

РЕШЕНИЕ

№ 2701

гр. София, 21.04.2017 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 24.03.2017 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Ралица Романова

ЧЛЕНОВЕ: Калина Пецова

Георги Терзиев

при участието на секретаря Емилия Митова и при участието на прокурора Стоян Димитров, като разгледа дело номер **838** по описа за **2017** 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 16.08.2016г. по НАХД № 4642/2014 г. на СРС, НО, 9-ти състав е потвърдено Наказателно постановление (НП) № 29-290060245 от 18.02.2014г., издадено изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (Г.) за нарушение на разпоредбата на чл. 74е, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), с която на основание чл. 81а, ал. 1 от ЗНЗ е наложено административни наказание „имуществена санкция“ в общ размер на 5000 лева на [фирма] с ЕИК[ЕИК].

Срещу така постановеното решение е подадена касационна жалба от [фирма] с оплакване за неправилност поради нарушение на закона и процесуалните правила. Жалбоподателя счита решението за необосновано и недоказано, както и постановено в нарушение на чл. 18 от НПК.

В съдебно заседание касаторът, чрез адв. М. моли за отмяна на обжалваното решение и постановяване на ново, с което да се отмени НП.

Ответникът Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ не изпраща процесуален представител.

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

решението на СРС следва да се остави в сила.

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 неоснователна и не са налице наведените касационни основания. Настоящата инстанция не споделя съображенията изложени в касационната жалба.

В производството пред СРС е установено, че на 19.12.2012г. [фирма] сключила договор с Т. К. К. Л., дружество, регистрирано и осъществяващо дейност в О. кралство В.. Като предмет на договора било посочено, че ЕТ (наречен за краткост „Първата страна“) ще работи като подизпълнител на Т. К. К. Л. („Втората страна“), като ще предоставя свои работници, които ще знаят добър английски език, за почистване на офис сгради, частни собствениности и други след строително-ремонтни работи, незабранени от закона. Първата страна следвало да предоставя услугите си чрез своите работници, наети от нея по трудов договор, като втората страна нямало да се счита за работодател, както и нямало да отговаря за инструктажа за безопасна работа и за здравословни и безопасни условия на труд. По отношение на работниците на първата страна втората поела ангажимент да осигурява технически изправни МПС във връзка с възложената работа, да ремонтира и поддържа оборудването, което им предоставя. Втората страна имала право да откаже хигиенисти, които имат незадоволително свидетелство за съдимост, както и по всяко време да инспектира извършваната от хигиенистите работа, и да уведоми първата страна, ако е недоволна от качеството на работа на някой от работниците, в резултат на което командировката на последния следвало да бъде прекратена. Втората страна определяла работния график на хигиенистите и следяла за спазването му.

В изпълнение на този договор на 14.03.2013 г. ЕТ сключил трудов договор № 11 с лицето М. Н. М.. По силата му последната поела задължението си да престира труд като хигиенист при четиричасов работен ден срещу трудово възнаграждение от 165.00 лева. Уговорен бил шестмесечен изпитателен срок в полза на работодателя.

На 18.03.2013 г. страните по този договор подписали споразумение, като М. се съгласявала да работи в работни часове, определяни от контрагент на ЕТ при трудово възнаграждение в размер на 496.00 английски лири и да бъде командирована в чужбина за срок по-дълъг от 30 календарни дни.

На 22.04.2013г. управителят на ЕТ „Агенция Анонс - А. Д.“ издала заповед за командироването на М. М. за срок от 22.04.2013г. до 15.05.2013г. за почистване на сгради, имоти от частен характер, хотел във В., [населено място] в Т. К. К. Л., като й били определени командировъчни пари от 1076.40 лева. Заповед за командироване на същото лице била издадена и на 20.05.2013г. за срок от 20.05.2013г. до 16.06.2013г. отново за В. и за почистване в посоченото вече британско търговско дружество с определена сума за командировъчни пари от 1 214.80 лева. На 24.06.2013г. управителят на ЕТ отново издал командировъчна заповед за М., отново за работа във В. при Т. К. К. Л. за времето от 24.06. 201 г. до 22.07.2013 г. с командировъчни от 1998.39 лева. На 01.08.2013г. била издадена нова заповед в този смисъл, но за периода от 01.08.2013г. до 29.08.2013 г. Последвали две нови заповеди - от 02.09.2013 г. за

периода от 02.09.2013 г. до 30.09.2013 г., и от 07.10.2013 г. - за периода от 07.10.2013 г. до 04.11.2013 г.

В периода от 22.04.2013 г. до 04.11.2013 г. М. М. работела като хигиенист в хотел във В., без да се прибира в Б..

На 06.12.2013 г., 16.12.2013 г., 03.01.2014 г. и 07.01.2014 г. служители на ИАГИТ, между които и свидетелката Е. П. - главен инспектор в Дирекция „Международна трудова миграция“, извършили проверка на място в офиса на [фирма], както и по документи, при което приели заради описаните по-горе правоотношения на ЕТ с британското търговски дружество и с М. М., че едноличният търговец осъществява дейност по осигуряване на временна работа на работници и служители, без да има регистрация в Агенция по заетостта. При така изложената фактическа обстановка бил издаден АУАН, а въз основа на него и процесното НП.

За да постанови обжалваното решение въззивният съд е приел от правна страна, че както в АУАН, така и в НП е описано пълно и точно извършеното нарушение, обстоятелствата при които е осъществено и законните разпоредби, които са нарушени.

Настоящият касационен състав напълно споделя мотивите на РС, че издаденият АУАН и наказателно постановление от формална страна съдържат изискуемите реквизити и отговарят на изискванията на чл. 42 и 57 от ЗАНН.

При правилно установена от СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД фактическа обстановка настоящата инстанция споделя изложените правни изводи на първоинстанционния съд. Въззивният съд детайлно и обстойно е анализирал приетите в процеса писмени и гласни доказателства, въз основа, на които е формирал правилни и законосъобразни изводи. Аргументирано и в пълно съответствие с нормите на приложимия материален закон са изследвани спорните по делото факти и обстоятелства, анализирани са в съвкупност всички събрани в административно-наказателното производство доказателства.

Въззивната инстанция приела, че приобщените писмени и гласни доказателства сочат с категоричност, че санкционираното дружество е извършило приписаното му нарушение на правилата по осигуряване на временна работа. За да достигне до този правен извод съдът подложил на задълбочен анализ приложените по делото писмени доказателства, сред които сключеният от дружеството-касатор трудов договор с М. М. и споразумението към него, приложеният Договор от 19.12.2012 г. между " [фирма] и "Т. К. К. Л.". При тези доказателства СРС е приел, че оспорваният покрива признаците на понятието „предприятие, което осигурява временна работа“. Съдебният състав счел, че ЕТ „Агенция Анонс - А. Д.“ е осигурило своя работник за изпълнение на временна работа в „Т. К. К. Л.“, представляващо "предприятие ползвател" по см. на § 1, т. 18 от ДР на КТ, под негово ръководство и контрол. Поради това въззивният съд посочил, че санкционираният субект е бил длъжен да съблюдава императивното изискване на чл. 74е, ал. 1 от ЗНЗ и осъществявайки дейност по осигуряване на временна работа противно на законовите изисквания, то той е реализирал простъпката, за която е ангажирана отговорността му.

Понятието „предприятие, което осигурява временна работа" е дефинирано с § 1, т. 39 от ДР на ЗНЗ, препращащ към легалното определение на § 1, т. 17 от ДР на КТ. Съгласно тази разпоредба, това „е всяко физическо или юридическо лице, което извършва търговска дейност и сключва трудов договор с работник или служител, за да го изпрати да изпълнява временна работа в предприятие ползвател под негово

ръководство и контрол след регистрация в Агенцията по заетостта." Т.е., за да се приеме, че санкционираното дружество би могло да бъде субект на административно-наказателната отговорност по чл. 81а, ал. 1 от ЗНЗ, то следва да бъдат установени отделните характеристики, разписани в § 1, т. 17 от ДР на КТ. На първо място, не се спори, че дружеството осъществява търговска дейност. По категоричен начин са доказани валидни трудовоправни отношения между него и физически лица, работници/ служители. Съдът намира, че трудовите договори с тях са сключени именно с целта, посочена в закона, а именно да бъдат изпратени в друго предприятие-ползвател. Действително, раздел VIIIв от КТ регламентира условията за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа, като чл. 107р и сл. предвиждат сключването на трудов договор между предприятието, което осигурява временна работа и работникът, който следва да съдържа клаузи, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол до завършване на определена работа или до заместване на работнички или служител, който отсъства от работа. Данни за договори с подобно съдържание не са налични по делото. Не се установява и сключването на договор по реда на чл. 107у от КТ между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател. Липсата им е неотнормиса спрямо процесната деятелност и не можа да наложи извод за незаконосъобразност на НП, тъй като на дружеството-касатор е приписано нарушение, изразяващо се в осигуряване на временна работа, в противоречие с чл. 74е, ал. 1 от ЗНЗ и липсата на предвидените в КТ договори или липса на формално обозначение на сключени договори като такива по чл. 107р, ал. 1 от КТ би обосновала евентуално други нарушения, извън предмета на настоящото административнонаказателно производство. Целта, за която са сключени процесните трудови договори се установява от приобщените писмени и гласни доказателства. Безспорно, те са безсрочни и липсата на реквизита „място на работа" се преодолява посредством правилото на чл. 66, ал. 3 от КТ, който предвижда, че доколкото не е уговорено друго или то не следва от характера на работата за място на работното се смята седалището на предприятието - в случая [населено място]. Приложените трудови договори следва обаче да бъдат ценени в унисон с останалите писмени и гласни доказателства, задълбоченият прочит на които сочи, че трудовите правоотношения с работничката М. са обусловени от наличието на породено задължение за [фирма] да осигури човешки ресурс за осъществяване на временна работа в обект на „Т. К. К. Л.". Видно от приложените по делото договор от 19.12.2012 г. и необходимостта от осигуряване на работници и служители от страна на касатора е свързана с определен срок /договорът е сключен за срок от 12 месеца, със задължението „Агенция Анонс - А. Д." да осигурява работници. Работничката М. е изпълнявала задължения в периода от 22.04.2013г. до 15.05.2013г., от 20.05.2013г. до 16.06.2013г., от 24.06.2013г. до 22.07.2013г., от 01.08.2013г. до 29.08.2013г., от 02.09.2013г., до 30.09.2013г., от 07.10.2013г. до 04.11.2013г., което сочи за временен характер на осигурената работа. В контекста на гореизложеното се налага единствено възможния извод, че от задълбочения прочит на приобщените доказателства се установява и следващия белег от легалната дефиниция на понятието "предприятие, което осигурява временна работа", а именно целта на сключваните договори и временния характер на възложената работа. Налице е и третата предпоставка, визирана в разпоредбата на § 1, 17 от ДР на КТ - приобщените писмени и гласни

доказателства по безспорен начин, че работата е осъществявана под контрола и ръководството на „Т. К. К. Л.“, в качеството му "предприятие ползвател". Дейността на работниците на касатора е организирана в обект на "Т. К. К. Л.", при което задължение за спазване на вътрешните правила за работа и безопасност, в рамките на утвърдените за целта сменни графици. Обсъдените по-горе предпоставки позволяват формирането на извод, че юридическо лице, инициатор на настоящото производство, притежава характеристиките на предприятие, което осигурява временна работа и което, в това си качество, е било длъжно да съблюдава правилото на чл. 74е, ал. 1 от ЗНЗ, извършвайки тази дейност след надлежна регистрация в Агенцията по заетостта. Поради това, касационният съд намира, че законосъобразно е ангажирана отговорността на [фирма] на осн. чл. 81а, ал. 1 от ЗНЗ.

По изложените по-горе съображения и на основание чл. 221, ал. 2, пр. 1 АПК, във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, Административен съд София – град, VII касационен състав

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА Решение от 16.08.2016 г. по НАХД № 4642 по описа за 2014 г. на Софийски районен съд, НО, 9-ти състав

РЕШЕНИЕТО е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.