

РЕШЕНИЕ

№ 29

гр. Пловдив, 06.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, VII НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесет и пети октомври през две хиляди двадесет и
първа година в следния състав:

Председател: Методи Н. Антонов

при участието на секретаря Милена В. Георгиева
като разгледа докладваното от Методи Н. Антонов Административно
наказателно дело № 20215330204250 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл.59 и сл. от ЗАНН.

Обжалвано е Наказателно постановление № **16-003070/03.06.2021** г., издадено
от Директор на Дирекция „Инспекция по труда” гр.Пловдив съгласно Заповед
№ ЧР-419/27.05.21г, с което на Ви Ви Ес Билдинг ЕООД, ЕИК:2066073391, в
качеството на работодател, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив
представлявано от В.В.С., е наложено административно наказание -
ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ в размер на 1500 лв. /хиляда и петстотин/ лева,
на основание чл. 416, ал.5, вр. с чл. 414, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/, за
нарушение на чл. 62, ал.1 от КТ, вр. чл.1, ал.2 от КТ.

Жалбоподателят, по съображения, изложени в жалбата, моли съда да
отмени процесното наказателно постановление, като незаконосъобразно. В
съдебно заседание, се представлява от процесуалния си представител, който
поддържа жалбата и прави същото искане.

Административнонаказващия орган – Дирекция „Инспекция по труда”
Пловдив в съдебно заседание чрез процесуалния си представител иска
потвърждаване на процесното наказателно постановление като правилно и
законосъобразно. Претендира разноските за юрисконсултско
възнаграждение.

Пловдивският районен съд – VII н.с., като прецени събраните
доказателства по отделно и в тяхната съвкупност, приема за установено
следното:

Жалбата е подадена в срок, допустима е и разгледана по същество, същата е **ОСНОВАТЕЛНА**.

На 17.04.2021г. била извършена проверка на строителен обект – жилищна сграда в с. Първенец, община Родопи, ул. Родопи, изпълняван от Ви Ви Ес Билдинг ЕООД, гр.Пловдив и от предоставените на 22.04.2021г. в Дирекция „Инспекция по труда“ – Пловдив документи, в т.ч. граждански договор №1/16.04.21г с изпълнител В.С.Д. било установено, че към 17.04.2021г. на строителния обект в с. Първенец от страна на работодателя Ви Ви Ес Билдинг ЕООД бил приет на работа като „*****“ В. С.Д. ЕГН:*****, с установено работно време, работно място и уговорено трудово възнаграждение, без да е сключен с него трудов договор в писмена форма. По време на проверката В. С. Д. се намирал на първа плоча на строителния обект, като с колега мерили тръби. Същият е заявил, че се е разбрал на ден да му се изплаща по 20 лв, при работно време от 08.30 часа до 16.30 часа за събота и неделя. С В. Д.бил сключен граждански договор 1/16.04.21г, като последният бил представен.

С оглед направените от контролните органи констатации, бил съставен АУАН № 16-003070 от 26.04.2021г. срещу Ви Ви Ес Билдинг ЕООД за извършено от него нарушение по чл. 62, ал.1 от КТ, вр. чл.1, ал.2 от КТ.

Въз основа на АУАН е издадено и обжалваното НП.

Описаната фактическа обстановка се установява от показанията на актосъставителя и наличните по преписката писмени доказателства, дотолкова доколкото служат за установяване на обективната действителност.

При така установената фактическа обстановка, Съдът намира следното от правна страна:

Според съда не е доказано, че “ Ви Ви Ес Билдинг“ ЕООД е извършил нарушение по чл. 62, ал.1 от КТ, вр. чл.1, ал.2 от КТ, след запознаване с наличната по делото декларация от лицето В. Д., като отразеното макар и частично да съответства на показанията на разпитания актосъставител, то не са отразени в пълнота всички елементи на трудовия договор.

При извършената служебна проверка, съдът констатира допуснати съществени процесуални нарушения, касаещи реквизитите по чл.42, т.4 от КТ и чл.57, ал.1, т. 5 от ЗАНН, а именно описание на нарушението и обстоятелствата въз основа, на които е било извършено.

Съгласно разпоредбата на чл.62, ал.1 от КТ трудовият договор се сключва в писмена форма. Съгласно чл.1, ал.2 от КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. Въпросът за нарушаването на посочените разпоредби е свързан с въпроса за наличието на трудово правоотношение между работника или служителя и работодателя. Предметът на трудовото правоотношение включва предоставянето от физическо лице на работна сила, като съвкупност от физически усилия, професионални знания и практически умения за изпълнение на определения вид работа срещу трудово възнаграждение. Т.е. за

да бъде ангажирана отговорността на дружеството под посочената правна квалификация от описанието на нарушението, следва да бъдат конкретизирани всички елементи с трудов характер в правоотношението между работодателя и работника – длъжност, работно място, работно време, почивка, уговорено трудово възнаграждение, за да се обуслови и сключването на писмен трудов договор, а не просто отношенията им да бъдат уредени с граждански договор за резултат, какъвто в случая е бил наличен.

В конкретния казус в описанието на нарушението горепосочените елементи просто са изброени, но не и индивидуализирани, за да се конкретизира трудовото правоотношение и да бъде ясно за наказаното лице какво е административното му обвинение. От оскъдното описание на обстоятелствената част на АУАН и НП единствено е уточнено, че на 17.04.2021г. на строителния обект в с. Първенец от страна на работодателя Ви Ви Ес Билдинг ЕООД бил приет на работа като „****“ В. С.Д. ЕГН:*****, с установено работно време, работно място и уговорено трудово възнаграждение, без да е сключен с него трудов договор в писмена форма. Изброяването на трудовите елементи - „с установено работно време, уговорено трудово възнаграждение „е заместило пълното и точно описание, относно това какво е било всъщност работното време на трудещия се, какво е било уговореното възнаграждение, каква е била почивката, за да се прецени - установени ли са били такива, отношенията равнопоставени ли са като при граждански договор или при условията на власт и подчинение, като при трудовото правоотношение, да се прецени, дали целта е предоставянето на резултат или работна сила. Защото характерът на договора, в случая писмен трудов договор, се определя не от неговото наименование, а от неговото съдържание, от правата и задълженията, които се установяват с него и те не се изчерпват само с посочените елементи – размер на трудово възнаграждение – „20 лв и работно време от 08.30 до 16.30 часа за събота и неделя.“, като в случая не е ясно на база, какви доказателства е установено, че работното време се прилага за почивните дни, така както е описано в НП.

Ето защо и с оглед на изложеното, съдът намира, че са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, тъй като жалбоподателят е лишен от правото му на защита, а именно да разбере естеството на нарушението, въз основа на кои точно всъщност обстоятелства административният орган е приел, че водят до трудово правоотношение, без сключен писмен договор. Тук следва да се отбележи, че наличието на единствена декларация по чл.403 от КТ по преписката не замества пълното, точно и ясно описание на нарушението, каквото в случая отсъства.

Трудовият договор има за предмет прстирането на работна сила - усилия от работника за продължителен период от време. Гражданският договор, какъвто е договорът за изработка има за предмет постигането на определен резултат. В случая е точно така: между Ви Ви Ес Билидинг ЕООД и В. Д.

сключен договор за постигане на определен резултат – извършване на изкоп на канал в обект за един ден 17.04.21г. Естеството на тази дейност е класически пример за постигане на определен резултат, а не за предоставяне на работна сила в рамките на определено време.

Следователно може да се приеме, че жалбоподателят не е осъществил от обективна и субективна страна състав на нарушение по чл. 414, ал. 3 КТ. Въпросната разпоредба предвижда, че *„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....“*. Жалбоподателят не е нарушил чл. 61, ал. 1 и чл. 62, ал. 1 КТ, тъй като не е имал задължение да сключва трудов договор с В. Д., което е потвърдено от последния в декларация пред органите на ОИТ, а е уредил отношенията си с него чрез граждански договор – за изработка, с конкретно възнаграждение и конкретно постиран резултат.

При горните съображения, Съдът намира, че процесното наказателно постановление следва да бъде отменено като незаконосъобразно.

Мотивиран от гореизложеното, ПРС – VII наказателен състав, постанови решението си.

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Наказателно постановление № 16-003070/03.06.2021 г., издадено от и. д. Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Пловдив, съгласно Заповед № ЧР-419/27.05.21г, с което на Ви Ви Ес Билдинг ЕООД, ЕИК:2066073391, в качеството на работодател, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив ул. Перушица №8 представлявано от В. В. С., е наложено административно наказание - ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ в размер на 1500 лв. /хиляда и петстотин/ лева, на основание чл. 416, ал.5, вр. с чл. 414, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/, за нарушение на чл. 62, ал.1 от КТ, вр. чл.1, ал.2 от КТ.

Решението подлежи на обжалване пред Пловдивски административен съд по реда на АПК в 14-дневен срок от съобщението до страните, че същото е изготвено.

Съдия при Районен съд – Пловдив: _____