

РЕШЕНИЕ

№ 1420

гр. София, 28.02.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XIX КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 31.01.2020 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Катя Аспарухова

ЧЛЕНОВЕ: Мария Ситнилска

Елка Атанасова

при участието на секретаря Илияна Тодорова и при участието на прокурора Куман Куманов, като разгледа дело номер **12524** по описа за **2019** година докладвано от съдия Катя Аспарухова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 - 228 от Административно-процесуалния кодекс (АПК), вр. чл. 63, ал. 1 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на Дирекция "Инспекция по труда" /"ИТ"/ чрез юрисконсулт С., срещу Решение № 212874 от 10.09.2019г., постановено от по НАХД №6650/2019г., на Софийски районен съд, НО, 105-ти състав. С решението е отменено наказателно постановление /НП/ №22-005618/2019г. издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ –С., с което на [фирма], на основание чл. 416, ал.5 от Кодекса на труда /КТ/ вр. с чл.414, ал.1 от КТ е наложено административно наказание – „имуществена санкция“, в размер на 2 000 лв., за извършено нарушение на чл. 303, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/.

С касационната жалба се иска отмяна на решението като незаконосъобразно и постановено при допуснато нарушение на материалния закон съгласно чл.348, ал.1,т.1 от НПК. Твърди се, че въззивният съд неправилно е извършил преценка на установената фактическа обстановка. Излагат се доводи, че посочените за извършени процесуални нарушения не са съществени и не водят до нарушаване правото на защита на санкционираното дружество. Касаторът твърди, че субект на нарушение по чл.303, ал.3 от КТ, е работодателят приел на работа лицата от 16-18г., без разрешение от Инспекцията по труда за всеки отделен случай.

В съдебно заседание касаторът Дирекция "Инспекция по труда"-Софийска област чрез юрк. С. моли съда да уважи подадената жалбата.Претендира юрисконсултско възнаграждение. Ответникът по делото - [фирма] чрез адв. С. оспорва жалбата. Моли съда да потвърди решението на СРС като правилно и законосъобразно.

Представителят на Софийска градска прокуратура изразява становище за основателност на касационната жалба.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С. - град, след като се запозна с касационната жалба и становището на СГП и прецени събраните по делото доказателства, намира следното:

По допустимостта на касационната жалба:

Касационната жалба е подадена в срока по чл. 211, ал. 1 АПК, във вр. с чл. 63, ал. 1, изр. второ ЗАНН и от надлежна страна, която има право и интерес от обжалването, поради което е процесуално допустима и следва да бъде разгледана нейната основателност.

По основателността на касационната жалба:

Разгледана по същество касационната жалба е неоснователна по следните съображения:

Обжалваното съдебно решение е валидно и допустимо, като постановено по подадена в срок жалба срещу оспореното НП.

С обжалваното решение Софийският районен съд, с оглед събраните и приети по делото писмени и гласни доказателства, е приел за установено, че лицето Д. Н. е в трудовоправни отношения с [фирма], видно от Трудов договор № 1341 от 07.09.2018 г., според който работникът се съгласява да изпълнява длъжността „Обслужващ бюфет“, във фирма [фирма] в обектите, посочени в договора, сред които и бърза закуска "S.", находящ се в [населено място], Студентски град, [улица]От договор за услуги в сила от 01.06.2015 г., сключен между [фирма] и [фирма] е констатирано, че е дружеството ответник по настоящото дело, се задължава да извърши услуга по изпращане на служители за работа на [фирма] като последният е длъжен да предостави на дружеството [фирма], одобрен от него отчет за отработеното време, както и всички придружаващи документи за отпуски, болнични, доплащания и други имащи отношение към работата на служителя.

СРС е приел, че [фирма] има качеството на ползвател на работници и служители и че Д. Н. е работник на дружеството ответник, което в качеството си на предприятие, осигуряващо временна работа, в съответствие с трудовото законодателство /видно от разрешение с изх. № 18087005/10.09.2018г. на Инспекцията по труда/ надлежно е изпратило непълнолетното лице в описания обект. При извършена проверка от контролните органи се установило е, че [фирма] не е изискала разрешение от „ИТ“ преди назначаване на непълнолетния работник.При тези обстоятелства на [фирма] е съставен акт за установяване на административно нарушение /АУАН/ №22-005618/27.02.2019г. на основание чл. 416, ал.5 от КТ за извършено нарушение на чл. 303, ал.3 от КТ.Въз основа на АУАН е издадено и процесното НП.

Касационната инстанция напълно споделя мотивите на Софийския районен съд, които са подробни и обосновани. Съдът се е произнесъл по наведените от жалбоподателя съображения, извършил е служебна проверка за законосъобразността на издадените актове и наличие на съществени процесуални нарушения в производството /каквито не са установени/, поради което решението му е правилно и законосъобразно.

Правилата за временна работа чрез предприятие, което осигурява временна заетост са обособени в глава пета, раздел V. от КТ, с който в българското законодателство е

транспонирана Директива 2008/104/ЕО относно работа чрез агенции за временна заетост. Съгласно въведената дефиниция по смисъла на параграф 1 т.18 от ДР от КТ относно предприятие „ползвател“, това е всяко физическо или юридическо лице, което извършва търговска дейност и под чието ръководство и контрол се изпълнява възложена от него работа от работник или служител, изпратен от предприятие, което осигурява временна работа., а според пар.1, т. 17 от същия нормативен акт „предприятие, което осигурява временна работа“ 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. С оглед установения сключен договор между [фирма] и [фирма] настоящата инстанция намира, че ответника притежава качеството на „предприятие, което осигурява временна работа“, а дружеството осъществяващо ежедневен контрол и ръководство относно работата на служителите е [фирма], в качеството му на пряк работодател включително на непълнолетния работник Д. Н..

От представеното по делото писмо с изх.№[ЕИК]/10.09.2018г. дружеството ответник е получило разрешение от „ИТ“ да приеме на работа непълнолетното лице, като искането до инспекцията е вхотирано на 29.08.2018г. Съобразно изложеното в чл. 107р, ал.1 КТ, законодателят подробно е уредил естеството на трудовия договор за временна заетост, като особеното е, че се оформят три правоотношения между три правни субекта, а именно: трудово правоотношение между работника или служителя и работодателя, който го е наел /предприятието, което осигурява временна работа/ и то възниква въз основа на трудов договор; трудово правоотношение между работника или служителя и предприятието-ползвател - на практика чрез и в рамките на това правоотношение се реализира временната работа, като възлагането на конкретни задължения, контролът по изпълнението им и реализирането на дисциплинарна отговорност се изпълнява от предприятието-ползвател; и трето правоотношение между предприятието, което осигурява работници или служители, които да престоират работна сила и предприятието, което я ползва. Следователно дружеството [фирма] притежава качеството на работодател на Д. Н. и предприятие ползвател. Процедурата за условията и реда за даване на разрешение по чл. 303, ал. 3 КТ, гарантираща спазването на особените изисквания за допускане до участие на подрастващите в трудови правоотношения, е уредена в Наредба № 6 от 24.07.2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години. Същата простира своето действие върху всички работодатели, които наемат на работа по трудов договор работници и служители, неневършили 18-годишна възраст, и съответно се прилага за лица, ненавършили 18 години, които работят по трудови правоотношения или са чираци по Закона за занаятите /чл. 2, ал.1 от наредбата/.

Настоящият състав намира, че именно предприятието ползвател има задължението да следи за спазване на правилата отнасящи се за приемане на работа на непълнолетни лица и респективно за надлежното разрешение по чл. 303, ал. 3 от КТ на Инспекцията по труда, което намира и за житейски обосновано. Работникът Д. Н. е изпратена да престоира трудовата си сила в обект, стопанисван от „НГ 03“ ЕООЕ, като последното дружество е отговорно по такъв начин да бъде прието на работа лицето в обекта, че да се спазват императивните норми на българското трудово законодателство. В тази връзка настоящата инстанция намира, че правилно СРС е приел,че именно предприятието ползвател е трябвало да понесе административно – наказателна

отговорност в конкретния случай. Съобразно разпоредбата на чл. 107р, ал.1 от КТ, в трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие-ползвател под негово ръководство и контрол. От приобщените по делото доказателства по безспорен начин се установява, че работата извършвана от непълнолетното лице Д. Н. е осъществявана под контрола и ръководството на [фирма], в качеството му на "предприятие ползвател". Разписаните в раздел VIIIв от КТ установяват задълженията на двете предприятия: на предприятието, осигуряващо временна работа: да начислява и изплаща трудовото възнаграждение, да води трудовата документация, да извършва социалното и здравно осигуряване на работниците – чл. 107с ал.5 от КТ и задълженията на предприятието ползвател съгласно чл. 107т, ал.1 от КТ. В съответствие с чл.107т. ал.2 от КТ при изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно да му осигурява основни условия на труд и заетост и равно третиране, каквито е осигурило на останалите работници и служители, които работят при него и изпълняват същата или сходна работа или длъжност, включително здравословни и безопасни условия на труд. Законодателят е определил основните условия на труд и заетост в параграф 1, т.20 от ДР на КТ като такива установени от закони и подзаконни нормативни актове, административни актове, колективни трудови договори и/или други разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател и се отнасят до продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, междудневната и седмичната почивка, нощния труд, основния и допълнителния отпуск, почивните дни и официалните празници, защита на непълнолетните и жените, както и по отношение на заплащането. Следователно именно [фирма], в качеството му предприятие ползвател е следвало да изпълни изискването по чл.30з, ал.3 от КТ.

С оглед на гореизложеното настоящата касационна инстанция намира решението на СРС за правилно, обосновано и законосъобразно. Въззивният съд подробно и задълбочено е изяснил фактическата обстановка на спора по делото и е извел правни изводи, които се споделят напълно от настоящата инстанция. При постановяване на обжалваното решение, Софийски районен съд не е допуснал нарушение на материалния закон и нарушения на процесуалните правила. Процесуалните права на страните не са били ограничени, решението е мотивирано и постановено от законен съдийски състав.

Предвид обхвата на проверката, дължима от касационната инстанция, не се констатира наличието на основание за отмяна на обжалваното решение и същото следва да бъде оставено в сила.

Съобразно разпоредбата на чл. 63, ал. 3 от ЗАНН в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноски по реда на АПК. С оглед изхода на спора на жалбоподателя не следва да се дължи претендираното по делото юрисконсултско възнаграждение.

По изложените съображения и на основание чл. 221, ал. 2 АПК вр. чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, Административен съд София – град, XIX касационен състав

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА Решение № 212874 от 10.09.2019г., постановено по НАХД
№6650/2019г., на Софийски районен съд, НО, 105-ти състав.
РЕШЕНИЕТО е окончателно.

Председател:

Членове: