

РЕШЕНИЕ

№ 6219

гр. София, 20.11.2012 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 9 състав, в
публично заседание на 06.11.2012 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Камелия Серафимова

при участието на секретаря Анжела Савова, като разгледа дело номер **5449** по описа за **2012** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Настоящото административно производство е по реда на чл.145-178 АПК, вр.с чл.405а КТ.

Образувано е по жалба на [фирма] срещу Постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение между Д. И. П. с дата 05.05.2012 година

Развитите в жалбата оплаквания са за неправилност и незаконосъобразност на оспореното постановление. Твърди се ,че на посочената дата, на която е извършена проверката, обектът, в който е работило лицето Д. П. все още не е бил пуснат и не е осъществявал търговска дейност, като такава е започнал да осъществява едва на 08.05.2012 година. Сочи се още ,че отношенията между страните са възникнали по силата на сключен граждански договор за срок от един месец и то Договор за изработка. Искане се отмяна на постановлението и се претендират сторените по делото разноски.

В съдебно заседание, оспорващото дружество- [фирма], редовно уведомен при условията на чл.137, ал.7 АПК ,се представлява от адвокат Д., редовно упълномощен, който поддържа жалбата на заявените основания. Претендира сторените по делото разноски. Подробни съображения в тази насока развива и в представените по делото писмени бележки.

Първият ответник по оспорването-Дирекция”Инспекция по труда”- [населено място], редовно уведомен при условията на чл.137, ал.7 АПК, се представлява от юрисконсулт С., редовно упълномощена, която оспорва жалбата като неоснователна. Съображения относно неоснователността на жалбата, развива и в

представените по делото писмени бележки.

Вторият ответник по оспорването- Главен инспектор в Дирекция”Инспекция по труда” [населено място], редовно уведомен при условията на чл.137,ал.7 АПК се представлява от юрисконсулт С., редовно упълномощена, която оспорва жалбата като неоснователна и моли постановлението да бъде оставено в сила. Съображения в тази насока, развива и в представената по делото писмена защита.

Заинтересованата страна-Д. И. П., редовно уведомен при условията на чл.137,ал.7 АПК, не се явява и не изпраща представител.

Административен съд София-град след като прецени събраните по делото доказателства,ведно с доводите, възраженията и изразените становища на страните,при условията на чл.142,ал.1 АПК,вр. с чл.188 ГПК, прие за установено следното:

От приложените към административната преписка писмени доказателства, е видно, че на 23.04.2012 година, Д. И. П. депозирал Сигнал до Главна инспекция по труда” [населено място], в който посочил, че преди три дни е бил поканен на интервю за работа в новооткриващия се магазин „Д.”, находящ се на [улица] [населено място], като на това интервю са би 40 човека и на следващия ден започнал работа. Посочил още ,че от няколко дни ходи на работа ,но няма договор ,с които да са уговорени правата и задълженията и най- вече неговите трудови взаимоотношение, няма такъв за непълно работно време, временна заетост или труд само в определени дни от месеца и поискал намесата на Инспекцията по труда..

На 24.04.2012 година, между оспорващото дружество в качеството на възложител и лицето Д. И. П. в качеството на изпълнител е сключен Договор за извършване на работа чрез личен труд, по силата на който възложителят възложил , а изпълнителят приел да извърши сортирането по вид на стока, подреждане на рафтове и привеждане на магазин Д., находящ се в [населено място], [улица],№77 във вид, готов за нормална търговска експлоатация, а възложителят поел задължение да изплати на изпълнителя възнаграждение в размер на 200 лева, определен е срок на договора до 08.05-.2012 година, и време на изпълнение на задълженията не по-рано от 10 часа и не по- късно от 19 часа.

На 05.05.2012 година, служители от Инспекция по труда [населено място] извършили проверка в обекта ,стопанисван от оспорващото дружество и находящ се на бул.”Ал. М.,№77 в [населено място], при която установили, че работодателят е допуснал до работа определени лица, без да имат сключени трудови договори, измежду които и Д. И. П..

На същата дата , е издадено Постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение на лицето Д. И. П., изпълняващо длъжността- продавач- консултант в [фирма] [населено място]. Постановлението е връчено лично на работника на дата 05.05.2012 година / видно от разписката, неразделна част от постановлението.

На 06.05.2012 година, между работодателя [фирма] и работника Д. И. П. е сключен Трудов договор, по силата на който работникът поел задължението да изпълнява длъжността- продавач, с място на работа отдел- Магазин М., адрес А. Принцес център, [улица]сът задължения ,утвърдени от Работодателя в длъжностната характеристика, договорен е 8 часов работен ден с основно месечно възнаграждение-450 лева,платимо до 30 число на следващия месец. С договора били уговорени и останалите права и задължения на страните.

Договорът е подписан от работника и от работодателя на същата дата.

На 06.05.2012 година, от страна на работодателя са изпратени подадени уведомления до НАП относно сключените трудови договори на лицата, подробно посочени в Справката, измежду които и лицето Д. И. П..

По делото са приложени всички събрани в хода на административното производство доказателства.

От показанията на свидетеля – Д. С.- счетоводител в оспорващото дружество ,се установява, че месец април 2012 година е стартирала търговска дейност на оспорващото дружество в нов обект, като същият е бил открит на 09.05.2012 година, и по принцип всички продавачи са 8 часов работен ден, с 20 дни отпуск, но тъй като този обект е бил доста голям, се е изисквало да бъдат предварително сортирани нещата.

В показанията си свидетелят Д. П.- продавач при оспорващото дружество сочи, че в момента на проверката, магазинът не е работил, те е била по време на проверката, като колегата и Д. П. е бил назначен на граждански договор за еднократно извършване на дейност за поддръждане на стоките на обекта, като същият е имал за задача да подреди за определен период от време сектора с чантите, куфарите и по принцип, самата фирма ,когато открива нов обект наема лица ,за да извършат определена работа за определен период от време. Свидетелят посочва още ,че няма достъп до документите, установяващи ,че лицето Д. П. е имал граждански договор, но е важно всички лица да имат трудови договори.

С оглед на така установената фактическа обстановка,Административен съд София-град намира предявената жалба за процесуално допустима,подадена в преклузивния срок от легитимирана страна и при наличие на правен интерес от обжалване.Разгледана по същество,същата се явява неоснователна.

Оспореното Постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение на работника Д. П. от дата 05.05.2012 година,представлява индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21 , ал.1 АПК и като такъв подлежи на съдебен контрол за законосъобразност,по критериите, визирани в разпоредбата на чл.146 АПК,/така наречените условия за редовно действие на административните актове./При преценката,съдът следва да провери актът издаден ли е от компетентен орган и в предписаната от закона форма,спазени ли са материално-правните и процесуално-правните разпоредби и съобразен ли е актът с целта на закона.

Оспореното постановление е издадено от компетентен орган-това е това е Главен инспектор в Дирекция” Инспекция по труда”- [населено място]- И. Х. Т., на когото изрично разпоредбата на чл.405а от КТ е предоставила правото в качеството на контролен орган да издава постановления за обявяване съществуването на трудово правоотношение. Наред с това, между страните няма спор, че лицето И. Х. заема длъжността -Главен инспектор в Дирекция” Инспекция по труда- [населено място].

При издаването на постановлението са спазени процесуално-правните и материално- правните разпоредби на КТ.

В разпоредбата на чл.405а КТ, е посочено, че когато се установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2, съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда.Съществуването на трудово правоотношение може да се установи със всички доказателствени средства. Отношенията между страните до издаване на постановлението по ал. 1 се уреждат като при действителен трудов

договор, ако работникът или служителят е бил добросъвестен при постъпването на работа, Според алинея четвърта на същия текст, въз основа на постановлението по ал. 1 контролните органи на инспекцията по труда дават предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор. В случаите по ал. 1, изречение трето трудовият договор се сключва от датата на възникването на трудовото правоотношение, определена в постановлението, но ако такава дата не е определена, трудовият договор се сключва от датата на издаване на постановлението.

От анализа на цитираните правни разпоредби е видно ,че законодателят не е предвидил специален ред за развиване на административното производство по издаване на постановлението. Достатъчно е само и единствено контролните органи да установят престигане на работна сила в нарушение на установеното правило по чл.1,ал.2 от КТ, което обстоятелство в случая е констатирано при извършени няколко проверки в обекта на оспорващото дружество. Следва да се отбележи, че при всички проверки, извършени от Инспекцията по труда [населено място], е присъствал упълномощен представител на дружеството, същото е представило своите доказателства ,с които е разполагало и резултатите от проверката са били надлежно представени и приети от този упълномощен представител- именно лицето Д. С.,- който факт се потвърждава и от самите показания на лицето ,дадени в хода на съдебното производство. Ето защо, твърденията на процесуалния представител на оспорващото дружество ,че при издаването на постановлението са допуснати съществени процесуални нарушения, са напълно голословни. Наред с това, доводът ,че това Постановление изобщо не е връчено на работодателя и това невръчване представлява особено съществено процесуално нарушение , изобщо не може да бъде споделено от настоящата инстанция. На първо място ,невръчването на постановлението засяга само и единствено сроковете за обжалване, и след като няма дата на отбелязване върху същото кога е връчено на работодателя, на когото е предоставено правото да го оспорва по съдебен ред, то е безспорно ,че не е установен началният момент на връчването, а от там , че жалбата е допустима.

В настоящия случай, от събраните по делото доказателства и то при извършени проверки в стопанисвания от оспорващото дружество обект, находящ се на [улица] [населено място], се установява ,че работната сила на работника Д. И. П. е била престигана в нарушение на чл.1,ал.2 от КТ- именно отношенията по престигането на работната сила винаги и безусловно да се уреждат като трудови правоотношения.При извършените проверки в обекта, е установено,че лицето Д. П. изпълнява длъжността- продавач, с определено работно място,с определено работно време- от 10.00 часа до 19.00 часа, с място на осъществяване на трудовите си задължения – обектът, стопанисван от оспорващото дружество , при което съвсем правилно контролният орган е приел, че развитите се правоотношения между работника Д. П. и работодателя- оспорващо дружество са трудови правоотношения, а не правоотношения,развили се като граждански. Напълно неоснователен е доводът на процесуалния представител на оспорващото дружество, че отношенията между лицето Д. П. и „Д. БГ са граждански отношения, развили се на плоскостта на Договор за изработка. На първо място, за вида и характера на един договор се съди не от неговото наименование, а от вида и характера на правните последици, които той предизвиква. На второ място, от съдържанието на самия представен Граждански договор за извършване на работа чрез личен труд от 24.04.2012 година , сключен между лицето Д. П. и „Д. БГ, е видно и безспорно ,че с него не е договорен

определен резултат, а по силата на него изпълнителят поел задължение да извърши сортиране по вид на стока, подреждане на рафтове и привеждане на магазин Д., находящ се на бул."Ал.М.,№77 във вид ,готов за нормална търговска експлоатация, и е договорено възнаграждение в размер на 200 лева, с уговорено работно време от 10.00 часа до 19.00 часа и срок на договора до 08.05.2012 година. От така посоченото е безспорно ,че този граждански договор не е и не може да бъде причислен към Договора за изработка. Това е така, защото при трудовия договор, 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 гражданския 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. Договорът за услуга има за предмет да се извърши определена услуга или да се осъществи пакет от услуги, за което да бъде заплатено възнаграждение. Поради неговия двустранен,възмезден характер и вида на основната престация договорът за услуги стои най - близо до трудовия договор от една страна, а от друга - до договора за изработка. Разликата между договора за изработка и договора за услуги пък се състои в това дали изпълнителят отговаря, ако не бъде постигнат уговорения резултат. При договора за изработка изпълнителят може да иска заплащане на уговореното възнаграждение, само ако е постигнал уговорения резултат. Ако усилията му да постигне този резултат останат напразни, за него не възниква право на възнаграждение. При договора за услуги може да се иска възнаграждение, дори ако уговореният резултат не може да бъде постигнат и това е така, защото при договора за услуги се дължи единствено осъществяването на определена дейност, а не общественият краен резултат от тази дейност.При договора за изработка възнаграждението е функция единствено на постигнатия резултат, уговорен с договора,а при договора за услуги- възнаграждението е функция на извършената уговорена дейност като вид, характер и продължителност, независимо дали целеният краен резултат на тази дейност е постигнат. Тези граждански договори могат да са с предмет еднократни и многократно повтарящи се дейности.

В настоящия случай при казаното по – горе и от събраните по делото доказателства, се установява,че работникът Д. П., нает по граждански договор осъществява прстиране на работна сила,работодателят е определил мястото и времето на работа, както и възнаграждение според положения труд, работата се извършва чрез полагане на личен труд от страна на работника и е свързана с основния предмет на дейност на дружеството- работодател, като работникът изпълнява възложените от страна на работодателя задачи- за това къде ,кога и какво да работи ,което пък от своя страна сочи, че не е налице прстиране на краен резултат, а представлява предоставяне на работна сила,защото на лицето му е възложено да изпълнява определени трудови функции, а не на определен трудов резултат. Наред с това, в гражданския договор не е договорено, че дейностите могат да бъдат извършени от други лица, извън посоченото в договора, което пък от своя страна сочи на сключването им с оглед личността.Работникът се намира в подчиненост и в зависимост от работодателя, в това число и по отношение на трудовата дисциплина- налице е наименование на длъжността и характера на работата,дата на сключване,начало на изпълнение, времетраене на изпълнението- един месец . Ако това бе друг вид договор- то на работника би била предоставена самостоятелност, както от гледна точка на времето, така и от гледна точка на мястото на изпълнението.Напротив, от събраните по делото доказателства се установява,че

за извършената работа е заплащано възнаграждение, което не е поставено в зависимост от постигането на определен резултат. По делото не се представиха никакви доказателства, че съществуват приемо- предавателни протоколи за отчитането и приемането на извършваната работа – отделните услуги и формиране размера на възнаграждението в зависимост от това. Престирането на работна сила от страна на работника Д. П. и неоформянето на същата като такава по трудово правоотношение, не може да бъде оборена и чрез свидетелските показания на двамата служители на оспорващото дружество- работодател. На първо място, показанията на свидетеля Д. П. са заинтересовани- предвид обстоятелството ,че същата е служител в оспорващото дружество. На второ място, нейните показания са и противоречиви- веднъж твърди ,че лицето Д. П. е било назначено по – граждански договор, а на второ място , не е видяла доказателства ,че именно лицето е работило по граждански договор. На следващо място на по силно- основание, фактът дали свидетелят третира едно правоотношение като гражданско или не, е ирелевантен за спора ,предмет на делото, защото законодателят не е поставил изискването едно правоотношение да се счита за трудово или не от субективните усещания на друг субект- в частност на друг работник. Наличието на трудово правоотношение, респективно на това, престиране на работна сила от страна на лицето П. също не може да бъде опровергано от показанията на свидетеля Д. С.- счетоводител при оспорващото дружество, защото от всички събрани доказателства е видно, че лицето П. е престирало работна си сила именно по трудово правоотношение,а не по граждански договор. На следващо място, от доказателствата по делото е безспорно установено ,че веднага след обявяване на правоотношението като трудово ,на следващия ден, е сключен Трудов договор с лицето Д. П., подписан от двете страни по правоотношението. Настоящият съдебен състав намира за уместно да отбележи, че желанието или нежеланието на работника за сключване на трудов договор, не представлява предпоставка за определяне на отношението като трудово, защото за тази преценка единствено и съществено е естеството на изпълняваните функции, които в случая несъмнено са трудови, тъй като е осъществявано престиране на работна сила.

Напълно неоснователно е твърдението на процесуалния представител на оспорващото дружество наведен в жалбата ,че към датата на проверката, обектът не е осъществявал търговска дейност, защото обстоятелството дали един търговски обект е осъществявал търговска дейност е ирелевантно ,след като лицето Д. П. е престирало работната си сила. Нещо повече дори, въпреки ,че не е бил пуснат този обект / отворен за потребители/, в него се е осъществявала дейност и то от лица, които са престирали работната си сила. На следващо място, законодателят не е поставил изискването едно правоотношение да се обяви за трудово, само и единствено, ако обектът реално работи и е достъпен за потребители.Нормата на чл.405а от КТ е създадена предимно за защита правата на работниците ,които полагат труд, но правоотношенията им не са облекчени в съответната форма.

В контекста на всичко изложено дотук ,настоящата съдебна инстанция намира ,че оспореното постановление отговаря на условията за редовно действие, което предпоставя отхвърляне на предявеното срещу него оспорване.

С оглед изхода на спора, претенцията на оспорващото дружество за заплащане на разноски е неоснователна и не подлежи на уважаване. Ответниците по оспорването не са заявили претенция за присъждане на разноски до края на устните състезания ,които е меродавният момент за депозиране на искане за присъждане на разноски. Заявеното искане за разноски след приключване на устните състезания едва в писмените бележки от дата 08.11.2012 година, не може да преклудира крайния срок и на ответниците не следва да се присъждат разноски.

Воден от гореизложеното, Административен съд-София-град

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ ОСПОРВАНЕТО НА [фирма] срещу Постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение между Д. И. П. с дата 05.05.2012 година

На основание чл.138,ал.1 АПК,препис от решението да се изпрати на СТРАНИТЕ.

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВАС на РБ в 14 дневен срок от получаване на препис от същото.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: