

# РЕШЕНИЕ

№ 125

гр. София, 10.01.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,**  
в публично заседание на 10.12.2021 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Ралица Романова**

**ЧЛЕНОВЕ: Калина Пецова**

**Георги Терзиев**

при участието на секретаря Илияна Янева и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **9203** по описа за **2021** година докладвано от съдия Калина Пецова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Делото е образувано по касационна жалба от Дирекция „Инспекция по труда“ С. чрез юрк С. С. срещу Решение от 06.08.2021г., постановено по НАХД №1312/2021г. по описа на СРС, с което е отменено НП № 22-07100 от 08.01.2022г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ С..

С жалбата се иска отмяна на оспореното решение, като се посочва, че съдебният състав на СРС е възприел описаната и установена в АУАН и НП фактическа обстановка, но е отменил процесното НП, тъй като е преценил, че органът неправилно е определил състава на вмененото нарушение – вместо по нормата на чл. 63, ал.2 от КТ, по нормата на чл. 62, ал.1 във връзка с чл.1, ал.2 от КТ.

Съдът бил възприел, че към датата на извършване на проверката от контролните органи, между [фирма], [населено място] и лицето М. В. С. не е бил сключен трудов договор, доколкото приложеният по делото такъв №169 от 31.08.2020г. се явява неистински частен документ/, поради което не е налице нарушение по чл. 63, ал.2 от КТ. Оспорват тези изводи на съда, при следните съображения: Сочат, че нарушението по чл. 62, ал.1 от КТ касае формата на трудовия договор и се осъществява, когато работодателят не е сключил трудов договор в писмена форма с наето лице, а нарушението по чл. 63, ал.2 се изразява чрез допустителство – работодателят допуска до работа лице, преди на работника да са връчени кумулативно двата документа – екземпляр от трудов договор и копие от

уведомлението по чл. 62, ал.5 от КТ до НАП. В НП е възприето, че това представлява процесното нарушение – работникът е допуснат до работа от дружеството, без да му е връчен екземпляр от сключен трудов договор и копие от уведомление. Сочат, че на работника не е връчен екземпляр от представения в хода на проверката трудов договор № 169/31.08.2020г. Твърдят, че установената неистинност на подписа е едва в хода на съдебното производство, както и че административният орган не е в състояние да извършва проверка чрез почеркова експертиза на всеки подпис в договорите. Позовават се и на това, че С. е заявил, че има сключен договор в хода на проверката чрез попълване на декларация.

По изложените съображения, молят за отмяна на решението и постановяване на друго, с което Наказателното постановление да бъде потвърдено.

По касационната жалба е постъпил писмен отговор от [фирма], с който по същество се оспорва подадената касационна жалба и се заявява становище за правилност на съдебното решение.

В проведеното съдебно заседание касаторът се представлява от юрк С. с редовно пълномощно. Поддържа жалбата на заявените в същата основания и претендира юрисконсултско възнаграждение.

Ответникът по касационната жалба [фирма] не изпраща представител.

Представителят на СГП заявява становище за неоснователност на касационната жалба.

Съдът, на база становищата на страните, приобщените доказателства и като съобрази закона, намира следното:

Жалбата е допустима за разглеждане и основателна по същество.

Следва да бъде отбелязано, че спор по фактите няма, а именно:

Установява се, че при извършена проверка в обект – жилищна сграда с магазини и подземни гаражи в [населено място], УПИ VIII-2180, кв. 146 , м. „В.- ВЕЦ С.“, район „Студентски“ и на база документите, изискани и представени в хода на проверката е установено лицето М. В. С. да полага труд като кофражист в посочения обект на длъжност „Общ работник , строителство на сгради“. В представена декларация лицето посочва, че работи в дружеството от 15.06.2020г. в същия обект с възнаграждение от 610 лева и работно време от 08.30 часа до 17.00 часа при сключен трудов договор и почивни дни събота и неделя. Представен пред органите е сключен трудов договор от 31.08.2020г. № 169, както и уведомление до НАП по чл. 162, ал. 5 от КТ от 02.09.2020г. в 01.37.05 часа, както и декларации от лицето до работодателя от 01.09.2020г. за обработка на лични данни, запознаване с правилата за безопасност на труда, длъжностна характеристика, вътрешен трудов ред и пр. Представен е и протокол за постъпване на работа на лицето към дата 01.09.2020г. , както и служебна бележка №8 от 01.09.2021г. за проведен начален инструктаж по безопасност и здраве при работа.

На 04.11.2020г. е съставен АУАН № 22-07100 от оправомощено длъжностни лица при Дирекция „Инспекция по труда“ С. , с който на дружеството е вменено следното нарушение на база така установеното: В посочения строителен обект е установено да работи лицето М. С. на длъжност „кофражист“ при работодател [фирма] без на същия да е предоставен екземпляр от сключен трудов договор и уведомление до НАП. При идентична фактическа обстановка е издадено и НП, с което на дружеството се налага административно наказание имуществена санкция в размер на 3000 лева за установеното нарушение на чл. 63, ал.2 във връзка с чл. 63, ал.1 от КТ.

В хода на съдебното производство е назначена съдебно-графологична експертиза, която установява, че подписите в на втора позиция в графа „Заверени уведомления за сключени договори след 01.01.2003г. за приети и отхвърлени уведомления №15388203028554/01.09.2020г. и в графи „работник/ служител/“ на представения трудов договор №169/31.08.2020г. не са на лицето М. С..

При така установеното СРС е приел, че не е осъществен съставът на вмененото на дружеството нарушение на чл. 63, ал.2 от КТ, тъй като не е налице възможност за връчване на работника М. на документи, които не съществуват в правния мир – екземпляр от трудов договор и уведомление по чл. 62, ал.5 от КТ до НАП.

Настоящият състав на АССГ не споделя изведените правни изводи от страна на СРС. Позоваването на цитираната съдебна практика не обвързва настоящия състав, поради което, за да съобрази съставомерността на нарушението, съдът съобрази следното:

Не се спори, че лицето е установено да работи на обекта, без на същото да е връчен екземпляр от трудов договор и уведомление от работодателя до НАП относно същия по чл.62, ал.5 от КТ. Не се спори обаче още, че представените доказателства именно в тази насока – че такива документи са съставени - в хода на проверката са депозираны именно от дружеството – работодател.

Съдът намира, че установените едва в хода на съдебното производство фактически обстоятелства, че представеният договор не е действителен, водят до извод, че са налице, както нарушение на чл. 62, ал.1 от КТ, така и на нарушение на чл. 63, ал.2 от КТ, възприето от органа.

Съдът приема, че при наемане на работник или служител, за работодателя възниква задължение, на първо място да сключи трудов в съответно предвидената от закона писмена форма, както и да уведоми за това НАП с уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ. Следващото му задължение е да връчи екземпляри от тях на съответния работник или служител. Споделя се в този смисъл твърдението от касационната жалба, че при сключването на договора се вменява задължение за извършване на действие, като съответно нарушението на това задължение се осъществява чрез бездействие – несклучване на договор. Нарушението по чл. 63, ал.2 от КТ се осъществява действително чрез допустителство, тъй като нормата предвижда забрана за допускане до работа на лице, без да са му връчени документите по чл. 62, ал.1 от КТ. Именно допускането до работа на такъв работник/ служител осъществява съставът на това нарушение.

Съдът приема, че в процесния случай органът правилно е приел, че е осъществен съставът на това нарушение. Дали представеният от дружеството договор е действителен или не, е въпрос който ще отговори и на въпроса за осъществяване и на нарушение по чл. 62, ал.1 от КТ– несклучване на съответен договор, но без да се отразява на установеното такова – че лицето е допуснато до работа, без да му представят екземпляри от дължимите документи. Иначе казано, съдът приема, че при допускане на лице като работник, работодателят дължи първо сключване на договор и второ, недопускане на лицето до работа, без връчване на така сключения договор. При хипотеза, че не е сключен изобщо договор, също би бил осъществен съставът и на нарушението по чл. 63, ал.2 от КТ, тъй като при налично законово задължение за недопускане на лицето до работа, без да му бъде връчен трудов договор и установяване, че това е така, би се установило нарушение и на двете норми. След като работникът е допуснат до работа, без да му бъдат връчени изискуемите книжа, е

налице нарушение по чл. 63, ал.2 от КТ. А липсата изобщо на трудов договор би довела до извод и за нарушение на чл. 62, ал.1 от КТ, но не и обратното, което не се отразява на установеното в процесния случай такова – допускане до работа без връчване на документи.

Обратното тълкуване би довело до недопустимо саниране на поведение на некоректни работодатели, тъй като същите биха понесли отговорността само за нарушение по чл. 62, ал.1 от КТ – неключване на трудов договор, при установяване и на друго такова – допускане на лице до работа, без връчване на изискуеми документи. Последното, както е приел и СРС в процесния случай, облекчава положението на дружеството – нарушител, като го освобождава от отговорност за установеното нарушение, поради установяването в хода на съдебното производство на още едно такова, неустановено от органа, което се явява и невалидното сключване на трудов договор. Последното не може да е волята на закона и настоящият състав приема това разбиране за неправилно.

В случая не е разгледан и въпросът, че представеният договор възлага работа на С. на различно работно място / [населено място]/ и при различни условия / 4 часов работен ден/, което изключва необходимостта от проверката на подписа на лицето. Няма яснота и за последиците от представените документи именно от страна на дружеството, върху които е положен подпис, установен като неистински, още повече пред контролни органи, и пред НАП.

Последното не се отразява на становището на съда, че от данните по делото е безспорно осъществен съставът на чл. 63, ал. 2 от КТ, установен от касатора, тъй като лицето М. С. е бил допуснат до работа от работодателя, без на същия да са връчени екземпляри от документи, законово вменени да бъдат съставени от работодателя.

По изложените съображения, решението на СРС следва да бъде отменено и вместо него следва да бъде постановено друго, с което НП да бъде изцяло потвърдено.

При този изход на спора, в полза на касатора следва да бъде присъдено претендираното юрисконсултско възнаграждение.

Воден от горното и на основание чл. 221, ал. 2, пр. 1 от АПК и чл. 63д от ЗАНН и чл. 143 от АПК, съдът

**РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** Решение от 06.08.2021г., постановено по НАХД №1312/2021г. по описа на СРС, с което е отменено НП № 22-07100 от 08.01.2022г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ С., като вместо него постановява:

**ПОТВЪРЖДАВА** НП № 22-07100 от 08.01.2021г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ С..

**ОСЪЖДА** [фирма], ЕИК[ЕИК], със седалище в [населено място] да заплати в полза на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата от 100 / сто/ лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението е окончателно.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ:**

**ЧЛЕНОВЕ:**