

# РЕШЕНИЕ

№ 6445

гр. София, 08.11.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, VII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,**  
в публично заседание на 15.10.2021 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Ралица Романова**

**ЧЛЕНОВЕ: Калина Пецова**

**Георги Терзиев**

при участието на секретаря Грета Грозданова и при участието на прокурора Куман Куманов, като разгледа дело номер **6924** по описа за **2021** година докладвано от съдия Калина Пецова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), във връзка с чл. 63, ал. 1 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по жалба на [фирма], чрез процесуалния си представител адв. С., срещу решение № 20062569 от 09.03.2021 г., постановено по НАХД № 5162 по описа за 2020 г. на Софийски районен съд (СРС), Наказателно отделение, 107 – ми състав, с което е потвърдено Наказателно постановление (НП) № 22-006450/26.03.2020 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - С., с което на касатора, в качеството му на работодател, на основание чл. 414, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ), е наложено административно наказание – „имуществена санкция“, в размер на 3000 лева, за нарушение на чл. 62, ал. 1 във вр. с чл. 1, ал. 2 КТ.

С касационната жалба се иска отмяна на решението като незаконосъобразно и неправилно. Релевираните основания са за нарушение на материалния закон, допуснати съществени процесуални нарушения и явна несправедливост на наложеното наказание - касационни основания по смисъла на чл. 348, ал. 1, т. 1 - т. 3 от Наказателнопроцесуалния кодекс (НПК), във вр. с чл. 63, ал. 1 ЗАНН. Посочва се, че лицето С. К. е извършвало трудова дейност в полза на [фирма] и е имало сключен трудов договор с него. Оспорва се становището на съда, че е било нужно подписването на писмен договор, съгласно чл. 107у КТ – за предоставяне на временна

работа. Приема се, че в случая взаимоотношенията между двете дружества следва да се регулират не от КТ, а от ЗЗД – правилата за заем за послужване (чл. 243 – 249 ЗЗД). Такъв тип отношения не е нужно да бъдат обективирани в писмен договор, според оспорващия. Допълва се, че лицето С. К. е декларирало неверни обстоятелства. Прави искане да бъде отменено обжалваното съдебно решение и вместо него по същество на спора да бъде отменено НП № 22-006450/26.03.2020 г., алтернативно – да бъде намален размерът на имуществената санкция до предвидения в закона минимум. Претендира разноски за две съдебни инстанции.

В съдебно заседание касаторът се представлява от адв. С., който поддържа жалбата и моли съда да я уважи.

Ответникът – Дирекция „Инспекция по труда“ - С., чрез процесуалния си представител юрк. М., оспорва жалбата и моли за оставане в сила обжалваното решение. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на Софийска Градска прокуратура дава заключение, че касационната жалба е неоснователна.

Административен съд София - град, седми касационен състав, намира, че жалбата е подадена в срока по чл. 211 от АПК от надлежна страна и се явява допустима. Разгледана по същество, същата е частично основателна.

От фактическа страна СРС е установил следното:

На 26.10.2019 г. органи по приходите от ЦУ на НАП извършили проверка на място в обект – сервиз за гуми, находящ се в [населено място], [улица], стопанисван от [фирма], където бил заварен да упражнява трудова дейност С. В. К.. Видно от собственоръчно попълнена декларация, предоставена му от служителите на ЦУ на НАП, лицето декларирало, че работи на длъжност „гумаджия“ от 01.10.2019 г. в [фирма], с работно време от 08.00 ч. до 12.00 часа и получава месечно трудово възнаграждение в размер на 315 лева. До приключване на проверката на 15.01.2020 г. в ДИТ – С. не е представен трудов договор, сключен между [фирма] и С. К..

Видно от трудов договор № 5/01.01.2019 г. С. К. е назначен на длъжност „общ работник“ в [фирма], като е получил трудово възнаграждение за месец октомври 2019 г. от [фирма] и длъжностна характеристика. Видно от удостоверение за граждански брак, собственикът на [фирма] Д. Н. и едноличният собственик на капитала и управител на [фирма] са съпрузи.

Съставен е протокол за извършената проверка, в който са обективирани резултатите от нея. За установеното бил съставен акт за установяване на административно нарушение (АУАН) № 22-006450/15.01.2020 г., като от правна страна нарушението било квалифицирано като такова по чл. 62, ал. 1 във вр. с чл. 1, ал. 2 КТ. Въз основа на така съставения АУАН е издадено атакуваното НП. Съдът е извел и правните си доводи, мотивирали го да потвърди издаденото НП.

Обжалваното решение е постановено при допуснато нарушение на материалния закон - отменително основание по чл. 348, ал. 1, т. 1 от НПК във вр. с чл. 63 от ЗАНН.

В процесния случай е безспорно доказано, че към датите на извършване на проверките в периода от 10.01.2020 г. до 15.01.2020 г., С. К. не е имал сключен трудов договор с касатора [фирма], в качеството му на работодател. По това обстоятелство не се спори. 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 изпълнявал С. К.. По гражданския договор се дължи т.нар. овестествен 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 попълнената саморъчно декларация, трудът е полаган по предварително установени часове; мястото на полагане на труд е в сервиз за гуми, стопанисван от [фирма]. Налице е йерархическа зависимост на лицето спрямо юридическото лице, с елементи на установен трудов ред и трудова дисциплина. Уговорена е типична трудова функция на изпълнителя в условията на продължителност, непрекъснатост и повтораемост 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 С. К. и [фирма] е трудов. Поради това, липсата на трудов договор води до нарушение на правилата на КТ. Следователно правилно е била ангажирана административнонаказателната отговорност на дружеството-касатор.

Съгласно разпоредбата на чл. 1, ал. 2 КТ отношенията по предоставяне на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. С разпоредбата на чл. 62, ал. 1 КТ законодателят въвежда задължително изискване трудовият договор да се сключва в писмена форма. Законите разпоредби, регламентиращи сключването на трудов договор са императивни, като тяхното нарушаване води до застрашаване на обществените отношения, свързани с предоставяне на работна сила от работника и на правата, които той разполага като страна в едно трудово правоотношение. 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.

Неоснователно е изложеното от касатора възражение, че лицето К. не е бил служител на наказаното дружество, а е извършвало трудова дейност в полза на [фирма]. Напълно споделими са изводите на СРС, че за работата, която С. К. е извършвал, когато е заварен в обекта на контрол да полага труд, е следвало да има писмен договор на основание чл. 107у КТ между [фирма], с което лицето е имал сключен трудов договор и [фирма], стопанисващ обект на контрол „Сервиз за гуми“. Такъв няма представен нито пред административния орган, нито пред съда. В трудовия договор, който е сключен между [фирма] и С. К. липсват уговорки работникът да бъде изпращан за изпълнение на временна работа в дружеството ползвател [фирма], съгласно чл. 107р КТ. Съдът изяснява, че с трудовия договор за временна работа, работникът или служителят се отдава „под наем“ за определен период на друго предприятие ползвател. Между работникът или служителят и предприятието ползвател, където се полага трудът, не възниква трудово правоотношение. Трудовото възнаграждение на служителя се изплаща от работодателя – предприятието, което осигурява временна работа, а не от

предприятието ползвател. И при тази хипотеза, трудовият договор с предприятие, което осигурява временна работа, се сключва в писмена форма и трябва да съдържа всички необходими реквизити, посочени в чл. 66 КТ. Работодателят трябва да го регистрира в НАП в 3-дневен срок от сключването му, но преди изпращането на работника или служителя в предприятието ползвател. Възникването на трудовото правоотношение между предприятието, което осигурява временна работа и работника/служителя се обуславя и от издаване на писмен акт за изпращане на лицето за започване на изпълнение на трудовите задължения в предприятието ползвател. Този акт трябва да се изготви след като работникът получи екземпляр от трудовия си договор и заверено копие от уведомлението за регистрацията му в НАП. Доказателства за наличието на такива договори не са приложени.

Немислимо е, според настоящия съдебен състав, в процесния казус да намерят приложение разпоредбите на ЗЗД и още повече тези за заема за послужване, както се твърди в жалбата. При заема за послужване заемодателят предоставя безвъзмездно на заемателя една определена вещ за временно ползуване, а заемателят се задължава да я върне. Съдът не може да приеме, че едно лице може да бъде квалифицирано като вещ.

Както бе посочено по-горе, предвидената имуществена санкция за констатираното нарушение според чл. 414, ал. 3 КТ е в размер от 1500 до 15 000 лева. На [фирма] е наложена имуществена санкция в размер на 3000 лева. Вземайки предвид, че липсват данни за други извършени от касатора административни нарушения, съдът намира, че работодателят е следвало да бъде санкциониран с имуществена санкция в минималния, установен в закона размер, а именно 1500 лева, който напълно съответства на характера и интензитета на нарушението, и съдържа потенциал да въздейства предупредително и превъзпитателно по отношение на субекта-нарушител, съобразно предвиденото в чл. 12 ЗАНН. Като е наложил наказание в размер от 3000 лева, наказващият орган е допуснал прекомерност и необоснованост на административната санкция, която следва да бъде намалена до минималния размер с аргументите, изложени по-горе.

При този изход на спора на ответника по касацията следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение, определено на основание чл. 63, ал. 5 ЗАНН, във връзка с чл. 37 от Закона за правната помощ, във връзка с чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ, в размер на 80 лева.

Предвид посоченото обжалваното решение на СРС следва да се отмени като незаконосъобразно, а вместо него да се постанови друго, с което да се измени размерът на наложената имуществена санкция от 3000 лева на 1500 лева. Размерът на санкцията съдът определя като отчита обстоятелствата по чл. 27, ал. 1 ЗАНН.

Воден от горното и на основание чл. 221, ал. 2, предложение първо АПК, във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, Административен съд София – град, VII касационен състав

Р Е Ш Е Н И Е :

ОТМЕНЯ решение № 20062569 от 09.03.2021 г., постановено по НАХД № 5162 по описа за 2020 г. на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 107 – ми състав и вместо него постановява:

ИЗМЕНЯ наказателно постановление № 22-006450/26.03.2020 г., издадено от директор на Дирекция „Инспекция по труда“, с което на основание чл. 414, ал. 3 КТ е

наложено административно наказание – „имуществена санкция“, на [фирма], в качеството му на работодател, за нарушение на чл. 62, ал. 1 във връзка с чл. 1, ал. 2 КТ, като намалява размера на наложената имуществена санкция от 3000 лева на 1500 лева.

ОСЪЖДА [фирма] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ разноси по делото в размер на 80.00 (осемдесет) лева за юрисконсултско възнаграждение.

Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.