

РЕШЕНИЕ

№ 1433

гр. София, 08.03.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, III КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,
в публично заседание на 11.09.2020 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Десислава Корнезова

ЧЛЕНОВЕ: Боряна Петкова

Полина Величкова

при участието на секретаря Илияна Тодорова и при участието на прокурора Първолета Станчева, като разгледа дело номер **4726** по описа за **2020** година докладвано от съдия Боряна Петкова, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано е по касационна жалба на юрк. С. С., като пълномощник на ДИРЕКЦИЯ „ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“ – С. (ДИТ), представлявана от директора, срещу РЕШЕНИЕ от 08.04.2020г. на СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД (СРС), Наказателно отделение, 22^{ри} състав по н.а.х. дело №18336/2019г.

Касаторът претендира за неправилност на обжалвания съдебен акт, като постановен в противоречие с материалния закон. Поддържа, че противно на възприетото от първостепенния съд, извършването на нарушение от санкционираното лице е било безспорно установено. Твърди, че при съставяне на Акта за установяване на административно нарушение (АУАН) и на Наказателното постановление (НП) не са били допуснати нарушения на процесуалния закон, ограничаващи правото на защита на санкционираното дружество. За неправилен намира и извода на решаващия състав на съда, че в случая е било налице облигационно, а не трудово правоотношение. Прави искане да бъде отменено обжалваното съдебно Решение и вместо него по същество на спора да бъде потвърдено НП №22-006161/28.10.2019г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - [населено място]. Претендира да му бъдат присъдени разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Ответникът – ЧАСТНО СРЕДНО УЧИЛИЩЕ ПО ИЗКУСТВА И ЧУЖДИ ЕЗИЦИ [фирма] (Ч. „А.“), ЕИК[ЕИК], оспорва жалбата. Чрез процесуалния си представител адв. С. поддържа, че обжалваното съдебно Решение е правилно и не са налице сочените касационни основания за отмяна. Доводи за неоснователност на касационната жалба излага и в представени по делото писмени бележки по същество на спора. Претендира за разноски, съгласно представен списък.

Прокуратурата на Република България, представлявана от прокурор С. от Софийска Градска Прокуратура (СГП) дава мотивирано заключение, за неоснователност на касационната жалба.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, като взе предвид наведените касационни доводи, извърши проверка на обжалваното съдебно Решение, съобразно чл.218, ал.2 АПК, и след като прецени събраните доказателства, приема от правна страна следното:

Касационната жалба е подадена в срока по чл.211 АПК и е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА. Разгледана по същество жалбата е ОСНОВАТЕЛНА.

С НП №22-006161/28.10.2019г., на основание чл.416, ал.5 във връзка с чл.414, ал.3 от Кодекса на труда (КТ), на Ч. „А.“ е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 3 000 (три хиляди) лева за това, че при извършена на 11.06.2019г. проверка по спазване на трудовото законодателство от служители на ДИТ, е установено, че дружеството, в качеството му на работодател, не е уредило като трудови отношенията по предоставяне на работна сила от М. С. Т., като не е сключило с последната трудов договор в писмена форма, с което е нарушило разпоредбата на чл.62, ал.1 във вр. с чл.1, ал. 2 КТ.

С процесния съдебен акт е ОТМЕНЕНО НП № 22-006161/28.10.2019г.

За да постанови този правен резултат, първостепенният съд е събрал относими писмени и гласни доказателства и въз основа на тях е приел, че НП е издадено от компетентен административнонаказващ орган по смисъла на чл.47, ал.2 ЗАНН и въз основа на редовно съставен АУАН, който е бил предявен на нарушителя. Решаващият състав е обосновал извод, че при съставянето на АУАН и на НП са били допуснати съществени нарушения на административнопроцесуалните правила, изразяващи се в противоречие относно датата на извършване на нарушението и в противоречие относно получаваното от Т. възнаграждение, което е довело до нарушаване на правото на защита на санкционираното лице. Изложени са доводи, че установените в хода на съдебното следствие факти и обстоятелства не сочат по несъмнен начин, че от обективна страна дружеството е осъществило състава на административното нарушение по чл.62, ал.1 във връзка с чл.1, ал.2 КТ, поради което неправилно е била ангажирана административно-наказателната му отговорност.

Решението е неправилно.

Пред настоящата инстанция не са ангажирани нови писмени доказателства по смисъла на чл.219, ал.1 АПК, поради което и на основание чл.220 АПК се приемат за доказани фактите, така както са установени от СРС, 22^{-ри} състав.

С разпоредбите на чл.1, ал.2 и чл.61 ал.1 КТ е въведено императивно задължение отношенията при предоставянето на работна сила да се уреждат само като трудови правоотношения. Съгласно чл.62, ал.1 КТ трудовият договор се сключва в писмена форма.

В процесния случай е безспорно доказано, че към датите на извършване на

проверките – 11.06.2019 г., 18.06.2019 г. и 11.07.2019г., М. Т. не е имала сключен трудов договор с ответника Ч. „А.“, в качеството му на работодател. Това обстоятелството не се спори по делото. Вместо трудов договор обаче, между дружеството и работника е бил налице граждански такъв. Спорен е въпросът дали характерът на сключения между страните договор е граждански или трудът, престиран от М. Т. за дружеството разкрива белезите на труд, който следва да се осъществи по трудово правоотношение.

Съществените елементи от съдържанието на трудовия договор са посочени в чл.66 КТ. Решаващо значение за определяне характера на договора като трудов или граждански има естеството на осъществяваната дейност. И при трудовия договор и при договора за изработка едната страна се задължава да положи труд срещу възнаграждение. При трудовия договор се дължи работна сила в рамките на определено работно време за изпълнение на определена трайно осъществявана работа, каквато в случая е изпълнявала М. Т.. По гражданския договор се дължи т.нар. овеществен труд – постигане на определен резултат. При трудовия договор работникът се намира в зависимост и подчиненост на работодателя – на установен трудов ред и трудова дисциплина.

В случая, са налице основните елементи на трудовото правоотношение, както и присъщата му зависимост на работник от работодател, което се установява от документите, приложени към делото. По отношение на работното време, видно от приложените графици, трудът е полаган системно и по предварително установени часове, с които преподавателят се е съобразявал. Мястото на полагане на труда е в Ч. „А.“ - часовете по италиански са се провеждали в сградата му. Преподавателите в действителност са поставени в даден вид зависимост по отношение на избора си на работно време-нужно е да се съобразят с изискванията на директора на училището. Т.е. преподавателят не е бил свободен в избора си на учебен метод за провеждане на часовете, както и в избора си на дни, в които да ги провежда. Налице е йерархическа зависимост на преподавателя спрямо юридическото лице, с елементи на установен трудов ред и трудова дисциплина. Освен това е установена и ритмична периодичност на заплащане - „до 10-то число на месеца, следващ месеца на изпълнение“, докато при договора за изработка, регламентиран в Закона за задълженията и договорите (ЗЗД), ако нищо не е уговорено, възнаграждението се дължи при предаване на работата на възложителя. Обикновено при този вид облигационни договори действието им се прекратява с изпълнение на възложената работа, като по принцип липсва повторяемост при осъществяването му. Така представеният по делото граждански договор - с оглед на уговореното в него, има белезите на трудов такъв и прикрива съществуващо трудово правоотношение. С договора е уговорена типична трудова функция на изпълнителя в условията на продължителност, непрекъснатост и повторяемост при осъществяването ѝ, на едно и също работно място и заплащане на възнаграждение.

Предвид анализа на всички представени по делото писмени доказателства, съдът намира, че характерът на правоотношението между М. Т. и Ч. „А.“ е трудов. Поради това, липсата на трудов договор води до нарушение на правилата на КТ. Следователно правилно е била ангажирана административнонаказателната отговорност на дружеството-ответник по касация.

Правните изводи на въззивния съд относно допуснатите в административното производство съществени процесуални нарушения не се споделят от настоящата

инстанция. Неправилна е преценката на съда за тежестта на порока, засягащ АУАН и НП, относно датата на извършване на нарушението. Настоящата съдебна инстанция намира, че в конкретния случай е ясна датата (и по-скоро годината) на извършване на нарушението. Безспорно е, че в обстоятелствената част на АУАН, като дата на извършване на нарушението е посочено 01.09.2018г. а в НП – 01.09.2019г. Видно от приложения по делото Протокол от извършена проверка, същата е осъществена на 11.06.2019г., а АУАН е издаден на 11.07.2019г., следователно не е възможно нарушението да е извършено на дата следваща датата на извършване на проверката и датата на съставяне на АУАН. Еднократно изписаната в текстовата част на НП дата на извършване на нарушението 01.09.2019г., съдът възприема като допусната техническа грешка, която не е засегнала правото на защита на наказаното лице и не е ограничила възможността му да разбере точната дата на нарушението. В същото време, в АУАН е посочена правилно датата на извършване на нарушението - 01.09.2018г., което се установява от всички доказателства по делото. Следователно, няма неяснота или противоречие между изложеното в АУАН и в НП от една страна и доказателствата по делото, от друга, досежно датата на извършване на нарушението- 01.09.2018 г.. Всъщност погрешно е посочена в НП единствено годината, но не и датата на извършване на нарушението. Предвид обаче еднозначното и категорично установяване, включително според възприетата от районния съд фактическа обстановка, че гражданският договор е сключен на 01.09.2018 г., което несъмнено е било известно и на ответника по касация, с оглед положения подпис върху него, настоящият състав приема, че не е допуснато съществено процесуално нарушение, тъй като не е било накърнено правото на защита на лицето и същото е било изначално и изцяло наясно с фактическите и правни предели на административнонаказателното обвинение. Не е извършено нарушение на разпоредбите на чл. 42, т. 3, предл. 1 и чл. 57, ал. 1, т. 5, предл. 2 от ЗАНН, тъй като същите изискват посочване в АУАН, респ. в НП, на датата на извършване на нарушението, която в случая е коректно посочена и се потвърждава от всички доказателства по делото.

Съдът намира за основателен довода на касатора, че допуснатото разминаване в АУАН и в НП относно уговореното трудово възнаграждение не прави неясно деянието, което санкционираното лице е извършило, нито променя правната квалификация на нарушението. Посоченото от СРС разминаване в АУАН и в НП относно уговореното трудово възнаграждение, не може да доведе до извод, че ответникът по касация не е узнал за какво е наказан и че правото му на защита е било накърнено, т.е. не е допуснато съществено процесуално нарушение. Разпоредбата на чл.53, ал.2 ЗАНН изрично урежда възможност за издаване на наказателно постановление и когато в акта е допусната нередовност, стига да е установено по безспорен начин извършването на нарушението, самоличността на нарушителя и неговата вина. Липсата на абсолютна идентичност в съдържанието на АУАН и НП досежно датата на извършване на нарушението и уговореното трудово възнаграждение не е довела до ограничаване правото на защита на ответника по касация, поради неяснота на нарушението, който се е защитава през цялото административно производство.

Съгласно чл.414, ал.3 КТ работодател, който наруши разпоредбите на чл.61, ал.1, чл.62, ал.1 или ал.3 и чл.63, ал.1 или ал.2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лева, а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лева, за всяко отделно нарушение. В случая е определена

имуществена санкция от 3 000 лева, която е над законоустановения минимум, като в НП е посочено, че с така определения размер ще бъдат постигнати целите на чл.12 ЗАНН. Настоящия съдебен състав приема, че размерът на имуществената санкция е необоснован. Следва да бъде определена имуществена санкция в минималния размер, тъй като липсват данни за други извършени от ответника по касационната жалба административни нарушения.

По тези доводи и аргументи, касационната инстанция приема, че обжалваното съдебно е неправилно и следва да бъде отменено, а вместо него да бъде постановено друго, с което се изменя НП.

При този изход на спора и на основание чл.63, ал.3 и ал.5 от ЗАНН (ДВ, бр.94/29.11.2019г.) във вр. с чл.143, ал.1 АПК на касатора се дължат разноски. Съдът в съответствие с фактическата и правна сложност на делото определя размер на юрисконсултското възнаграждение - 100 (сто) лева.

Така мотивиран и на основание чл.222, ал.1 АПК, във връзка с чл.63, ал.1 ЗАНН, Административен съд София - град, III^{ти} касационен състав,

РЕШИ

ОТМЕНЯ РЕШЕНИЕ от 08.04.2020г. на СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, Наказателно отделение, 22^{ри} състав по н.а.х. дело №18336/2019г. и вместо него ПОСТАНОВЯВА:

ИЗМЕНЯ НАКАЗАТЕЛНО ПОСТАНОВЛЕНИЕ №22-006161/28.10.2019г., издадено от директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - [населено място], с което на основание чл.416, ал.5 във връзка с чл.414, ал.3 от Кодекса на труда, на Частно средно училище по изкуства и чужди езици [фирма], ЕИК[ЕИК], е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 3 000 (три хиляди) лева за нарушение на чл.62, ал.1 във вр. с чл.1, ал. 2 КТ, като намалява размера на наложената санкция от 3 000 лева на 1500 (две хиляди) лева.

ОСЪЖДА ЧАСТНО СРЕДНО УЧИЛИЩЕ ПО ИЗКУСТВА И ЧУЖДИ ЕЗИЦИ [фирма], ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление: [населено място], [улица], да заплати на ДИРЕКЦИЯ „ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“ - [населено място], с адрес: [населено място], [улица], сумата 100 (сто) лева – разноски по к.а.х. дело №4726/2020г..

РЕШЕНИЕТО е окончателно и не подлежи на обжалване или протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.