението на това задължение законодателят е предвидил налагането на административно наказание по чл. 414, ал. 3 от КТ – имуществена санкция или глоба в размер от 1 500 лева до 15 000 лева. Следователно посочените два документа 1. Екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни и 2. Копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ, заверено от съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите, относно сключения с работника трудов договор, следва да бъдат едновременно и налични, и връчени, преди допускане на работника или служителя до работа, като връчването им може и да не стане едновременно, но при всички случаи то трябва да стане преди допускането на

работника или служителя до работа. От анализа на тази норма следва, че за да бъде обусловено извършване на нарушението на чл. 63, ал. 2 от КТ, е достатъчно, преди допускането му до работа, на работника или служителя да не е бил предоставен който и да е от двата документа. В случая релевантно е дали е представено копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 КТ.

Съдът споделя доводите на въззивния съд за осъществен състав на нарушението по чл.63 ал.2 КТ. Спорният въпрос е как следва да бъдат квалифицирани отношенията между [фирма] и Б. Б. - облигационни ли са те, както твърди касаторът, или са трудови, както е приел административно-наказващият орган. Трудовият договор има за предмет престирането на работна сила от работника за продължителен, в повечето случаи неопределен срок, като се извършват повтарящи се действия, включени в трудовата функция, а при гражданския /облигационен/ договор се дължи конкретен трудов резултат. От това произтичат и другите разлики между същите: при трудовото правоотношение мястото на полагане на труд е част от съществените елементи на договора и не може да бъде едностранно променяно, работникът е в дисциплинарна зависимост от своя работодател и е задължен да спазва определения ред и трудова дисциплина, работно място, работно време и т. н. При гражданския договор се дължи т.нар. овеществен труд – постигане на определен трудов резултат и изпълнителят е независим стопански и оперативен самостоятелен при изпълнението. И при двата договора се дължи възнаграждение, но то се различава по своето естество, като трудовото възнаграждение е правнорегламентирано, има гарантиран минимален размер и се изплаща ежемесечно, а възнаграждението, което следва да заплати възложителят се договаря свободно между страните и се изплаща след приемане на работата, по принцип еднократно. Следователно решаващо значение за определяне характера на договора като трудов или граждански има естеството на осъществяваната дейност. Трудовият договор е регламентиран в КТ с неговите отличителни белези със създадената ал. 2 на чл. 1 КТ, в която разпоредба се посочва, че отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само и единствено като трудови правоотношения. Съгласно легалното си определение трудовият договор е определен като двустранно или многостранно съглашение, по силата на което едната страна предоставя за определен срок работната си сила, като се задължава да извършва възложените и трудови функции, а другата страна се задължава да заплаща възнаграждение, както и да осигури нормални и здравословни условия на труд. 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, а предмет на граждански договор 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.

Противно на доводите в касационната жалба правоотношението между касатора и Б. Б. има белезите на трудово правоотношение. Налице са част от основните елементи на трудовото правоотношение, както и присъщата на трудовото правоотношение зависимост на работник от работодател, което се установява от свидетелските показания и саморъчно попълнената от Б. Б. декларация. Параметрите на престирането от Б. Б. труд са зададени от дружеството и са съобразени с осъществяваната от него дейност като кофражист. В този смисъл, по отношение работното време е установено,

че Б. Б., изпълнявайки длъжността кофражист, не разполага със свободата да планира самостоятелно работното си време, като е следвало то да е съобразено с организацията и волята на работодателя. Поради спецификата на извършваната дейност, работното му време, то Б. Б. предоставя работната си сила без да може да избира еднолично начина и времето на осъществяване на тази работа. Отношенията между лицата са трудови, безспорно са установени белезите на трудово правоотношение - работникът се е намирал на работното си място на 13.03.2019г (съобщено от самия него) и в изпълнение на трудова функция. В тази връзка е и сключения трудов договор от 13.03.2019г

Действително, нормата на чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда предоставя на работодателя възможност в тридневен срок от сключване на договора да подаде уведомлението по чл. 63, ал. 2 от Кодекса на труда до ТД на НАП. Този срок е предвиден с оглед възможността на работодателите да организира документацията си. Спазването на този срок обаче не отменя задължението на работодателя да не допуска до работа работник, с който е сключен трудов договор, преди да му предостави посочените документи. Съдът е изложил мотиви защо кредитира представените с преписката доказателства, част от която е декларацията на работника, сочеща наличието на всички съществени белези на трудовото правоотношение- работно време, работна заплата, отпуск. Съдът е обсъдил събраните по делото доказателства поотделно и в съвкупност, като е изведен правилен извод за съставомерност на деянието и за доказано авторство от страна на санкционираното дружество. Преценката на доказателствата е обективна и не води до различен резултат при касационната проверка. По делото е безспорно и категорично установено, че на датата на проверката 13.03.2019 г. работникът Б. С. Б. е бил заварен да работи, т.е. е бил допуснат до работа в строителния обект на търговското дружество, без да му е предоставено копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда, заверено от ТД на НАП. Сключеният трудов договор е подписан от двете страни на 13.03.2019 г., от което следва и еднозначният извод, че на датата на проверката 13.03.2019 г. лицето е работило, но без да му бъдат предоставени част от изискуемите от закона документи.

В допълнение, не намират подкрепа в доказателствата по делото възраженията, наведени с касационната жалба, че трудовият договор е сключен по указание на длъжностните лица. Приобщеният с административната преписка граждански договор не налага извода, че страните са договорили конкретен резултат, тъй като единствено бланкетно е посочено да се извършат в срок възложените СМР. Противно на това, представения трудов договор съдържа всички законоустановени реквизити, включително е подписан от двете страни. Работодателят е длъжен не просто да регистрира уведомлението за сключения трудов договор в съответната ТД на НАП, но и да не допуска въобще работника/служителя на работа преди да му е връчил копие от завереното вече уведомление. Нарушено е императивно въведеното за работодателя задължение да не допуска работник/служител до работа преди да му е предоставил описаните по-горе документи. Нарушението е формално като за неговата съставомерност не се изисква да са настъпили вреди. Налице е нарушение на нормата на чл. 63, ал. 2 от КТ и съответно е осъществен фактическият състав на санкционната норма на чл. 414, ал. 3 от КТ, съгласно която, 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 от 1500 до 15000 лева

В наказателното постановление обаче, няма изложени никакви мотиви за определяне размера на имуществената санкция, в по-висок от минимално предвидения. Законът посочва границите на имуществената санкция, но във всички случаи, когато тя не е определена на законовия минимум следва да се изложат съображенията за това. Не са изложени мотиви за наличие на повторност, като след извършена индивидуализация на санкцията и съобразно чл. 27 ЗАНН, настоящият съдебен състав счита, че размера ѝ следва да е в размер на минимума по чл. 414, ал. 3 от КТ а именно 1 500 лв. Налагането на санкция в размер, по-висок от минималния такъв не е мотивирано от АНО. СРС е потвърдил този размер на санкцията като декларативно е посочил, че размера на административното наказание е индивидуализиран правилно предвид тежестта на извършеното нарушение. Настоящият касационен състав намира, че размера на наложената санкция е немотивиран и необоснован, с оглед на което следва да се намали до минималния такъв, предвиден в разпоредбата.

По изложените съображения решението на СРС следва да бъде отменено, а наказателното постановление изменено.

Относно разноските: И двете страни претендират разноски. В случая, решението е в полза и на двете страни по спора, доколкото въззивната жалба е уважена частично, респ. НП е изменено, което определя благоприятен изход и за двете страни.

Няма доказателства обаче, за платено адвокатско възнаграждение от [фирма] – видно от представения пред СРС договор за правна защита и съдействие, адв.възнаграждение е само договорено, но не и платено, не е попълнена графата платена сума. Следователно, на наказаното лице не се дължат разноски.

В полза на администрацията съгласно чл.63, ал.5 ЗАНН, вр. чл.27е от Наредбата за заплащане на правната помощ се дължи юрисконсултско възнаграждение, което не може да надхвърли максималния размер по чл.27е от Наредбата за заплащане на правната помощ – от 80 лв. до 120 лв. Съобразно фактичката и правна сложност на спора съдът приема, че на администрацията, се дължи юрисконсултско възнаграждение в размер на 80 лв.

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

РЕШИ:

ОТМЕНЯ съдебно решение от 20.01.2021 г., постановено по нахд. № 11095/2019 по описа на Софийски районен съд /СРС/, НО, 21 с-в. и вместо него постановява:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 23-002614/04.06.2019 г. /НП/ на директора на Дирекция „Инспекция по труда- Софийска област“, с което на [фирма] на основание чл. 416, чл. 5 във вр. с чл. 414, ал. 3 от Кодекса на труда /КТ/ за нарушение на чл. 63, ал. 2 от КТ е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 2 500 лв. като НАМАЛЯВА имуществената санкция в размер на 1 500 лв.

ОСЪЖДА [фирма] да заплати на ИА „Главна инспекция по труда“

юрисконсултско възнаграждение в размер от 80 лв.

РЕШЕНИЕТО е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ :

ЧЛЕНОВЕ: