

РЕШЕНИЕ

№ 20451

гр. София, 13.06.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, I КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на 16.05.2025 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Добромир Андреев

ЧЛЕНОВЕ: Наташа Николова
Теодора Милева

при участието на секретаря Галя Илиева и при участието на прокурора Цветослав Вергов, като разгледа дело номер **2862** по описа за **2025** година докладвано от съдия Добромир Андреев, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 - чл. 228 от Административно процесуалния кодекс (АПК), вр. с чл. 63в от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН). С Решение № 5589 от 30.12.2023 г., постановено по НАХД № 8010/ 2024 г. по описа на СРС, 121-ти състав, е изменено Наказателно постановление (НП) № 22-2400101/ 07.05.2024 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – С., с което на „Д. М. СЕКЮРИТИ ГРУП“ ООД е наложена имуществена санкция в размер на 2 000 лв. на основание чл. 416, ал. 5 от КТ вр. чл. 414, ал. 3 от КТ за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ, като нарушението е преквалифицирано като такова по чл. 61, ал. 1 от КТ.

В срока и по реда на чл. 211, ал. 1 от АПК вр. чл. 63в ЗАНН решението е обжалвано от „Д. М. СЕКЮРИТИ ГРУП“ ООД с искане да бъде отменено, като бъде отменено и НП № 22-2400101/ 07.05.2024 г. Релевираните с жалбата касационни основания са за нарушение на закона и съществени нарушения на процесуалните правила - чл. 348, ал. 1, т. 1 и 2 НПК, вр. чл. 63в ЗАНН. В съдебно заседание пред Административен съд София – град касаторът, чрез адв. К., поддържа касационната жалба.

Ответникът – директор на ДИТ – С., чрез юрк. С., оспорва касационната жалба. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

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

Съдът, като взе предвид релевираните с нея касационни основания по смисъла на чл. 348 от НПК

и служебно на основание чл. 218, ал. 2 от АПК провери изцяло съответствието на решението с процесуалните изисквания, свързани със съществуването и упражняването на субективното публично право на жалба и с материалния закон, намира за установено следното:

Касационната жалба е допустима.

Подадена е от лице, легитимирано да обжалва, срещу акт, подлежащ на касационен контрол и в законово установения за това преклузивен 14-дневен срок.

Разгледана по същество е основателна.

Касационният контрол на оспореното съдебно решение, осъществяван от АССГ, е ограничен от въведените с жалбата основания с изключение на съответствието му с материалния закон и съществени процесуални изисквания, свързани със съществуването и упражняването на субективното публично право на жалба, за които следи служебно. Касационната инстанция обсъжда правни, а не фактически въпроси, поради което не събира и не преценява доказателства, а проверява само законосъобразността на изводите на решаващия съд.

Според фактическите установявания на въззивната инстанция, при извършване на проверка по спазване на трудовото законодателство от страна на контролните органи на ДИТ за периода от 15.02.2024 г. до 29.03.2024 г. на „Д.М. СЕКЮРИТИ ГРУП“ ООД, било установено, че дружеството в качеството си на работодател на 09.02.2024 г. не е сключил трудов договор в писмена форма с Е. Г. Т., ЕГН [ЕГН].

При проверката било изискано трудовото досие на Е. Г. Т. и са представени на контролните органи проект за трудов договор № 5309, в който е посочено, че договорът е сключен на 09.02.2024 г. с Т. на основание „чл. 68 ал. 1 т. 2 КТ вр. чл. 70 от Кодекса на труда“ за длъжността „пазач“. В същият обаче липсвал положен подпис на Т.. Представена е и Заповед за прекратяване на трудовия договор № 41/ 12.02.2024 г. с Е. Г. Т., считано от 12.02.2024 г., отново без положен подпис на Т., удостоверяващ връчването на заповедта.

На контролните органи е представена и справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62 ал. 5 КТ от ТД на НАП с вх. № 22388243057388/ 09.02.2024 г. за подадено уведомление за сключен трудов договор между „Д. М. СЕКЮРИТИ ГРУП“ ООД, ЕИК[ЕИК] и Е. Г. Т., с ЕГН [ЕГН]

Представена е и справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62 ал. 5 от КТ от ТД на НАП с вх. № 22388243059077/ 12.02.2024 г. за подадено уведомление за прекратяване на регистрирания трудов договор.

Контролните органи приели, че работодателят е подал до ТД на НАП уведомление за сключване на трудов договор с Е. Г. Т., без да е сключил трудов договор в писмена форма, като нарушението е извършено на 09.02.2024 г. в [населено място]. Съставен е Протокол за извършена проверка с изх. № ПР2406544/ 29.03.2024 г. На дружеството е съставен АУАН № 22-2400101/ 29.03.2024 г., въз основа на който е издадено оспореното НП № 22-2400101/ 07.05.2024 г.

Въз основа на така установената фактическа обстановка въззивният съд е обосновал извод, че при съставянето на АУАН и издаването на НП не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила. Прието е, че неправилно контролните и наказващият орган са квалифицирали нарушението по чл.62 ал.1 КТ, вместо като такова по чл. 61 ал. 1 от КТ. В същото време, съдът намира, че са налице основанията на чл. 63 ал. 1 т. 4 вр. ал. 7 т. 1 от ЗАНН и следва да измени НП, тъй като се касае за приложение на закона за еднакво нарушение, без съществено изменение на обстоятелствената част. Излага, че за нарушението по чл. 61 ал. 1 от КТ, /както и за посоченото в НП по чл. 62, ал. 1 от КТ/, разпоредбата на чл. 414 ал. 3 от КТ предвижда, че 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 1 500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1 000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение. В този

смисъл съдът е приел, че се касае именно за „еднакво” нарушение от трите изброени възможности в чл. 63, ал. 7, т. 1 от ЗАНН, /същото, еднакво или по-леко нарушение/, без съществено изменение на обстоятелствата на нарушението, в каквато насока следва да се измени и НП. Прието е, че определената от наказващия орган санкция за работодателя в размер на 2 000 лв. отговаря на целите на чл. 27, ал. 2 ЗАНН, поради което няма основание за нейното изменение. Изложени са съображения за неприложимост на чл. 28 от ЗАНН.

След като извърши служебна проверка на основание чл. 218, ал. 2 АПК и въз основа на фактите, установени от въззивния съд, съгласно чл. 220 от АПК, Административен съд - София-град намира, че обжалваното решение е валидно, допустимо, но неправилно.

Неправилен е изводът, че между „Д. М. Секюрити Груп“ ООД и Е. Т. е възникнало трудово правоотношение. В производството, с което е ангажирана отговорност на дружеството, административно наказващият орган е възприел изцяло констатациите съдържащи се в АУАН 22-2400101 от 29.03.2024 г., издаден от главен инспектор при ИА “Главна инспекция по труда”, дирекция “Инспекция по труда” [населено място]. Посочено е, че при извършената проверка е установено, че дружеството, в качеството на работодател, на 09.02.2024г. не е сключил трудов договор в писмена форма с Е. Т.. Посочено е, че при проверката е изискано трудовото досие на Е. Т. и са представени на контролните органи проект за трудов договор № 5309, в който е посочено, че договорът е сключен на 09.02.2024 г. с лицето Е. Г. Т., за длъжността пазач, без положен подпис на "служител". Представена е и заповед за прекратяване на трудовия договор № 41/ 12.02.2024г. с лицето Е. Г. Т., считано от 12.02.2024 г., без положен подпис на лицето, удостоверяващ връчването на заповедта, както и справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда от ТД на НАП с Вх. № 22388243057388 от 09.02.2024 г. за подадено уведомление за сключен трудов договор между "Д. М. СЕКЮРИТИ ГРУП" ООД и Е. Т. и справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда от ТД на НАП с Вх. № 22388243059077/ 12.02.2024г. за подадено уведомление за прекратяване на регистрирания трудов договор.

Административно-наказващият орган е посочил, че при така установена фактическа обстановка и събрани доказателства, контролните органи били констатирали, че работодателят е подал до ТД на НАП уведомление за сключване на трудов договор с Е. Г. Т., без да е сключил трудов договор в писмена форма. Този извод е споделен и в НП, тъй като с него е прието, че жалбоподателят е извършил нарушение на чл.62, ал.1 от КТ. Други констатации или твърдения няма нито в акта за установяване на административно нарушение, нито в издаденото въз основа на него наказателно постановление.

В хода на административно-наказателното производство не са събирани доказателства за това, че лицето Е. Т. е било в трудово-правни отношения с “Д. М. Секюрити Груп” ООД. Такива доказателства не са събрани и в съдебното производство пред СРС. Районният съд е приел безкритично описаната от АНО фактическа обстановка и на тази база е изградил правните си изводи, които са неправилни.

От събраните доказателства се налага извода, че представеният трудов договор е проект и не е подписан от лицето Е. Т., поради факта, че той не е изразил съгласието си в никаква форма с предложените условия на труд. Не са събрани в хода на административното производство безспорни доказателства, предявени и описани в АУАН и в НП. Поради това не може да се направи извода, че Т. е постъпил на работа в дружеството. В хода на административно - наказателното производство, а и в хода на съдебното не се установява по безспорен начин друга фактическа обстановка. Съгласно константната практика на ВАС, при липсата на доказателства, че дадено лице е изпълнявало работа с определени трудови функции, място на работа и работно

време, срещу което да се дължи трудово възнаграждение в определен размер, не може да се приеме, че е възникнало трудово правоотношение между това лице и друго лице - евентуален работодател. За да се констатира трудово правоотношение, към момента на установяването то трябва да съществува, т.е. към този момент трябва да е налице изпълнение на трудови задължения от страна на работника.

Неправилно и недопустимо е да се презюмира, че е възникнало трудово правоотношение, понеже е налице проект на трудов договор, още повече в случай в който липсват каквито и да е доказателства в посока на това, че Е. Т. е полагало труд в предприятието на "Д. М. Секюрити Груп" ООД. От административно-наказващият орган и от съда не са събрани доказателства, че лицето изобщо към посочената дата 09.02.2024 г. е полагало труд.

Изпълнението или неизпълнението на задълженията на работодателя по чл. 62, ал. 2-7 и чл. 63 КТ, нямат отношение към обвързващата сила на постигнатото съгласие за сключване на трудов договор и в този смисъл дали е изпратено или не уведомление до НАП, не може да бъде аргумент за наличието на трудово правоотношение, още по-малко за сключен трудов договор, но не в предвидената за това форма. Правилно е възражението на жалбоподателя, че факта, че дружеството е подготвило проект на трудов договор и е изпратило до НАП уведомление за неговото сключване, преди и реално той да е сключен и работникът да постъпи изобщо на работа, не може да води до извод за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ, тъй като не е възниквало трудово правоотношение.

Не са обсъдени от СРС и не са събрани други доказателства, които да установяват изложената в НП фактическа обстановка и съответно такива, които да установят реалната фактическа обстановка към момента на извършване на вмененото нарушение, към момента на проверката и съответно към издаване на процесното НП. Безкритично са приети само доказателствата приложени към преписката.

От установената фактическа обстановка не може да се наложи безпротиворечиво и доказано нито нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ, както е квалифицирано в НП, нито нарушение на чл. 61, ал. 1 от КТ, както СРС е приел. Съставянето на проект за трудов договор, като е посочен в наказателното постановление документа от 09.02.2024, без лицето да е полагало труд на тази дата, няма как да осъществи състав на нарушение на разпоредби на КТ.

При трудовия договор, едната страна се задължава да положи труд срещу възнаграждение. При трудовия договор се дължи престигане на работна сила в рамките на определено работно време за изпълнение на определена трайно осъществявана работа и работникът се намира в зависимост и подчиненост на работодателя – на установен трудов ред и трудова дисциплина. За да има налице трудов договор такъв следва да е подписан от двете страни, със съгласие за клаузите в него и да е налице реално престигане на труд.

Освен това, се констатираната липса в наказателното постановление на мотиви на наказващият орган относно определяне размера на наложената санкция и не посочване отегчаващите и смекчаващите отговорността обстоятелства, както и другите обстоятелства, взети предвид при определяне размера на имуществената санкция, каквото задължение има съгласно чл. 57 ал. 1 т. 8 ЗАНН. Липсата на каквито и да е мотиви относно фактите и обстоятелствата въз основа на които са определени вида и размера на наложената санкция, съставлява нарушение на изискването на посоченият нормативен текст. Това от своя страна лишава настоящата инстанция от възможност да установи дали наложените наказания са съразмерни на деянието и справедливи по смисъла на чл. 348, ал. 1, т. 3 от НПК, във връзка с чл. 63в от ЗАНН.

По изложените по-горе доводи, неправилно е прието от въззивния съд, че има налице трудов договор и е налице престигане на работна сила. По тези причини неправилно е прието и от

административнонаказващият орган, че се касае за трудово правоотношение и престиране на работна сила без сключен трудов договор. Не се доказва нарушение на чл. 62, ал.1 от КТ, нито на такова по чл. 61, ал. 1 от КТ. Издаденото наказателно постановление е незаконосъобразно, както и съдебното решение на СРС, с което наказателното постановление е потвърдено.

Предвид гореизложеното решението на СРС и потвърденото с него НП следва да бъдат отменени. При този изход на производството разносните следва да се присъдят в полза на жалбоподателя, но тъй като не са поискани, съдът не дължи произнасяне.

Водим от горното Административен съд – София град, I Касационен състав,

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Решение № 5589 от 30.12.2023 г., постановено по НАХД № 8010/ 2024 г. по описа на СРС, 121-ти състав, и вместо него ПОСТАНОВЯВА:

ОТМЕНЯ Наказателно постановление (НП) № 22-2400101/ 07.05.2024 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – С., с което на „Д. М. СЕКЮРИТИ ГРУП“ ООД е наложена имуществена санкция в размер на 2 000 лв. на основание чл. 416, ал. 5 от КТ вр. чл. 414, ал. 3 от КТ за нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ.

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: