

РЕШЕНИЕ

№ 3601

гр. София, 27.06.2012 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, , в публично заседание на 15.06.2012 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Катя Аспарухова

ЧЛЕНОВЕ: Ралица Романова
Диляна Николова

при участието на секретаря М. Велева и при участието на прокурора Петър Смолички, като разгледа дело номер **10118** по описа за **2011** година докладвано от съдия Катя Аспарухова, и за да се произнесе взе предвид следното:

С решение №118 от 27.09.2011г., постановено по нахд №8059 по описа на СРС за 2011г., е отменено наказателно постановление №22-2201930/05.10.2010г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда”, с което на [фирма] за нарушение на чл.61, ал.1 от КТ е наложена имуществена санкция в размер на 5000лв. по чл.414, ал.1 от КТ.

Несъгласен с решението е наказващият орган, който по изложените в жалбата в срок съображения- моли да се отмени обжалваното решение и вместо него да се постанови друго, с което да бъде потвърдено наказателното постановление.

В съдебно заседание жалбата се поддържа от юрк.Т..

Ответникът по касационната жалба оспорва същата чрез адв.Д..

Представителят на СГП предлага да не се уважава жалбата.

Административен съд София-град като се запозна с изразените становища и въз основа на основанията изложени в касационна жалба, разгледани по реда на чл.217 и чл.218 от АПК, намери за установено следното:

С оспореното решение е отменено наказателното постановление, с което на [фирма] за нарушение на чл.61, ал.1 от КТ е наложена имуществена санкция в размер на 5000лв. по чл.414, ал.1 от КТ по съображения, че деянието от фактическа страна /допускане до работа на лицето Е. П. без да има сключен трудов договор/ сочи на приложението на чл.62, ал.1 от КТ, която съответно е нарушената норма, а не чл.61 от

КТ. Изложени са мотиви, че чл.62, ал.1 КТ поглъща чл.61, ал.1 КТ, визиращ задължението за работодателя да допусне работника само, ако между страните има сключен трудов договор преди постъпването на работа, докато чл.62, ал.1 от КТ установява изискването трудовият договор да е в писмена форма. Посочено е, че неправилно посочената за нарушена правна норма е довела до неправилен състав на нарушението, като съответно санкция вместо по чл.414, ал.1 КТ е следвало да се наложи по чл.414, ал.3 от КТ, чиито размери са различни.

Съдът установява следното: чл.414, ал.1 от КТ е обща санкционна норма т.е. същата подвежда под отговорност субектите, които са извършили нарушение изобщо на трудово законодателство. Чл.414, ал.3 от КТ- предвижда наказание конкретно за нарушение и на чл.61, ал.1, и на чл.62, ал.1 КТ, но след изменението ѝ в ДВ бр.7/2012г., с което изменение чл.61, ал.1 КТ е добавен. Преди изменението е било недопустимо да се наложи санкция за нарушение на чл.61, ал.1 - по чл.414, ал.3 от КТ, поради което правилно ответникът, ако е приел, че е нарушена нормата на чл.61, ал.1 от КТ е наложил санкция по чл.414, ал.1 от КТ.

Във връзка с последното съдът намира за неправилни констатациите на предходната инстанция, че е нарушен чл.62, ал.1 от КТ. Нарушеното задължение за работодателя е по чл.61, ал.1 КТ и то се състои в бездействие: че е допуснал лицето да работи без трудов договор. Чл.62, ал.1 КТ е норма, която регламентира формата на трудовия договор -писмена т.е. същата допълва чл.61, ал.1 КТ и е във връзка с тази норма, а не чл.62, ал.1 КТ да поглъща чл.61, ал.1 от КТ. Формата, визирана в чл.62, ал.1 КТ е задължителна и за двете страни т.е. задължението да сключат писмен трудов договор е и за двете страни, ако искат този договор да е валиден. Практически допускането на лице до работа без писмен трудов договор означава изобщо без договор, защото устен или в друга форма сключен „трудов” договор не може да се противопостави на никого. Следователно - самостоятелно нарушение на чл.62, ал.1 от КТ – фактически не може да има, тъй като последицата от наличен неписмен, друг по форма или вид претендиращ да е трудов договор- означава, че няма такъв. Самото изискване, че има трудов договор без да е писмен, следва да бъде обвързано с полагането на труд, тъй като в противен случай независимо от допълването на чл.414, ал.3 от КТ – не може да има реализиране на отделна по вид отговорност, тъй като това означава да се санкционират и двете страни по договора, които към един по-ранен момент –към момента на сключването на договора - заедно и всеки по отделно са нарушили точно чл.62, ал.1 от КТ.

Следователно- недопускане до работа без трудов договор винаги означава без писмен трудов договор –т.е. нарушен е чл.61, ал.1 във връзка с чл.62, ал.1 от КТ. Наличието на друг по форма или вид договор – също ще доведе до нарушение не на чл.62, ал.1 от КТ, а на чл.61, ал.1 от КТ, ако се ангажира отговорността на работодателя във връзка с допускането на лицето. Следва да се заключи, че и двете норми –акцентират на задължението на работодателя –да не допуска лице до работа без трудов договор сключен преди това и последният да е в писмена форма, макар нарушените норми да са формулирани сякаш вменяват общо задължение за страните, тъй като санкцията е за работодателя по чл.414 от КТ /съответно виновно дл.лице/, но не и за работника предвид това, че нормите на трудовото законодателство следва да са в негова закрила.

Следователно - изводите на СРС са неправилни и правилно касаторът е приел, че с деянието е осъществен състава на чл.414, ал.1 КТ /преди изм. на чл.414, ал.3 от КТ

през 2012г./, тъй като е нарушен чл.61, ал.1 от КТ. Санкцията е определена на 5000лв., което е в рамките от 1500лв. до 15 000лв. и е под средния размер. Останалите констатации на СРС се споделят напълно, че деянието е доказано по същество от неподписания трудов договор от П. от 31.03.2010г., от платежни документи за платени заплати за м.04.2010г. и м.05, установяващи, че към момента на проверка на 05.07.2010г. лицето е полагало труд без труд договор и съответно като го е допуснало дружеството е нарушило чл.61, ал.1 от КТ.

Следователно - касационната жалба е основателна и като такава следва да се уважи, като се отмени решението на СРС и вместо него се постанови друго, с което да се потвърди наказателното постановление като правилно и законосъобразно.

Водим СЪДЪТ

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение №118 от 27.09.2011г., постановено по нахд №8059 по описа на СРС за 2011г..

ПОТВРЪЖДАВА наказателно постановление №22-2201930/05.10.2010г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда”, с което на [фирма] за нарушение на чл.61, ал.1 от КТ е наложена имуществена санкция в размер на 5000лв. по чл.414, ал.1 от КТ.

Решението е окончателно.

Председател:

Членове:1.

2.