

РЕШЕНИЕ

№ 908

гр. София, 13.02.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VI КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 17.01.2020 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Любка Петрова

ЧЛЕНОВЕ: Маруся Йорданова

Цветанка Паунова

при участието на секретаря Зорница Димитрова и при участието на прокурора Стоян Димитров, като разгледа дело номер **11037** по описа за **2019** година докладвано от съдия Цветанка Паунова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208-228 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във вр. с чл. 63, ал. 1, изр. второ от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба от [фирма], чрез пълномощник адв. П., против решение от 21.08.2019г., постановено по н.а.х.д. № 21211/2018г. по описа на Софийския районен съд, Наказателно отделение, 114-ти състав. С това съдебно решение е потвърдено Наказателно постановление № 22-005337/15.11.2018г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда” С., с което на основание чл. 416, ал. 5 във вр. с чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) на [фирма] е наложена имуществена санкция в размер на 3 000 (три хиляди) лв., за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ.

В касационната жалба са наведени доводи, че при формиране на вътрешното си убеждение съдът е извършил неправилно тълкуване и прилагане на материалния закон и събраните по делото писмени и гласни доказателства. Липсват мотиви и досежно размера на наложената санкция. Иска се отмяна на решението, както и отмяна на потвърденото с него наказателно постановление, алтернативно – намаляване на размера на наложената имуществена санкция до установения минимум. Ответникът - Дирекция „Инспекция по труда” С., чрез процесуален представител юрк. С., счита касационната жалба за неоснователна и моли обжалваното решение да бъде

оставено в сила.

Представителят на Софийска градска прокуратура дава заключение за неоснователност на касационната жалба.

Административен съд София-град, VI-ти касационен състав, като прецени събраните по делото доказателства и доводите на страните, приема за установено следното:

Касационната жалба е процесуално допустима, тъй като е подадена от надлежна страна и в срока по чл. 211, ал. 1 от АПК.

Разгледана по същество е частично основателна по следните съображения:

С обжалваното решение Софийският районен съд, с оглед на събраните и приети по делото писмени и гласни доказателства, е приел за установено, че на 02.10.2018г. инспектори при Дирекция „Инспекция по труда” С. извършили проверка по спазване на трудовото законодателство в обект на контрол – строителен обект „Многофамилна жилищна сграда в [населено място], р-н „Л.“, ВЕЦ С., м. „В.“, УПИ XXXII, 1115, кв. 53, [улица]“, на който СМР се извършвали от [фирма]. При проверката бил заварен да работи /“премествал кофражни платна“/ А. Е. Габъров. В собственооръчно попълнена декларация същият декларираше, че работи във фирма [фирма] като „общ работник“ от 3.9.2018г., на трудов договор, с трудово възнаграждение в размер на 510 лв., с работно време от 8 часа. В хода на проверката била представена служебна бележка за проведен на 01.10.2018г. на А. Габъров начален инструктаж по безопасност и здраве при работа. Била представена и книга за ежедневен инструктаж, в която бил документиран проведен на А. Габъров ежедневен инструктаж на 01.10.2018г., 02.10.2018г., 03.10.2018г. и на 04.10.2018г.

Впоследствие в ДИТ С. работодателят представил граждански договор за извършена работа № 001 от 01.10.2018г., трудов договор № 015 от 05.10.2018г., както и уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ. В чл. 1 от гражданския договор е предвидено, че възложителят [фирма] възлага, а изпълнителят А. Габъров приема да извърши декофриране и почистване. Договорено е, че възложителят ще изплати на изпълнителя възнаграждение в размер на 100 лв. До приключване на проверката на 15.10.2018г. на контролните органи не е представен трудов договор в писмена форма, сключен между [фирма] и А. Габъров, с който отношенията по предоставяне на работна сила да са уредени като трудови правоотношение.

На 19.10.2018г. св. Д. – ст. инспектор в ДИТ С. съставил АУАН № 22-005337/19.10.2018г. срещу [фирма] за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ, който е предявен и подписан без възражения от упълномощен представител на работодателя.

Въз основа на АУАН, при идентично фактическо описание на нарушението и дадена му аналогична правна квалификация, е издадено процесното НП, с което на [фирма] е наложена имуществена санкция в размер на 3 000 лв. за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ.

Приетата от съда фактическа обстановка е установена от приобщените по делото писмени доказателства, както и от показанията на свидетелите Д. /актосъставител/, Я. /технически ръководител на обекта/ и А. /работник в [фирма], присъствал на строителния обект по време на проверката/.

При така установеното от фактическа страна, от правна страна съдът е приел, че АУАН и издаденото въз основа на него НП са постановени при спазване на процесуалните правила, предвидени в ЗАНН, както и че визираното в наказателното постановление административно нарушение е доказано по несъмнен начин и не са налице основания да се ревизира размера на наложената имуществена санкция.

Така постановеното решение е валидно и допустимо, но е постановено в нарушение на материалния закон.

Съгласно чл. 1, ал. 2 от КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, а според чл. 62, ал. 1 от КТ трудовият договор се сключва в писмена форма. Нарушаването на посоченото изискване е скрепено с налагане на административно наказание за работодателя на основание чл. 414, ал. 3 от КТ, а именно – работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение.

В настоящия случай на строителен обект, обслужван от работодателя, контролните органи са заварили лице, което предоставя работна сила /премества кофражни платна/ без сключен трудов договор. В собственооръчно попълнена декларация същият е декларирали, че работи във фирма [фирма] като „общ работник“ от 3.9.2018г., на трудов договор с трудово възнаграждение в размер на 510 лв., с работно време от 8 часа, т.е. изрично е декларирали елементи на трудово правоотношение като работно място, работно време, продължителност на работния ден, трудово възнаграждение. Това означава, че на практика лицето е встъпило в трудово правоотношение, но работодателят не е изпълнил задължението си да сключи трудов договор с него в писмена форма, т.е. не е уредил отношенията по предоставяне на работна сила като трудови правоотношения. Представеният от работодателя впоследствие граждански договор не променя характера на вече възникнало трудово правоотношение между страните. Още повече, работникът е вписал в декларацията, че работи в [фирма] от 3.9.2018г., докато гражданският договор е сключен на 1.10.2018г.

Фактическите констатации, отразени в АУАН и НП, са изцяло потвърдени от показанията на св. Д.. Освен това, св. Я. /технически ръководител на обекта/ е заявил в показанията си, че въпросното лице се е появявало на обекта в 08:30 ч. и е работело до 17:00ч., т.е. по същество е потвърдил, че работникът е имал работно време, което е основен елемент на трудовото правоотношение. Св. А. /работник на обекта/ също е посочил, че А. Габъров е работел на обекта по осем часа.

От изложеното следва безспорният извод, че работодателят е осъществил от обективна страна състава на чл. 62, ал. 1 от КТ, за което му е наложена имуществена санкция на основание чл. 414, ал. 3 от КТ. Наказващият орган обаче не е изложил конкретни мотиви защо е определил санкция в размер два пъти по-голям от минималния. В НП подробно е акцентирано върху значимостта на засегнатите обществени отношения и постигане на целите по чл. 12 от ЗАНН, но не са посочени отегчаващи отговорността обстоятелства. Доказателства за наличие на такива обстоятелства не се събрани и пред въззивната инстанция. Въпреки направеното в жалбата искане за редуциране на размера на наложената имуществена санкция до минимално предвидения, въззивният съд декларативно е приел, че отсъстват предпоставки за ревизиране на размера на санкцията.

По изложените съображения решението на СРС е постановено в нарушение на закона, поради което следва да бъде отменено, като вместо него настоящата инстанция се произнесе с решение по същество, с което да измени обжалваното наказателно постановление, като намали размера на наложената имуществена санкция до установения минимум от 1 500 лв.

В случая не следва да се обсъжда въпроса за евентуална маловажност на

нарушението, тъй като нормата на чл. 415в, ал. 2 от КТ изрично предвижда, че нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 от КТ не са маловажни. Водим от горното и на основание чл. 221, ал. 2, предл. второ от АПК, Административен съд София - град, VI-ти касационен състав

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ решение от 21.08.2019г., постановено по н.а.х.д. № 21211/2018г. по описа на Софийския районен съд, Наказателно отделение, 114-ти състав, като ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 22-005337/15.11.2018г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда” С., с което на основание чл. 416, ал. 5 във вр. с чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) на [фирма] е наложена имуществена санкция в размер на 3 000 (три хиляди) лв., за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ, като НАМАЛЯВА размера на имуществената санкция на 1 500 (хиляда и петстотин) лева. Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: