

РЕШЕНИЕ

№ 20

гр. Брезник, 20.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БРЕЗНИК, I-РИ НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесет и втори февруари през две хиляди двадесет и
четвърта година в следния състав:

Председател: РОМАН Т. НИКОЛОВ

при участието на секретаря МАРИЯНА Р. ГИГОВА
като разгледа докладваното от РОМАН Т. НИКОЛОВ Административно
наказателно дело № 20231710200134 по описа за 2023 година

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

С наказателно постановление № ***** от 19.06.2023 г. на Директора на Дирекция
„Инспекция по труда“ Перник, на основание чл. 416, ал. 5, във вр. с чл. 414, ал. 3 от КТ
е наложено на „Граово транс лес“ ЕООД, с ЕИК: ***** , със седалище и адрес на
управление гр. ***** , представлявано от Е. Д. – Управител, „Имуществена санкция“ в
размер на 1500 лева, за нарушение по чл. 62, ал. 1, във вр. с чл. 1, ал. 2 от Кодекса на
труда.

Недоволен от така наложеното му наказание дружеството-жалбоподател по
подробно изложени във въззивната жалбата правни съображения моли съда да отмени
същото. Навеждат се доводи за допуснати съществени процесуални нарушения от АНО
при издаване на обжалваното НП, а именно чл. 57, ал. 1, т. 5 ЗАНН. По същество на
спора се пледира за несъставомерност на деянието, като се твърди, че дружеството –
жалбоподател не е извършило административното нарушение, за което е ангажирана
административно наказателната му отговорност с атакуваното НП.

Въззиваемата страна чрез процесуалния си представител по подробно изложени в
с.з. съображения моли атакуваното наказателно постановление като правилно и
законосъобразно да бъде потвърдено.

Районен съд Брезник, след като взе предвид становищата на страните и прецени
събраните по делото доказателства счита за установено от фактическа и правна страна
следното:

Жалбата е подадена в срок, поради което се дължи нейното разглеждане по
същество.

От фактическа страна:

Във връзка с извършвана проверка на 19.04.2023 г. служители на Дирекция „ИТ“

гр. Перник, съвместно със служители на ДАНС, ИАГ и МВР посетили обект стопанисван от жалбоподателя, а именно: „Складова база“, намираща се в гр. *****, стопанисвана от „Граово транс лес“ ЕООД. При пристигане на място контролните органи на Инспекцията по труда са установили, че дружеството жалбоподател, в качеството си на работодател по смисъла на параграф 1, т. 1 от ДР от Кодекса на труда, не е уредил отношенията при предоставянето на работна сила като трудови правоотношения, като не е сключил трудов договор в писмена форма с лицето К. Е. Б.. Към момента на проверката лицето е заварено да работи като „Общ работник“, което представлява нарушение по чл. 62, ал. 1, във вр. с чл. 1, ал. 2 от КТ.

Проверката е обективизирана в Протокол за извършена проверка № ПР2314407 от 03.05.2023 г. Въз основа на тези констатации контролните органи са съставили АУАН № ***** от 03.05.2023 г., който е връчен надлежно на редовно упълномощен от управителя на дружеството – жалбоподател представител на същата дата. Като възражение в АУАН е отбелязано от страна на наказаното лице, че не е съгласна с отразеното в акта относно К. Е. Б., поради естеството на работа. В предвидения в чл. 44, ал. 1 ЗАНН срок не са постъпили други възражения.

Въз основа на акта, било издадено и обжалваното наказателно постановление, с което на „Граово транс лес“ ЕООД, на основание чл. 416, ал. 5, във вр. с чл. 414, ал. 3 от КТ е наложена „Имуществена санкция“ в размер на 1500 лева, за нарушение по чл. 62, ал. 1, във вр. с чл. 1, ал. 2 от Кодекса на труда.

НП е връчено на Управителя на санкционираното дружество на 21.07.2023 г.

От правна страна:

Преди да пристъпи към разглеждане на правния спор по същество съдът следва служебно да провери дали са налице допуснати съществени процесуални нарушения при издаване на обжалваното НП и процесния АУАН.

Настоящият състав на съда счита за неоснователни доводите изложени във въззивната жалба за допуснати съществени процесуални нарушения от АНО при издаване на обжалваното НП. При провеждане на административно наказателното производство не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, атакувания АУАН и НП са издадени в съответствие с императивните изисквания на чл. 57 и чл. 42 от ЗАНН. Посочени са и всички факти, които са относими към съставомерните елементи и на нарушителя е била ясна фактическата рамка, в която следва да организира защитата си. Посочени са доказателствата, въз основа на които е направен извод за извършеното нарушение и неговото авторство, като както в АУАН, така и в НП са описани и доказателствата. Наказателното постановление е издадено от компетентен орган – Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ Перник.

По същество на спора, настоящият състав намира, че фактическата обстановка описана в АУАН и в атакуваното НП предвид ангажираните в хода на съдебното следствие от страна на административно-наказващият орган гласни и писмени доказателства е установена и доказана по безспорен начин.

В АУАН и в издаденото въз основа на него НП нарушението е описано словесно подробно и недвусмислено, като ясно са посочени датата и мястото на извършване му и обстоятелствата, при които е осъществено. В описанието на нарушението са изложени релевантните за извършването му обстоятелства Индивидуализирано е лицето, с което е прието, че не са уредени надлежно отношенията по предоставяне на

работна сила чрез сключване на трудов договор в писмена форма, което в пълен обем описва вмененото нарушение изразяващо се именно в посоченото бездействие от страна на дружеството-жалбоподател.

Така направеното описание кореспондира на правилно дадената правна квалификация – извършено нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от КТ, тъй като първата правна норма разписва, че трудовият договор се сключва в писмена форма, а втората – че отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. И тъй като дружеството жалбоподател не е уредило въобще като трудови, посредством сключването на писмен трудов договор, отношенията на предоставяне на работна сила от страна на свидетеля К. Б., който е заварен в обекта на контрол да престои труд, е налице пълно съответствие между посочената за нарушена правна норма с нейната привръзка и направеното словесно описание на нарушението.

В декларацията по чл. 402, ал. 1, т. 3 от КТ К. Б. ясно и конкретно е удостоверил всички относими за фактическия състав на трудовото правоотношение елементи: установено работно време, работно място, почивни дни и уговорено трудово възнаграждение. По делото не са налице каквито и да са доказателства лицето да не е било наясно с нейното съдържание или пък да я е попълнил под чужд натиск и въздействие. Удостоверените с декларацията обстоятелства не се опровергават нито от представения в хода на административнонаказателното производство граждански договор, нито от другите събрани по делото доказателства. При преценката на естеството на договорните отношения следва да се държи сметка за действителното съдържание на уговорките между страните и техните съществени елементи, които ги отличават от другите видове правоотношения. Трудовите и облигационните правоотношения се характеризират с различни права и задължения на страните по тях. Основната разлика между трудовия договор и договора за изработка/услуга се състои в елементите работно време, работно място и задължение за спазване на определена трудова дисциплина, както и в йерархическата зависимост на работника при трудов договор, тъй като при договора за изработка/услуга изпълнителят е независим от насрещната страна при осъществяване на уговорения резултат. Целта на сключване на гражданския договор е извършване на дадена работа, която трябва да е определена по съдържание и обем и да отговаря на конкретни критерии за качествено изпълнение. По силата на трудовия договор едно физическо лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа, а предмет на гражданския договор е постигане на конкретен трудов резултат, който, макар и свързан с полагането на труд, предполага пълна самостоятелност до получаване на крайния продукт, предмет на облигационен договор.

При анализа на събраните по делото доказателства настоящият състав на съда намира, че възникналото между страните правоотношение е трудово по своя характер,

тъй като с него е уговорена престация на работна сила, а не продукт от нея. К. Б. е извършвал конкретна дейност на обекта, която е част от дейността на работодателя. Не се спори, че Б. е бил на проверявания обект, където е работел като общ работник. Следва да се има предвид, че дружеството жалбоподател е имало наети и други работници, които съвместно с лицето са реализирали в пълен обем работния процес. Така описаните условия на труд, естеството и организацията на възложената работа недвусмислено показват, че Б. не е бил ангажиран с предоставянето на характерния за гражданските договори уговорен краен резултат, а е престира работна сила при съществуване на типичните за трудовото правоотношение елементи, подчинявайки се на въведен от работодателя режим на работа и осъществяване на съвместна престация с други работници. Спазването на установено работно време също е проявление на трудова дисциплина и говори за известна подчиненост и зависимост, с оглед на което следва да се приеме, че са налице всички елементи за определяне на правоотношението като трудово, а не като гражданско.

Дори и да се приеме обстоятелството, че извършваната работа е била срочна и е нямала постоянен характер, това не изключва трудовия характер на възложените функции. Трудов договор може да се сключва и за определен срок или до завършване на определена работа по аргумент от чл. 68, ал. 1, т. 1 и 2 от КТ. Съществуването на граждански договор при условие, че са проявени елементите на трудово правоотношение е недопустимо и разпоредбата на чл. 1, ал. 2 от КТ не предвижда и не допуска друга алтернатива, освен трудов договор, така че дори и временно да се осъществява трудова дейност, то това следва да е след изпълнение на задължението на работодателя, съгласно чл. 62, ал. 1 от КТ.

Предвид изложеното настоящия състав на съда намира, че възникналото между страните правоотношение е трудово по своя характер, с него е уговорена престация на работна сила, като за съставомерността на вмененото формално нарушение е достатъчен установения факт, че между дружеството – жалбоподател и К. Е. Б. не е бил сключен трудов договор в писмена форма. При това положение работодателят е осъществил вменения състав на нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от КТ, за което е ангажирана административнонаказателната му отговорност.

По вида и размера на административната санкция:

Разпоредбата на чл. 414, ал. 3 от КТ предвижда имуществена санкция в размер от 1500 до 15000 лева за работодател, който е юридическо лице и е нарушил задължението по чл. 62, ал. 1 от същия кодекс. В конкретния случай е наложен минимално предвидения в закона размер от 1500 лева, поради което и същият не може да бъде допълнително редуциран от съда.

По разноските:

Предвид изхода на делото няма основание за присъждане на възнаграждение за разноски на жалбоподателя, каквито се претендират.

С оглед своевременно направеното искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение за процесуално представителство от представителя на въззиваемата дирекция, съдът намира същото за основателно. Същото следва да бъде определено съобразно чл. 37 от Закона за правната помощ, във връзка с чл. 78, ал. 8 ГПК. На основание чл. 27е от Наредбата за заплащане на правната помощ на въззиваемата страна следва да бъдат присъдени разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 80 лева, предвид разпоредбата на чл. 63д, ал. 4 ЗАНН, във връзка с чл. 143, ал. 4 АПК и сравнително невисоката правна сложност на делото.

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

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА наказателно постановление № ***** от 19.06.2023 г. на Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ Перник, с което на „Граово транс лес“ ЕООД, с ЕИК: *****, със седалище и адрес на управление гр. *****, представлявано от Е. Д. – Управител, в качеството му на работодател по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лв. (хиляда и петстотин лева) на основание чл. 414, ал. 3 от Кодекса на труда за нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от Кодекса на труда.

ОСЪЖДА „Граово транс лес“ ЕООД, с ЕИК: *****, със седалище и адрес на управление гр. *****, представлявано от Е. Д. – Управител, да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ Перник сумата от 80 лв. (осемдесет лева), представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд Перник в 14-дневен срок от съобщаването му на страните по реда на глава дванадесета от АПК.

Съдия при Районен съд – Брезник: _____