

РЕШЕНИЕ

№ 6158

гр. София, 06.11.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VI КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 09.10.2020 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Любка Петрова

ЧЛЕНОВЕ: Маруся Йорданова

Цветанка Паунова

при участието на секретаря Валентина Христова и при участието на прокурора Яни Костов, като разгледа дело номер **6794** по описа за **2020** 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 на Дирекция „Инспекция по труда“ С., чрез процесуален представител юрк. С., против решение от 09.04.2020г., постановено по н.а.х.д. № 8057/2019г. по описа на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 20-ти състав. С това съдебно решение е отменено Наказателно постановление № 22-005015/22.06.2018г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ С., с което на основание чл. 416, ал. 5 във вр. с чл. 415, 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. 1, ал. 2 във вр. с чл. 62, ал. 1 от КТ.

В касационната жалба са наведени доводи, че обжалваното решение е постановено в нарушение на материалния закон. По същество се сочи, че е безспорно доказано извършването на нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ. Иска се отмяна на решението и потвърждаване на издаденото наказателно постановление.

Ответникът - [фирма] представя писмен отговор, в който взема становище за неоснователност на касационната жалба.

Представителят на Софийска градска прокуратура дава заключение за основателност 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 06.06.2018г., в 10:50ч. инспектори от ДИТ С. извършили проверка по спазване на трудовото законодателство на място в обект на контрол: „Изграждане на сграда на 06 РСПБЗП – I-ви етап (Изграждане на сградата, котелно, ГСМ, учебна кула, подпорни стени и ограда) в УПИ III – 1282, 1283, кв. 517, р-н „О. купел“, [населено място]“, изпълняван от [фирма]. При проверката било заварено лицето М. П. В. да полага труд. В собственоръчно попълнена и подписана декларация същият декларираше, че работи за дружеството на посочения обект като „общ работник“; с работно време от 10:00 до 16:00 ч.; поел е ангажимент към дружеството да извърши срещу възнаграждение в размер на 40 лева, за срок от три дни, следния вид услуга: не е вписал услуга; има сключен граждански договор; предоставено му е работно облекло и каска. До приключване на проверката работодателят не представил на контролните органи сключен договор /трудов или граждански/ с горепосоченото лице. За резултатите от извършената проверка бил съставен Протокол за извършена проверка изх. № ПР 1820010/22.06.2018г.

Въз основа на направените констатации по време на проверката св. К. – гл. инсп. в ДИТ С., съставила АУАН № 22-005015/22.06.2018г. срещу [фирма] за това, че в качеството му на работодател не е сключил трудов договор в писмена форма с работника М. В., с което е нарушил чл. 1, ал. 2 във вр. с чл. 61, ал. 1 от КТ.

В срока по чл. 44, ал. 1 от ЗАНН работодателят депозирал възражение, че посоченото лице не е негов работник, а вероятно е работник на някой от доставчиците на материали и услуги на обекта.

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. 1, ал. 2 във вр. с чл. 61, ал. 1 от КТ.

Пред въззивната инстанция работодателят е представил граждански договор от 06.06.2018г., сключен по реда на чл. 258 и сл. от ЗЗД, между [фирма] - доставчик на [фирма] за описания строителен обект, и М. В.; декларация от лицето, представляваща приложение към договора; служебна бележка за доходи от друга стопанска дейност и/или от наем или друго възмездно предоставяне за ползване на права или имущество (по чл. 45, ал. 4 от ЗДДФЛ); аналитичен регистър на [фирма]; сметка за изплатени суми по чл. 45, ал. 4 от ЗДДФЛ от [фирма] на М. П. В..

Приетата от съда фактическа обстановка по делото е установена от приобщените по делото писмени доказателства, както и от показанията на актосъставителя.

При така установеното от фактическа страна, от правна страна съдът е приел, че не е безспорно доказано извършването на визираното в наказателното постановление административно нарушение. Приел е, че дружеството не е имало качеството на работодател на лицето М. В. и между тях не е имало трудови правоотношения, които да бъдат оформени в писмен трудов договор. В допълнение съдът е приел, че при издаването на НП са допуснати съществени процесуални нарушения, а именно: не е

мотивиран размерът на наложената имуществена санкция и наказващият орган не е обсъдил направеното възражение срещу АУАН. По тези съображения съдът е отменил процесното НП като постановено в нарушение на процесуалния и материалния закон. Обжалваното решение е валидно и допустимо, но постановено в нарушение на закона. Настоящият състав на касационната инстанция не споделя изводите на въззивния съд за допуснати съществени процесуални нарушения при издаването на наказателното постановление. Действително наказващият орган не е изложил мотиви защо е определил санкция над минималния размер, а и по делото не са налице данни за отегчаващи отговорността обстоятелства. Това обаче не е основание за отмяна на наказателното постановление на процесуално основание, както незаконосъобразно е приел съдът. Съгласно чл. 63, ал. 1 от ЗАНН районният съд може да потвърди, да измени или отмени наказателното постановление. Правомощието на районния съд да измени НП се свежда именно до това да измени размера на наложеното с него наказание, когато същото е установено в определени граници, а не е във фиксиран размер.

На следващо място, дори и в НП да не е отбелязано, че са постъпили възражения срещу АУАН в срока по чл. 44, ал. 1 от ЗАНН, съответно наказващият орган да не е обсъдил тези възражения, последното не представлява съществено процесуално нарушение, ограничило правото на защита на нарушителя.

Настоящият състав на касационната инстанция не споделя и изводите на въззивния съд за недоказаност на визираното в НП административно нарушение.

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, изпълняван от [фирма], контролните органи са заварили лице, което предоставя работна сила. Според показанията на свидетеля К., извършила проверката на място, лицето е било заварено заедно с още двама работника да извършват подготвителни работи, да пренасят желяза и дъски. Лицето е било облечено с работно облекло и е носело каска. Според обясненията на технически ръководител по това време е имало застой в работата на обекта, тъй като всички работници приключвали друг обект на морето. В собственооръчно попълнена и подписана от работника декларация същият е декларирал, че работи във фирма [фирма] като „общ работник“ от 05.06.2018г., на обект: „6 Пожарна“, [улица], с работно време от 10:00 до 16:00 ч., срещу възнаграждение от 40 лева на ден, за срок от три дни, като има сключен граждански договор. Независимо от последното декларирано обстоятелство, работникът по същество е декларирал елементи на трудово правоотношение като работно място, работно време, 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. За да е налице основание за ангажиране на отговорността на работодателя за нарушение на чл. 62, ал. 1 във вр. с чл. 1, ал. 2 от

КТ, е достатъчно да се установи, че е налице предоставяне на работна сила срещу възнаграждение.

Действително пред въззивната инстанция жалбоподателят е представил граждански договор, сключен между лицето М. В. и трето дружество – [фирма], с предмет: „Ръчно почистване на строителната площадка; ръчно изпразване на палета с материали и оборудване, предназначени за обекта; слагане на мрежи, както и отстраняването им; извършване на всяка друга подобна дейност на строителната площадка, подходяща за ръчно извършване ...“, със срок на изпълнение три дни. Според твърденията на жалбоподателя лицето М. В. е работник на [фирма], което дружество е доставчик на стоки /материали/ и услуги за посочения строителен обект. Видно е че съдържанието на така представения граждански договор не съответства на данните, вписани в попълнената от работника декларация. Същият е декларирал, че работи на обекта от 05.06.2018г., докато представеният граждански договор е сключен на 06.06.2018г. – в деня на проверката от контролните органи на ДИТ С.. Освен това работникът е декларирал, че работи във фирма [фирма], а не във фирма [фирма]. Посочените несъответствия потвърждават извода, че лицето е полагало труд на описания строителен обект, на който са извършвани строително-монтажни дейности от [фирма]. Трудът, който работникът е полагал, има характера на работна сила по смисъла на чл. 1, ал. 2 от КТ, тъй като същият е извършвал трудова дейност без уговорен резултат, който следва да бъде постигнат. В случая не може да се приеме, че е било налице присъщото за гражданския договор еднократно изпълнение на определена задача срещу определено възнаграждение. Предмет на трудовия договор е самият жив труд на работника или служителя. По силата на трудовия договор едно лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа, а предмет на гражданския договор е постигане на конкретен трудов резултат, който макар и свързан с полагане на труд, предполага получаване на крайния продукт – резултат. Целта на сключване на гражданския договор е извършване на дадена работа, която трябва да е определена по съдържание и обем, както и да е посочен конкретен критерий относно качествено изпълнение. С оглед на изложеното, представеният от работодателя впоследствие граждански договор не променя характера на вече възникналото трудово правоотношение между страните и незаконосъобразно е кредитиран от съда при формиране на фактическите му изводи.

В допълнение следва да се отбележи, че в КТ е уредена възможност за сключване на различни по вид трудови договори, включително и трудов договор по чл. 114 от КТ, който се сключва за работа през определени дни от месеца, като това време се признава за трудов стаж. Ето защо не може да се приеме, че декларираният в случая тридневен срок за извършване на работата непременно предполага постигане на определен трудов резултат, а не престиране на работна сила.

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, при положение че не са установени отегчаващи отговорността обстоятелства, поради което наложената санкция следва да бъде намалена на 1500лв.

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.

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.

При този изход на спора и на основание чл. 63, ал. 3 и 5 от ЗАНН основателна е претенцията на касатора за присъждане на юрисконсултско възнаграждение съразмерно с уважената част от жалбата, определено в размер на 40 лв., на основание чл. 37 от ЗПП във вр. с чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ.

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 09.04.2020г., постановено по н.а.х.д. № 8057/2019г. по описа на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 20-ти състав, като ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 22-005015/22.06.2018г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ С., с което на основание чл. 416, ал. 5 във вр. с чл. 415, 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. 1, ал. 2 във вр. с чл. 62, ал. 1 от КТ, като НАМАЛЯВА размера на имуществената санкция на 1500 (хиляда и петстотин) лева.

ОСЪЖДА [фирма], ЕИК[ЕИК] да заплати в полза на Дирекция „Инспекция по труда“ С. разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 40 /четиридесет/ лева.

Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: