

# РЕШЕНИЕ

№ 504

гр. В., 15.04.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – В., 13 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесети март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Сияна Геннадиева

при участието на секретаря Цветанка Ив. Кънева  
като разгледа докладваното от Сияна Геннадиева Административно  
наказателно дело № 20233110204070 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл.59 и сл. от ЗАНН и е образувано по жалба от „100 Про“ ООД, против Наказателно постановление № 03-2300129 /15.03.2023г. на Директора на Дирекция "Областна инспекция по труда" - В., с което е наложено административно наказание „Имуществена санкция" в размер на 3 000 лева, на основание чл. 416 ал.5, вр. чл. 414 ал.3 от КТ.

С жалбата се твърди, че описаното в постановлението нарушение не е извършено. Иска отмяна на постановлението, като алтернативно се иска намаляне на определеното адм.наказание.

В съдебно заседание въззивната страна, редовно призована, представлява се от надлежно упълномощен процесуален представител, който поддържа жалбата на посочените в нея основания. По същество адв. Ц. отново пледира постановлението да бъде отменено или наказанието да бъде намалено до законовия минимум.

Въззиваемата страна, редовно призована, в съдебно заседание се явява упълномощен представител, оспорва жалбата и моли съда, да потвърди атакуваното наказателно постановление. Твърди се, че нарушението описано в постановлението безспорно е доказано с оглед на събраните доказателства.

След преценка на доводите на жалбоподателя и с оглед събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от **фактическа страна**

следното:

На 03.02.2023г. служители на Д „ИТ“-В., една от които св. Д., в изпълнение на служебните си задължения по спазване на трудовото законодателство извършили проверка в заведение „Протеин Хаус“ стопанисвано от въззивното дружество. На място св. Д. установила, че в кухнята работи лицето К. К.. На всички работещи на обекта свидетелката Д. раздава декларации, които те собственоръчно да попълнят. Един от работниците, който попълнил декларация била св.К.. Тя попълнила дадената и декларация, като в нея посочила, че работи като готвач с работно време от 08.00ч. до 16.00ч., с един почивен ден, с уговорено трудово възнаграждение от 10лв на час. Работникът заявил, че няма трудов и граждански договор.

Служителите на Д„ИТ“-В. насрочили и допълнителна документална проверка. При нея се установило представител на въззивното дружество представил неподписан трудов договор с работника К., регистриран в НАП. В последствие това регистриране било анулирано.

Поради това против въззивното дружество бил съставен акт за установяване на нарушение, в който било посочено че дружеството в качеството на работодател на 03.02.2023г. е допуснало до работа К. на длъжност „готвач“, с определено работно място - заведение „Протеин Хаус“ на въз.дружество, с определено работно време от 08.00ч. до 16.00ч. и уговорено възнаграждение, без да е сключен трудов договор в писмена форма между страните по трудовото правоотношение. Нарушението било квалифицирано като такова по чл.62 ал.1 и чл.1 ал.2 от КТ. При предявяването на акта на надлежно упълномощено лице възражения не били направени. В срока по чл.44 ал.1 от ЗАНН били депозиран писмени възражения, в които извършеното нарушение било оспорено и било посочено, че лицето било в период на обучение и бил представен договор за проверка на квалификацията и обучение. В заключение било формулирано искане издадения акт да бъде отменен. Тези възражения били разгледани и с мотивирано становище приети за неоснователни.

Въз основа на акта за установяване на административно нарушение, административно – наказващият орган издал процесното наказателно постановление, с което изцяло възприел фактическите констатации на актосъставителя и правната квалификация на нарушението по чл.62 ал.1, вр.

чл.1 ал.2 и чл.61 ал.1 и наложил на въззивното дружество наказание "Имуществена санкция" в размер на 3000 лв. на основание чл.416 ал.5 , вр. чл.414 ал.3 от КТ.

В хода на съдебното следствие като свидетел бе разпитан В. - свидетел при установяване на нарушението и съставяне на акта, чиито показания съдът кредитира изцяло като логични, последователни и непротиворечиви. Свидетелят бе категоричен, че лично е възприел как работника реално е осъществявал трудови функции. Съдът също така разпита и актосъставителят свид.Д., която също заяви, че при влизане в заведението на въз.дружество е установила работещи лица на обособени работни места в кухнята, между които и К.. След като се легитимирали раздали декларации на всички намиращи се в заведението. След като установили, че работника К. няма сключен нито трудов нито граждански договор издали Постановление за обявяване на съществуващо трудово правоотношение, което връчили на упълномощено лице. В хода на проверката установили регистрирането на трудов договор на работника К. в НАП, което обаче в последствие било заличено поради неподписване от страна на работника на трудовия договор.

По искане на процесуалният представител на въззивната страна съдът допусна до разпит св.К., чиито показания съдът кредитира. Свидетелят пред съда категорично заяви, че към момента на проверката се е намира в кухнята на въз.дружество на пробен период. Сочи, че за този пробен период не е получила възнаграждение.

По делото са приложени неподписания трудов договор регистриран в НАП, Постановление за обявяване на съществуващо трудово правоотношение, справка за приети и отхвърлени уведомления от НАП. Безспорно се установява, че неподписаният трудов договор е бил регистриран в НАП, както и заличаването му.

Горната фактическа обстановка съдът приема за установена въз основа на събраните по селото писмени и гласни доказателства, както и от писмените доказателства по административно-наказателната преписка , които са последователни, взаимно обвързани и безпротиворечиви и анализирани в съвкупност не налагат различни изводи.

Съдът, въз основа на императивно вмененото му задължение за цялостна проверка на издаденото наказателно постановление относно

законосъобразността му, обосноваването му, и справедливостта на наложеното административно наказание прави следните **правни изводи**:

Жалбата е процесуално допустима, тъй като е подадена от надлежна страна. Съдът приема, че тя е и подадена в срок с оглед приложените по преписката доказателства за това.

Наказателното постановление е издадено от компетентен орган- от Директора на Дирекция "Областна инспекция по труда" гр.В. . То е издадено в шестмесечния преклузивен срок, като в него са посочени и доказателствата по преписката. Същото съдържа всички минимално изискуеми от закона реквизити. Нарушението е описано с необходимата конкретика, като наказанието е индивидуализирано.

Поради това съдът намира, че в хода на производството не са допуснати нарушения на процесуалните правила, които да са от категорията на съществените и които да са ограничили правото на защита на наказаното лице.

От събраните по делото гласни и писмени доказателства съдът намира, че правилно наказващият орган е приложил материалния закон и е съотнесъл установените фактически констатации към хипотезата на правната норма. От събраните по делото доказателства- показанията на св.Д. и В., отчасти от тези на св.К., от съдържанието на приложения по преписката констативен протокол и др., по безспорен начин се установява, че на 03.02.2023г. К. е изпълнявала трудови функции като готвач в заведение стопанисвано от въз.дружество, без да е имало сключен трудов договор между страните. Не е спорно между страните, че при извършване на проверката К. е полагала труд в обект на въз.дружество, както и факта, че тя не е имала сключен трудов договор. Поради това и като съобрази, че се установиха основните белези на трудово правоотношение като длъжност, работно място, работно време, почивни дни и уговорено заплащане, съдът намира , че правилно наказващият орган е приел, че е налице нарушение на чл.62 ал.1, вр. чл.1 ал.2 и чл.61 ал.1 от КТ. Тези норми сочат, че трудовият договор се сключва между работника и работодателя в писмена форма и преди постъпването на работа.

По възражението, че К. е била на пробен период за проверка на квалификацията и справянето с работата, съда следва да посочи, че КТ е предвидил такава правна възможност.

В чл.235 от КТ е предвидена възможност договор за повишаване на квалификацията или за преквалификация да може да се сключва и между работодател и лице, което се подготвя за работа при работодателя след завършване на обучението. Тази разпоредба обаче е валидна само в случай, че обучавания не работи по време на обучението. Такова е заглавието и на самия член дадено от законодателя **Договор за квалификация с лице, което не работи.**

Дейността към момента на установяване на нарушението има характер на трудова такава, доколкото носи всички елементи на трудовото правоотношение - престирание на труд, на определено работно място, с работно време, на определена длъжност, в условията на йерархическа подчиненост. Иманентна характеристика на договора по чл. 235 от КТ е наличието на задължение за обучение – повишаване на квалификация или преквалификация. За наличието на това задължение се съди от съдържанието на подписания договор. Твърденията за изпитване и форма на интервю , съда не приема, тъй като работника К. е полагала труд в кухнята на заведението без някой да е обучава и да следи изработеното от нея, а и както по-горе бе споменато КТ е предвидил такива възможности, но те не предполагат полагане на труд в полза на работодател. В противоречие с това твърдение е регистрирането в НАП на неподписан трудов договор с работника К..

С оглед горното съда счита, че К. е полагала труд в полза на жалбоподателя без да е имал сключен трудов договор в писмена форма. В хода на производството се установи наличието на елементите на трудовото правоотношение, регламентирани в чл. 66 от КТ, а именно мястото на работа; наименованието на длъжността и характера на работата; датата на сключването му и началото на неговото изпълнение; продължителността на работния ден или седмица, и уговорено трудово възнаграждение поради което съдът намира, че работника е бил нает да извършва дейност периодично и постоянно срещу определено възнаграждение и определено работно време, като наказващият орган е установил основните елементи от състава на нарушението. С оглед изложеното съдът намира, че нарушението е доказано по несъмнен и безспорен начин, поради което правилно наказващият орган е ангажирал отговорността на жалбоподателя по реда на чл. 414, ал.3 от КТ.

При това положение, съдебният състав не намира убедително основание да приеме, че с договора за квалификация не е прикрито съществуващо трудово правоотношение.

Правилно наказващият орган е приел, че в случая отношенията между работника и „въз.дружество са между „ работник” и „работодател” , като дружеството безспорно има качеството „работодател”, тъй като се явява лице което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение.

Правилно е била ангажирана отговорността на въззивното дружество в качеството му на работодател чрез налагане на "имуществена санкция". Това по своята правна същност е безвиновна отговорност и представлява обективната отговорност на правния субект за неизпълнение на задължения към държавата, каквото имаме в конкретния случай и се реализира независимо от конкретния извършител, формата на вина, степента на обществена опасност на дееца и т. н.

Съдът намира, че в случая не би могла да се приложи разпоредбата на чл.415 „в” от КТ, доколкото нарушенията на чл.62 ал.1 и чл.61 ал.1 от КТ независимо от тяхното отстраняване, не са маловажни съгласно чл.415 „в” ал.2 от КТ. С оглед обективните характеристики на самото нарушение пък съдът счита, че не е налице хипотезата на чл.28 от ЗАНН, доколкото неговата обществена опасност не е по-ниска от останалите нарушения от този вид.

Правилно е била определена и санкционната норма, тъй като именно в чл.414 ал.3 от КТ е предвидено наказание за работодател, който наруши разпоредбите на чл. чл.62 ал.1 и чл.61 ал.1 от КТ, каквото имаме в настоящият случай. Наказващият орган е наложил на въз.дружество имуществена санкция” в размер на 3 000лв. Съдът обаче намира, че това наказание е завишено като размер, доколкото липсват доказателства дружеството да е допускало и други нарушения на КТ, за които да са му били налагани санкции. Безспорно е, че в хода на извършената проверка са

констатирани нарушения на различни законови разпоредби, но по делото няма данни работодателя да е бил санкциониран с влезли в сила постановления за тях и то към датата на извършване на настоящото нарушение. За извършеното нарушение, наказващият орган е наложил глоба на въз.дружество -работодател - към средния, предвиден от законодателя. В действителност в НП липсват конкретни мотиви за налагането на конкретната санкция. АНО обаче не е изложил твърдения защо е приел, че следва да бъде наложена конкретния размер на санкцията. По преписката няма доказателства, а и твърдения, жалбоподателят да е бил санкциониран с други влезли в сила НП. Предвид това обстоятелство съдът приема, че конкретното нарушение е първо за въззивника и намира, че следва да измени наказанието до предвидения в [чл. 414, ал.3 от КТ](#) минимум - 1500 /хиляда и петстотин/ лева, като намира, че именно тази санкция е съответна на допуснатото нарушение.

С оглед реализиране на целите на чл.12 от ЗАНН и предвид изложеното съдът намери, че атакуваното НП следва да бъде потвърдено, като правилно и законосъобразно.

Водим от горното и на основание чл.63 ал.1 от ЗАНН, съдът

## **РЕШИ:**

**ИЗМЕНЯ** Наказателно постановление № 03-2300129/15.03.2023г. на Директора на Дирекция "Инспекция по труда" - В., с което на „100 Про“ ООД е наложено административно наказание „Имуществена санкция" в размер на 3000 лева, на основание чл.416 ал.5, вр. чл.414 ал.3 от КТ, като **НАМАЛЯВА** размера на наложената „имуществена санкция" от **3000 лева на 1500 лева.**

Решението подлежи на касационно обжалване в 14-дневен срок от получаване на съобщението за изготвянето му пред Административен съд-В. по реда на АПК.

След влизане в сила на съдебното решение, АНП да се върне на

наказващия орган по компетентност.

**Съдия при Районен съд – В.:** \_\_\_\_\_