

РЕШЕНИЕ

№ 3035

гр. София, 05.05.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XXI КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 08.04.2022 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Силвия Димитрова

ЧЛЕНОВЕ: Петя Стоилова

Атанас Николов

при участието на секретаря Албена Илиева и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **2031** по описа за **2022** година докладвано от съдия Силвия Димитрова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.208 и сл. АПК, във връзка с чл.63в ЗАНН.

Образувано е по касационна жалба на [фирма], [населено място], депозирана чрез представляващия дружеството М. Д. Р., против Решение №361 от 31.01.2022 г. АН дело №8729/2021 г. по описа на Софийски районен съд, НО, 121-ви състав, с което е изменено издаденото от Директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ НП №23-003884/29.04.2021 г. Със същото на [фирма], с ЕИК[ЕИК] със седалище: [населено място], е била наложена имуществена санкция в размер на 2 500 лева на основание чл.414, ал.3 КТ за нарушение на чл.62, ал.1, вр. чл.1, ал. 2 от Кодекса на труда, като съдът е намалил размера на санкцията на 1500 лева. В жалбата се развиват съображения за неправилност и необоснованост на обжалваното решение, като постановено в нарушение на материалния закон – касационно основание по чл.348, ал.1 НПК. Касаторът твърди, че не е налице трудово правоотношение между страните. Излагат се изводи, че СРС неправилно е приел, че нарушението е причинило на работника вредоносни последици. Посочено е също, че с посочване на обекта на контрол и мястото на извършване на нарушението актосъставителят е допуснал съществено нарушение на административнопроизводствените правила. Счита, че не са спазени всички изисквания, визирани в разпоредбите на чл.42 и чл.57 ЗАНН. Иска се отмяна на решението и постановяване на друго, с което наказателното постановление да бъде отменено.

Ответникът Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, чрез процесуалния си представител ст. юрисконсулт И. И. в съдебно заседание оспорва жалбата с доводи за нейната неоснователност. Претендира присъждането на юрисконсултско възнаграждение.

Участващият в касационното производство прокурор от СГП дава заключение за основателност на касационната жалбата.

В настоящото производство от касатора са представени писмени доказателства за установяване на касационните основания – разпечатка от водение в БАБХ Регистър на обектите за обществено хранене относно двата обекта на дружеството в училището.

Административен съд София - град, в качеството си на касационна инстанция, като взе предвид наведените в жалбата доводи и като съобрази разпоредбата на чл.218 АПК, приема следното:

Касационната жалба е подадена от надлежна страна в законоустановения срок против валиден и допустим съдебен акт, подлежащ на касационна проверка, поради което е процесуално допустима. Разгледана по същество, същата е неоснователна по следните съображения:

Предмет на съдебен контрол в производството пред СРС е било Наказателно постановление №23-003884/29.04.2021 г., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – С.. Със същото на основание чл.416, ал.5 във вр. с чл.414, ал.3 от Кодекса на труда на дружеството ответник в настоящото производство е била наложена имуществена санкция в размер на 2500 лева за извършено нарушение на чл.62, ал. 1, за това, че [фирма] в качеството си на работодател по смисъла на параграф 1, т.1 от ДР на КТ не е уредил отношенията по предоставяне на работна сила като трудови правоотношения, като не е сключил трудов договор в писмена форма с лицето Ц. Г. Г., ЕГН: [ЕГН].

От фактическа страна СРС е приел за установена следната фактическа обстановка:

При извършена проверка по спазване на трудовото законодателство от контролните органи на Директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ на 24.02.2021 г. в обект на контрол, представляващ лавка (бюфет) и училищен стол с кухня в 84 ОУ „В. Л.", [населено място], ул. „Патриарх Г. №81Б и на 01.03.2021 г. и 08.03.2021 г. - по документи, към 12.10 часа било заварено лицето Ц. Г. Г., който престираше труд, като „продавач" - обслужва клиенти - ученици. В предоставена за попълване от страна на контролните органи декларация, установяваща законността на отношенията по предоставяне на работна сила, попълнена от Г., той собственооръчно декларираше, че работи за [фирма] от пет дни, с работно време от 7.00 часа до 15.00 часа, почивни дни - събота и неделя и трудово възнаграждение - 20 лв. на ден. Срещу точка № 9 от декларацията: „Имате ли сключен писмен трудов договор" лицето е отбелязало: „на обучение”, а в точка №5 от декларацията е отбелязано, че се обучава за продавач .

При справка в регистъра на трудовите договори на НАП чрез информационната система на ИА „ГИТ" и установено, че Ц. Г. Г. има регистрирани трудови договори в ТД на НАП с горечитираното дружество, които са прекратени.

Контролните органи приели, че жалбоподателят - ЮЛ в качеството му на работодател не е уредил отношенията по предоставяне на работна сила от Ц. Г. Г. като трудови правоотношения и не е сключил със същия трудов договор в писмена форма в нарушение на чл.62, ал.1, вр. чл.1, ал.2 КТ. Приели, че нарушението е извършено на 24.02.2021 г., установено е по време на проверката по документи на 08.03.2021 г. в

[населено място]. Бил съставен Протокол №ПР 2106961/08.03.21 г. за извършена проверка. АУАН №23- 003884/08.03.2021 г. е съставен и връчен от Б. Л. Т., на длъжност „главен инспектор“ при Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище [населено място]. Представен е и Договор за обучение №П-1/18.02.2021 г. от дружеството [фирма].

Наказващият орган възприел изцяло фактическата обстановка отразена в акта и издал атакуваното наказателно постановление.

Районният съд при постановяване на съдебното решение е приел, на основание събраните в хода на процеса писмени и гласни доказателства, че визираното в АУАН и НП нарушение на чл.62, ал.1, вр. чл.1, ал.2 от КТ е безспорно установено и в АУАН и НП се съдържат реквизитите, посочени съответно в чл.42, ал.1 и чл.57, ал.1 ЗАНН. Доказано е, че лицето Г. е престираал труд на обект на дружеството жалбоподател без наличие на сключен трудов договор. Обсъдил е представения Договор за обучение №П-1/18.02.2021 г., като е приел, че предвид разпоредбата на чл.230, ал.1 КТ дори да се обучава едно лице с него също следва да бъде сключен трудов договор, макар и с условие за обучение, тъй като в тези случаи безспорно има престиране на труд в полза на работодателя. Представения договор за обучение няма характеристиките на трудов договор, същия е частен документ и в конкретния случай е налице прикрит трудов договор. В тази връзка са отбелязани обстоятелствата, че на мястото на проверката не е открит учител, а Г. е бил сам, че сключеният договор е абсолютно бланкетен и в него реално няма каквато и да е договореност между страните за постигане на определен резултат или за извършване на конкретна дейност, както и място на обучението. Доколкото същия е имал установено работно време, уговорено възнаграждение и е бил длъжен продължително и многократно да изпълнява задълженията си, съдът е приел, че е налице трудово правоотношение между него и [фирма].

Настоящият съдебен състав изцяло споделя изводите на въззивния съд. При постановяване на съдебния си акт СРС не е допуснал нарушение на материалния закон и на процесуалните правила. Проявил е активност, като е събрал всички относими към спора доказателства, обсъдил ги е и въз основа на тях правилно е стигнал до извода за доказаност на извършеното нарушение. Предвид това доводите на касатора се явяват неоснователни.

Трудовият договор е регламентиран в КТ с неговите отличителни белези, посочени в ал.2 на чл.1 КТ, в която разпоредба е предвидено, че отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само и единствено като трудови правоотношения. Съгласно легалното си определение трудовият договор е определен като двустранно или многостранно съглашение, по силата на което едната страна предоставя за определен срок работната си сила, като се задължава да извършва възложените и трудови функции, а другата страна се задължава да заплаща възнаграждение, както и да осигури нормални и здравословни условия на труд. По силата на трудовия договор така, както е регламентиран в Кодекса на труда, едно физическо лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа при определен работен режим, заплащане, работно време, работно място.

В случая, както правилно е приел и въззивният съд, отношенията между касатора и лицето, с което е бил сключен договор за обучение, са трудови правоотношения. Във въззивното производство е установено престиране на труд в рамките на определено работно време и на определено работно място, в условията на йерархическа

подчиненост, липса на самостоятелност и независимост на изпълнителя при изпълнение на работата и естеството на същата, изразяващо се в изпълнение на определен вид работа при работен режим, заплащане, работно време и т.н. Всичко това обосновава по несъмнен начин крайния извод на въззивния съд, че в случая се касае до прикрити трудовоправни, а не други по своя характер отношения между страните, каквито се сочат с касационната жалба. Доколкото към датата на проверката тези отношения не са били закрепени в трудов договор в писмена форма, правилно е приет за осъществен състава на чл.62, ал.1 от КТ.

Предвид установените трудови отношения следва извода, че касаторът има качеството на работодател и като такъв е субект на административнонаказателна отговорност за установеното нарушение по реда на чл.414, ал.3 КТ, който предвижда административнонаказателна отговорност на работодател който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2.

Въззивният съд правилно е приел за неоснователно възражението, че в АУАН и НП не е посочено мястото на извършване на нарушението, тъй като коректно е посочено, че обектът на контрол е „Лавка (бюфет) и училищен стол с кухня в 84 ОУ „В. Л.”, [населено място], ул. „Патриарх Г. №81Б“. Същите, както е установено и от СРС, и е видно от представените в настоящото производство доказателства, са отделни обекти, но това обстоятелство не е от съществено значение за съставомерността на нарушението, тъй като безспорно и двете са стопанисвани от дружеството – касатор и подробно е описано каква дейност извършва Г. - „престира труд, като продавач – обслужва клиенти – ученици“.

Изцяло се споделят мотивите на решението относно невъзможността да приложи разпоредбите на чл.415в КТ и чл.28 ЗАНН с оглед значимостта на охраняваните обществени отношения и с оглед на факта, че нарушението по чл.62, ал.1 КТ е изключено от законодателя от приложното поле на привилегирания състав на чл.415в КТ.

По отношение размера на наложената санкция достигайки до извода, че налагането на санкция в минимален размер 1500 лева е справедливо и адекватно на извършеното нарушение, вследствие на което я е намалил, районният съд е постановил правилен съдебен акт.

По тези съображения и след извършена служебна проверка на решението на районния съд, съгласно изискванията на чл.218, ал.2 от АПК, при която не се констатираха основания за отмяната му поради невалидност, недопустимост или несъответствие с материалния закон, извън посочените в касационната жалба, същото следва да бъде оставено в сила.

При този изход на делото касационният състав намира за основателна претенцията на ответника за присъждане на разноски в настоящото производство. Съгласно разпоредбата на чл.63д, ал.1 ЗАНН в производствата пред районния и административния съд, както и в касационното производство страните имат право на присъждане на разноски по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Чл. 143, ал.3 АПК предвижда, че когато съдът отхвърли оспорването или прекрати производството, ответникът има право на разноски, освен ако с поведението си е дал повод за завеждане на делото, включително юрисконсултско възнаграждение, определено съгласно чл. 37 от Закона за правната помощ. Според ал.4 на чл.63д ЗАНН в полза на учреждението или организацията, чийто орган е издал акта по чл.58д ЗАНН /в случая НП/, се присъжда и възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са

били защитавани от юрисконсулт или друг служител с юридическо образование, като според ал.5 размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл.37 от Закона за правната помощ. Предвид изложеното касаторът следва да бъде осъден да заплати на ИА „Главна инспекция по труда“ разноски за юрисконсултско възнаграждение за настоящата инстанция в размер на 80 лева, определени по реда на чл.37 ЗПП, вр. чл.27е от Наредбата за заплащане на правната помощ.

Водим от гореизложеното и на основание чл.221, ал.2 АПК, вр. чл.63, ал.1, изр.2 ЗАНН Административен съд - София-град, XXI касационен състав

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА Решение №361 от 31.01.2022 г., постановено по АН дело №8729/2021 г. по описа на Софийски районен съд, НО, 121-ви състав

ОСЪЖДА [фирма], [населено място] да заплати на ИА „Главна инспекция по труда“ деловодни разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер 80 /осемдесет/ на лева.

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.