

РЕШЕНИЕ

№ 85

гр. Плевен, 16.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЛЕВЕН, VI НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на първи февруари през две хиляди двадесет и четвърта
година в следния състав:

Председател: Валери Цв. Цветанов

при участието на секретаря ПЕТЯ П. АНТОВА
като разгледа докладваното от Валери Цв. Цветанов Административно
наказателно дело № 20244430200110 по описа за 2024 година

и на основание данните по делото и закона, за да се произнесе взе предвид
следното:

ПРОИЗВОДСТВОТО е по реда на чл. 59 ал. I от ЗАНН.

С наказателно постановление №15-2300333 от 20.12.2023г. *** на
Дирекция „Инспекция по труда“ – Плевен е наложил на основание чл.416 ал.5
от КТ във вр. с чл.414 ал.3 от КТ на *** ЕООД с ЕИК ***, със седалище и
адрес на управление: гр.Плевен, ул. ***, представлявано от П. Г. Л.
административно наказание имуществена санкция в размер на 3000лв.

Недоволен от издаденото наказателно постановление е останал
жалбоподателят *** ЕООД, който чрез управителя П. Г. Л. го обжалва в срок
и моли съда да го отмени, като незаконосъобразно. Чрез процесуалния си
представител адв. Д. Д. от АК-Плевен който изразява становище, че при
съставяне на акта за установяване на нарушението и впоследствие издаденото
въз основа на него наказателно постановление не са били спазени
предвидените в разпоредбите на чл. 42 и чл.57 от ЗАНН реквизити за

съдържанието на същите, което представлява съществено процесуално нарушение, основание за отмяна на процесното наказателно постановление. Навежда доводи, че Ю.П.Ц. е *** и е работила на договор за продажба на консигнация. Моли съда да отмени обжалваното НП.

Въззиваемата страна *** на Дирекция „Инспекция по труда“ – Плевен се представлява от юрк. П.Ч., който изразява становище, че обжалваното наказателно постановление е законосъобразно и обосновано.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, намира за установено следното:

Жалбата е подадена в срока по чл.59 ал.2 от ЗАНН, допустима е, разгледана по същество е неоснователна.

Обжалваното наказателно постановление е издадено въз основа на Акт №15-2300333 от 29.11.2023г. за установяване на административно нарушение от който е видно, че при проверка на място, извършена на 13.11.2023 г. в 13:10 часа на място на обект ***, намиращ се в гр. Плевен, пред ***, до тотото, стопанисван от *** ЕООД с ЕИК ***, със седалище и адрес на управление гр. Плевен, ул. ***, представляван от В.Б.В. - Пълномощник чрез Пълномощно с рег. № 5380 от 14.11.2023 г., с ЕГН ***** и при документална проверка, извършена на 29.11.2023 г. в офиса на ДИТ - Плевен се установи, че *** ЕООД с ЕИК ***, в качеството си на работодател, е нарушил разпоредбите на трудовото законодателство, а именно: Работодателят е допуснал до работа на 13.11.2023 г. в 13:10 часа, на обект *** пред ***, до тотото, лицето Ю.П.Ц., с ЕГН *****, да работи като „*** – ***“, без да има със същото подписан Трудов договор в писмена форма. С това е нарушил: чл. 62, ал. 1, във връзка с чл. 1, ал. 2 от КТ.

Горните обстоятелства се установяват от показанията на разпитания актосъставител А. В. Д. и свидетел Х. В. Р., чиито показания съдът кредитира изцяло с оглед тяхната последователна и логическа изложеност, взаимна кореспондентност и съответствие с приложените по делото писмени доказателства – заверено копие на обратна разписка ИД PS 5800 01UZDI J за получаване на Наказателно постановление № 15-2300333/20.12.2023 г. на *** на Дирекция „ИТ“ Плевен; заверено копие на Протокол от проверка ПР2343349 от 29.11.2023 г., ведно с нотариално заверено пълномощно; заверено копие на Декларация от Ю.П.Ц.; заверено копие на трудов

договор №2304 от 14.11.2023 г., сключен между *** ЕООД, ЕИК *** и Ю.П.Ц.; заверено копие на Справка от НАП с Изх. № 15388233038826 от 14.11.2023 г.; заверено копие на Граждански договор на Ю.П.Ц. от 04.01.2016г.; заверено копие на Длъжностна характеристика за длъжността „***“ на Д „ИТ“ Плевен; заверено копие на Длъжностна характеристика за длъжността *** в Д „ИТ“ Плевен. Актосъставителят Д. и свидетелят Р. са категорични, че при извършена проверка на 13.11.2023 г. в 13:10 часа на място на обект ***, намиращ се в гр. Плевен, пред ***, до тотото, стопанисван от *** ЕООД с ЕИК ***, със седалище и адрес на управление гр. Плевен, ул. ***, представляван от В.Б.В. - Пълномощник чрез Пълномощно с рег. № 5380 от 14.11.2023 г., с ЕГН ***** и при документална проверка, извършена на 29.11.2023 г. в офиса на ДИТ - Плевен са установили нарушение на разпоредбите на трудовото законодателство от работодателя *** ЕООД гр.Плевен с ЕИК ***, а именно - допуснал е до работа на 13.11.2023 г. в 13:10 часа, на обект *** пред ***, до тотото, лицето Ю.П.Ц., с ЕГН *****, да работи като „*** – ***“, без да има със същото подписан Трудов договор в писмена форма. Според показанията на актосъставителя Д. и свидетеля Р. при проверката на място лицето Ю.П.Ц. е заявило на контролните органи, че работи на граждански договор. Към преписката е приложена и попълнена собственоръчно Декларация от лицето Ю.Ц., от която е видно, че същата е декларирала, че към 13.11.2023 (датата на проверката) в 13.10 часа няма сключен трудов договор, а има граждански такъв. Съдът кредитира напълно показанията на актосъставителя Д. и свидетеля Р., тъй като техните показания са конкретни, ясни и последователни, изясняват в пълнота всички факти и обстоятелства във връзка с извършената от тях проверка. Освен това няма данни по делото, които да създават съмнения относно обективността и безпристрастността на тези свидетели, или да сочат на наличието на мотив да набедят жалбоподателя *** ЕООД в нарушение, което не е извършил. В тази насока следва да се има предвид, че нито в АУАН, нито по реда на чл.44 ал.3 от ЗАНН жалбоподателят е направил възражения по констатациите в акта, а именно – не е допуснал до работа на 13.11.2023 г. в 13:10 часа, на обект *** пред ***, до тотото, лицето Ю.П.Ц., с ЕГН *****, да работи като „*** – ***“, без да има със същото подписан трудов договор в писмена форма. При проверката на място лицето е заявило на контролните органи, че работи на

граждански договор. Към преписката е приложена и попълнена собственоръчно Декларация от лицето Ю.Ц., от която е видно, че същата е декларира, че към 13.11.2023 (датата на проверката) в 13.10 часа няма сключен трудов договор, а има граждански такъв.

При така приетото за установено от фактическа страна законосъобразно и обосновано административнонаказващият орган е приел, че с действията си жалбоподателят *** ЕООД е извършил нарушение по чл.62 ал.1 вр. чл.1 ал.2 от КТ и законосъобразно му е наложил административно наказание на основание чл.416 ал.5 вр. чл.414 ал.3 от КТ.

Производството е от административнонаказателен характер, при което е необходимо да се установи дали е Д.ие, което представлява административно нарушение по смисъла на чл. 6 от ЗАНН, същото извършено ли е от посоченото в акта лице и извършено ли е виновно - предпоставките са абсолютни, като тежестта на доказване лежи върху административнонаказващия орган. Според разпоредбата на чл. 6 от ЗАНН административно нарушение е това Д.ие /действие или бездействие/, което нарушава установения ред на държавното управление, извършено е виновно и е обявено за наказуемо с административно наказание, налагано по административен ред.

Същевременно предвидената в чл. 83 от ЗАНН имуществена отговорност на юридическите лица е обективна, безвиновна. Наказващият орган, при преценка дали е извършено нарушение, не следва да взема предвид наличието или липсата на вина у нарушителя, нито да определя нейната форма. За налагане на имуществената санкция е необходимо само да се установи задължението на ЮЛ, което не е изпълнено.

Съобразно разпоредбата на чл.1 ал.2 от КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, а съгласно разпоредбата на чл.62 ал.1 от КТ трудовият договор се сключва в писмена форма. Съгласно разпоредбата на чл. 63, ал. 1 от КТ работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 от КТ, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите, а съгласно разпоредбата на ал. 2 на същия член работодателят няма право да

допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави посочените документи. Според чл. 61, ал. 1 КТ, трудовият договор се сключва между работника или служителя преди постъпването на работа. В т. 1 § 1 от ДР на КТ е дадена легална дефиниция на понятието "работодател" и това е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание /предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и др. подобни/, което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние, и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие - ползвател. Изхождайки от съдържанието на понятието "работодател" и от данните относно дейността на дружеството - жалбоподател, може да се направи извод, че същото представлява работодател по смисъла на КТ и в този смисъл пред него стои задължението да сключва трудов договор в писмен вид с работника или служителя преди постъпването на работа. Представеният по делото граждански договор за извършване на работа чрез личен труд от 4.01.2016г. между страните в горния смисъл съставлява прикриване на трудовоправни отношения и поради това не следва да се кредитира.

Трудовият договор, така както е регламентиран в КТ, 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 трудови функции, а другата страна се задължава да заплаща възнаграждение, както и да осигури нормални и здравословни условия на труд, физическото лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа при определен работен режим, заплащане, работно време, работно място. При трудовия договор е налице многократно изпълнение на трудовите задължения, на съответните трудови операции, които се повтарят неограничен брой пъти, и докато трудовият договор не е прекратен, не се изчерпват. От друга страна, гражданският договор, се сключва между възложител и изпълнител за постигане на определен трудов резултат, който следва да е ясно посочен в договора. При гражданския договор се касае за еднократно изпълнение на конкретна задача и затова този договор по принцип е с по-кратка продължителност и с изпълнението на поставената задача се прекратява. При гражданския договор изпълнителят е

независим от възложителя и за него няма значение организацията на труда, докато при трудовия договор работникът е подчинен и зависим от работодателя и следва да спазва определено работно време и трудова дисциплина.

От всички събрани по делото доказателства се установява по безспорен начин, че на 13.11.2023г. лицето Ю.П.Ц. с ЕГН ***** е работило като „*** - ****“ във *** ЕООД на обект ***, намиращ се в гр.Плевен, пред ***, до тогото. Събраните гласни и писмени доказателства установяват, че между Ю.Ц. и санкционираното дружество са били установени правоотношенията с характер на трудови, поради което се дължи сключване на трудов договор преди започване изпълнението на възложените със същия трудови функции. Това е така, защото в случая са налице съществените елементи на правоотношението, което го квалифицират като трудово, а именно - определени са мястото на работа, характера на работа, работно време и възнаграждение. Безспорно се установява от доказателствата, че действително с възлагането на извършването на определена работа от работника Ю.Ц., свързана с продаване на печатни издания, в обект на дружеството, с определянето на работното място - ***, намиращ се пред ***, до тогото, с работно време от 07.30 до 14.30 часа, с материали на работодателя и с уговорено възнаграждение - 100 лв., че между нея и дружеството - възложител *** ЕООД е възникнало трудово правоотношение. Съгласно императивната уредба на чл. 1, ал. 2 от КТ, отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. В случая наетият за извършване на услуга работник е предоставял именно работна сила срещу определено възнаграждение, защото продаването на печатни издания се е извършвало в обект на работодателя и с предоставени за целта вещи, негова собственост и за негова сметка и е била възложена трудова функция. Възнаграждението се е дължало именно за престираната работна сила. Не е допустимо така възникналите отношения да се уредят с граждански договор, защото с наемането на работника на работа същият е престирал единствено работна сила и са налице всички елементи на трудово правоотношение, за което обаче не е бил сключен писмен трудов договор към дата 13.11.2023 г. Отношенията между *** ЕООД и Ю.П.Ц. не са били уредени като трудовоправни, няма сключен трудов договор в писмена форма, двустранно подписан. Събраните гласни и писмени доказателства

установяват, че между Ю.Ц. и санкционираното дружество са били установени правоотношенията с характер на трудови, поради което се дължи сключване на трудов договор преди започване изпълнението на възложените със същия трудови функции. Това е така, защото в случая са налице съществения елементи на правоотношението, което го квалифицират като трудово, а именно определени са мястото на работа, характера на работа, работно време и възнаграждение.

Поради изложеното съдът счита, че в конкретния случай жалбоподателят, като е допуснал на работа лицето Ю.П.Ц., без отношенията между тях да са уредени като трудовоправни - без сключен трудов договор в писмена форма, двустранно подписан, действително е осъществил от обективна и субективна страна състава на визираното в чл. 62, ал. 1 от КТ вр. чл.1 ал.2 от КТ нарушение. За това нарушение административнонаказателната разпоредба на чл. 414, ал. 3 от КТ предвижда административно наказание „имуществена санкция” в размер от 1 500 лв. до 15 000 лв. за работодателя. В тази връзка съдът счита, че в настоящия случай именно жалбоподателят се явява в качеството на работодател по смисъла на §1 от ДР на КТ, тъй като именно *** ЕООД е юридическото лице, което самостоятелно наема работници и служители по трудово правоотношение. В настоящия случай жалбоподателят не е изпълнил вменените му от държавата чрез Кодекса на труда, свързани с трудовото законодателство забрани и съответно на разпоредбата на чл. 83 от ЗАНН административнонаказателната му отговорност е обективна и безвиновна.

Според настоящия съдебен състав в процесния случай не следва да се приложи разпоредбата на чл. 415в от КТ. Следва да се отбележи, че приложение на разпоредбата на чл. 415в от КТ се преценява за всеки конкретен случай на административно нарушение, а не общо като дадена законова възможност. Всяко административно нарушение е специфично с оглед неговия противоправен резултат и начин на извършване. Административнонаказващият орган следва да извърши преценка и на тези обстоятелства, освен дали е налице основанието в разпоредбата на чл. 415в от КТ.

Специалният състав на маловажно административно нарушение по чл. 415в, ал. 1 от КТ изключва приложимостта на общата разпоредба

на [чл. 28 от ЗАНН](#), според която за маловажни случаи на административни нарушения наказващият орган може да не наложи наказание, като предупреди нарушителя, устно или писмено, че при повторно извършване на нарушение ще му бъде наложено административно наказание. За да е налице маловажност по смисъла на [чл. 415в, ал. 1 от КТ](#), следва да са налице две кумулативно предвидени предпоставки: 1.Нарушението да е отстранено веднага след установяването му по реда на КТ и 2. От него да не са настъпили вредни последици за работника или служителя. Освен това за разлика от маловажните нарушения по [чл. 28 ЗАНН](#), [чл. 415в, ал. 1 от КТ](#) не допуска освобождаване от административнонаказателна отговорност, а предвижда налагане на административно наказание - имуществена санкция, но в многократно по-нисък размер. Съгласно посочената разпоредба за нарушение, което може да бъде отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, виновното лице се наказва с „глоба“ или „имуществена санкция“ в размер от 100 до 300 лева. Същевременно в нормата на [чл. 415в, ал. 2 от КТ](#) изрично е посочено, че не са маловажни нарушенията на [чл. 61, ал. 1 от КТ](#), [чл. 62, ал. 1](#) и [ал. 3 от КТ](#) и [чл. 63, ал. 1](#) и [ал. 2 от КТ](#), т. е. за тези нарушения, вкл. и процесното такова – по [чл. 61, ал. 1 от КТ](#), привилегираният състав на [чл. 415в, ал. 1 от КТ](#) въобще не е приложим, дори и да са налице визираните в него условия, т. е. същите не могат да се квалифицират като маловажни нарушения по смисъла на цитираната разпоредба. В този смисъл не може да се приеме, че осъщественото административно нарушение от *** ЕООД е маловажно именно поради действието на [чл. 415в, ал. 2 от КТ](#).

Законосъобразно и обосновано административнонаказващият орган е приел, че санкционираното изпълнение на административно задължение не представлява маловажен случай по смисъла на [чл. 28, б. „а“ от ЗАНН](#), доколкото процесното нарушение не се отличават с по-малка тежест от типичните за този вид и не са налице никакви особени обстоятелства, които да обосноват извода, че същото е маловажно. Неприложим към процесния случай е и регламентираният в [чл. 415в, ал. 1 от КТ](#) привилегирован административнонаказателен състав, доколкото алинея втора от посочения законов текст изрично изключва неговото приложение в случаите на нарушение на [чл. 61, ал.1 от КТ](#). В този

смисъл е и константната съдебна практика, като напр. Решение № 102 от 13.03.2013 г. по КАНД № 3/2013 г. по описа за на ШАС, Решение № 84 от 14.03.2016 г. по КАНД № 24/ 2016 г. по описа за на ШАС, Решение № 220 от 12.07.2016 г. по КАНД № 182/2016 г. по описа за на ШАС и др. Изискванията за сключване на трудов договор в писмена форма, както и уведомлението за сключването му до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите, са регламентирани в полза на работника и гарантират правото му на труд, на възнаграждение, на почивка и социални осигуровки. Следователно, нарушаването на императивната разпоредба на чл. 61, ал. 1 от КТ, гарантираща сключването на трудовия договор в писмена форма, пряко засяга тези права и категорично изключва извод, че се касае за Д.ие, лишено от обществена опасност или притежаващо явно незначителна такава.

Съдът счита, че административнонаказващият орган е индивидуализирал правилно наказанието. Съгласно разпоредбата на чл. 414, ал. 3 от КТ за нарушение по чл. 61, ал. 1 от КТ, работодателят се наказва с „имуществена санкция“ или „глоба“ в размер от 1500 лв. до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице - с „глоба“ в размер от 1000 до 10 000 лв. Административнонаказващият орган е наложил наказание „имуществена санкция“ към минималния, предвиден в закона размер, като е преценил тежестта на извършеното нарушение и степента на обществената му опасност с оглед обстоятелството, че лицето Ю.П.Ц. с ЕГН ***** е работило като „*** - ****“ във *** ЕООД без сключен трудов договор повече от 7 години, както и липсата на други извършени от жалбоподателя нарушения на трудовото законодателство.

Съдът не констатира да са допуснати съществени процесуални нарушения, както при съставянето на АУАН, така и при съставяне на обжалваното НП, които да са довели до ограничаване правото на защита на наказаното лице – жалбоподател в настоящото производство. АУАН и НП отговарят на изискванията на ЗАНН, издадени са от компетентни органи, притежаващи нужните правомощия за тези действия, произтичащи от Кодекса на труда. Наказателното постановление е издадено в шестмесечния преклузивен срок по чл. 34, ал. 3 от ЗАНН. Спазени са нормите на чл. 42 и чл. 57 от ЗАНН, като съставеният АУАН и издаденото въз основа на него наказателно постановление съдържат всички реквизити, посочени в тези

норми. Вмененото във вина на жалбоподателя нарушение е индивидуализирано в степен, позволяваща му да разбере в какво е обвинен и срещу какво да се защитава.

Неоснователни са наведените от процесуалния представител на жалбоподателя ***ЕООД – адв. Д. Д. от АК-Плевен, правни доводи за незаконосъобразност на обжалваното наказателно постановление поради сключването между страните на граждански договор, тъй като този факт не може да дерогира общото задължение по чл. 62, ал. 1, във вр. с чл. 1, ал. 2 от КТ за уреждане на отношенията по предоставяне на работна сила само като трудови и съответно за сключването на трудов договор в писмена форма преди приемане на работа. Именно за тези хипотези в КТ е предвидена специална уредба в чл. 68, ал. 1 за сключване на срочни трудови договори, включително и до извършването на определена работа. За тези договори, които пак са трудови важи общото правило на чл. 62, ал. 1 от КТ за задължителната писмена форма. Именно от тази възможност е следвало да се възползва в конкретния случай работодателят, след като е желал да наеме именно посочения работник. Като не го е сторил, е реализирал състава на горното административно нарушение. Ето защо административнонаказващият орган при издаване на обжалваното НП е достигнал до правилен извод, че в настоящия случай фактически е било налице трудово правоотношение между работодателя *** ЕООД и работника Ю.П.Ц., тъй като на 13.11.2023 г., последният е предоставила работната си сила за дружеството. Неоснователни са и доводите на адв.Д. за намаляване размера на наложената имуществена санкция до предвидения в закона минимален размер от 1500 лева. Както бе посочено по-горе, административнонаказващият орган законосъобразно и обосновано е определил размера на наложеното административно наказание имуществена санкция в размер на 3000 лева, като е преценил тежестта на извършеното нарушение и степента на обществената му опасност с оглед обстоятелството, че лицето Ю.П.Ц. с ЕГН ***** е работило като „*** - ****“ във *** ЕООД без сключен трудов договор повече от 7 години.

Съдът счита, че следва да бъде потвърдено обжалваното наказателно постановление относно наложеното административно наказание по чл.416 ал.5 вр. чл. 414 ал.3 от КТ имуществената санкция в размер на 3000лв, като

законосъобразно и обосновано.

При този изход на делото и на основание чл. 63д от ЗАНН, след като установи законосъобразността и обосноваността на обжалваното наказателно постановление, съдът намери искането на процесуалния представител на въззиваемата страна за присъждане на разноски по реда на АПК за основателно, поради което същото следва да бъде уважено. В полза на Дирекция „Инспекция по труда“ – Плевен на основание чл.63д ал.4 от ЗАНН следва да се присъди възнаграждение в размер на 80 лв, тъй като учредението е било защитавано от юрисконсулт.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА наказателно постановление №15-2300333 от 20.12.2023г., с което *** на Дирекция „Инспекция по труда“ – Плевен е наложил на основание чл.416 ал.5 от КТ във вр. с чл.414 ал.3 от КТ на *** ЕООД с ЕИК ***, със седалище и адрес на управление: гр.Плевен, ул. ***, представлявано от П. Г. Л. административно наказание имуществена санкция в размер на 3000лв, като **ЗАКОНОСЪОБРАЗНО и ОБОСНОВАНО**.

ОСЪЖДА жалбоподателя *** ЕООД да заплати на основание чл.63д ал.4 от ЗАНН на Дирекция „Инспекция по труда“ – Плевен възнаграждение за юрисконсулт в размер на 80 лв.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване по реда на АПК пред Административен съд – Плевен в 14 дневен срок от съобщението до страните, че е изготвено.

Съдия при Районен съд – Плевен: _____