

РЕШЕНИЕ

№ 96

гр. Пазарджик, 27.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, IX НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ, в закрито заседание на двадесет и седми февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Елисавета Радина

като разгледа докладваното от Елисавета Радина Административно наказателно дело № 20245220200120 по описа за 2024 година

Производството по реда на чл.63 от ЗАНН.

Образувано е по жалба на А. Г. А., с. Априлци, общ. Пазарджик, обл. Пазарджик, ЕГН ***** против **НАКАЗАТЕЛНО ПОСТАНОВЛЕНИЕ** № 13-2300666/22.12.2023г. на директор на Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Пазарджик, с което на жалбоподателя на основание чл.416 ал.5 КТ вр. с чл.414, ал.3 КТ е наложена в качеството му на работодател имуществена санкция в размер на 1600,00 /хиляда и шест стотин/ лева.

С жалбата се изразява недоволство от атакуваното НП и се иска отмяната му с подробни и твърдения за нарушения на материалния и процесуалния закон.

Това становище се поддържа и в с.з. от процесуалния представител на жалбоподателя на базата на оспорвани факти по нарушението чрез ангажираните доказателства.

Въззиваемата страна, чрез своя процесуален представител, настоява да се потвърди НП.Претендира разноси.

Като взе предвид изложените в жалбата оплаквания и прецени събраните по делото гласни и писмени доказателства, Съдът установи:

На 14.09.23г. комисия от инспектори ДИТ – Пазарджик извършвали проверки в землището на с. „Априлци“, обл. пазарджишка, в м. „ Старите лозя“ . По време на проверката жалбоподателят, който стопанисвал земи, съседни на проверяваните, се появил на място и започнал да се държи предизвикателно. Поради това му поведение контролните органи, на които предстояла проверка и за него, поискали съдействие от органите на МВР.

На следващия ден - 15.09.23г. на място пристигнали инспекторите от ДИТ С. и М.,

придружени от полицейски служители.

Инспекторите С. и М. се насочили към лицата, които заварили в масива да берат чушки, като С. провела разговор със св. В. М., а М. извършила проверка по отношение на останалите заварени на място лица, които отразила в съставения от нея списък на л. 11, сред тях били сина и снахата на А..

Тъй като св. М. признала на С., че не може да пише , декларацията, в която следвало да отрази условията, при които полага труд, била попълнена от св. С. по данни на М.. Така в декларацията (л. 9) било отразено споделеното от М. - а именно, че „помага на А. А." от „днес", като „бере чушки", работно време „08:00 до 12:00", трудово възнаграждение «50 лв. ще ги плати».

Изискани били документи и били направени допълнителни проверки във връзка с осъществяваната на място дейност и така се установило , че за престацията на труда на 15.09.23г. св. М. няма подписан с жалбоподателя трудов договор.

Въз основа на впечатленията си при фактическата проверка, представените документи и изготвените справка относно действащи трудови договори , актосъставителят приел, че между жалбоподателя и завареното да работи лице няма сключен трудов договор към момента на проверката на място в обекта.

Затова против А. бил съставен процесния АУАН за нарушение по чл. 62, ал.1 от КТ вр. чл. 1, ал.2 от Кодекса. Актът е съставен в негово присъствие, предявен му е надлежно и му е връчен препис.

Въз основа на акта е издадено и обжалваното НП, с което за описаното и квалифицирано в акта нарушение е наложена глоба в посочения размер.

Претенциите против атакуваното НП са в процесуално - правен и материално -правен аспект и са подробно развити в жалбата и в писмено становище.

Двата административни акта са издадени от материално и териториално **компетентни органи** (виж **заповед на л. 13** и нормите на раздел I, гл.XIX КТ).

В описателната част на двата акта се съдържат достатъчно по обем и яснота обстоятелства по извършеното нарушение, което е получило и своята съответна правна квалификация, като и двата акта отговарят на изискванията за тяхното съдържание по чл. 42 и чл. 57, ал.1 от ЗАНН. Спазени са били нормативно- установените процедури по съставянето, предявяването и връчването им.

В хода на цялостния съдебен контрол не се установиха никакви нарушения на процедурата по образуване на административно-наказателното производство със съставянето на АУАН, предявяването му и връчването на препис.

Несподелени от Съда останаха и възраженията **по същество**.

Несъстоятелна е тезата на защитата, лансирана вкл. на база твърденията на М.– че тя не е престирала труд в полза на А., а действията ѝ по беритбата на чушки са били „в нейна полза и за нейна сметка“. М. твърди в показанията си , че се била разбрала с А. да си набере чушки от масива и дори му заплатила за това, като сочи конкретно количество и цена. Относно декларацията на л. 9 твърди, че не е казвала отразеното в нея относно заплащането на труда и престирането му в полза на А. . Тези нейни твърдения са напълно опровергани от показанията на св. С., която по безспорни данни, попълнила декларацията.

Безкритичното отношение към твърденията на С. е резултат не само на

непосредствените впечатления по време на разпита й. Въпреки принадлежността на този свидетел към процесната администрация, не възникнаха съмнения относно неговата добросъвестност. Безспорен факт е, че на място са били заварени няколко лица, които са берели чушки в масива стопанисван от А.. Част от тях са били от семейството на А. (снаха, син, той самият) и това се сочи еднозначно от всички свидетели, а следва и от отразените имена в списъка, съставен от Г. М. и декларацията (л. 9) от М. А. - син на А.. Тоест, на място са били заварени лица, които действително не са простирали труд срещу заплащане и тези факти обективно са били възприети от контролните органи, тъй като за тези лица не са последвали АУАН и НП против жалбоподателя въпреки липсата на сключени с тях трудови договори. Съставени са били само два АУАН и след това две НП – за труда, простиран от св. М. и от този от Спаска Панова. Тоест – контролните органи не могат да бъдат упрекнати в тенденциозност, били са обективни, предвид събраните данни.

Затова и предвид непосредствените впечатления, Съдът се довери на твърденията на С., че попълнените от нея данни в декларацията от името на М. са именно тези, които последната й предоставила - че „помага на А. А." от „днес", като „бере чушки", работно време „08:00 до 12:00", трудово възнаграждение «50 лв. ще ги плати». Затова те се приеха като фактически данни за възникналите отношения между М. и А. по повод беритбата от нея на чушки в стопанисвани от него имоти. А тези данни несъмнено сочат на трудово-правни отношения, уредбата на които е следвало да стане чрез писмен труд договор.

Трудовият договор се сключва между работника и служителя за възмездно предоставяне на работна сила на работника/служителя(чл. 61, ал.1 вр. чл. 1, ал.2 от КТ). С трудовия договор, съгласно чл. 66, ал.1 от КТ, се уреждат мястото и характера на работа и трудовото възнаграждение, което се дължи. Работодателят упражнява контрол и предоставя материали, ако е необходимо за работата.

Предвид приликите между този вид договор и договора за изработка, следва да се очертаят разграничителните елементи, с цел правилна дефиниция на възникналите по повод простирането на труда отношения.

Съгласно **чл. 158 от ЗЗД с договора за изработка** изпълнителят се задължава на свой риск да изработи нещо съгласно поръчката на другата страна възложителя, който от своя страна следва да му заплати за изработеното. Работното време е елемент на трудовото правоотношение (гл. VII на КТ). Трудовото възнаграждение за лицето, изпълняващо труда, е възнаграждението, което полага за труда, без значение последният в рамките на какъв вид отношения се полага. Трудовото възнаграждение може да бъде определено „според изработеното“ - чл. 247, ал.1, пр. II КТ, а заплащането на изработеното при договора за изработка също е според резултата. При договора за изработка може да се договори да се работи с материали на клиента, но може и с материали на изпълнителя, както е при трудовия договор. Няма пречка изпълнителят да договори по договора за изработка време на работа, което да е с продължителността на работния ден и с полагаемите в него почивки. Този паралел показва какви затруднения могат да произтекат при установяване вида на едно правоотношение, когато договореното по него може да бъде елемент на трудово или на облигационно отношение.

В настоящия случай обаче трудът е полаган на обект на жалбоподателя, който е бил на място и е създавал необходимата организация за полагането му: време, място, средства, лица, материали, заплащане. **Трудът е простиран в полза на жалбоподателя А. и е бил**

възмезден. Предмет на възникналите на място отношения е била самата престация на труда (“ беритба на чушки), а не определен овеществен резултат или услуга, както е при договора за изработка (ушита дреха, боядисана стая, положени фаянсови плочки на определена площ, прическа , изработка и монтаж на дограма и др.).

Всички тези особености в разграниченията и установените горе факти определят **отношенията, възникнали между св. М. и жалбоподателя** във връзка с дейността, която свидетелят извършвал на зуленчуковия масив, именно като трудово-правни, а не като облигационни и поради това е следвало да те бъдат „облечени „в съответната форма за валидност – писмен трудов договор. Свидетелят работила от същия ден, извършвайки посочената конкретно дейност в полза на жалбоподателя, който за нея и обещал заплащане - 50 лева на ден, (виж показанията, попълнената декларация).

Фактът, че не е бил сключен трудов договор, не е спорен и се установява от приложените справки (л.12) и данните от актосъставителя.

Предвид горния анализ, налице са обективните елементи от състава на възприетото нарушение - работодателят не е уредил отношенията си със св. М. по предоставяне на работната му сила като трудови и не е сключил към датата на престирание на труда трудов договор с работника в указаната от закона форма - писмена.

Нарушението правилно е било квалифицирано по чл. 62, ал.1 вр. чл. 1, ал.2 от КТ, предвид предписанието по двете норми.

Правилно за извършеното нарушение е била ангажирана административно-наказателната отговорност, в случая под формата на глоба, на основание чл.414, ал. 3 КТ като е наложена (1600 лева) отстояща незначително от минимално предвидената по размер (1500 лева). Това решение на наказващия орган е напълно оправдано, предвид безспорните факти, че на място са заварени две лица да полагат труд в нарушение на процесната норма , като са констатирани и нарушения, свързани със заплащането на положен труд по трудово правоотношение (виж на л. 44, 45, протокола на т. 3).

Дори и разгледано в контекста на останалите аналогични казуса (НП-ия са съставени и за несклучени трудови договори с другите заварени на място лица) , налагането на процесната глоба не е неоправдано и не е в противоречие с **„принципа за пропорционалност“**. Наистина, той е задължителен при преценка на наложената санкция, тъй като е основен сред принципите на правото на Европейския съюз. Съгласно трайната практика на Съда на Европейския съюз, държавите- членки имат законен интерес да вземат подходящите мерки за защита на своите интереси. С Решение на този съд от 9 февруари 2012 г. по дело М. U., C-210/10, т. 23 и цитираната там съдебна практика е установено, че : „при липса на хармонизация на

законодателството на Съюза в областта на санкциите, приложими при неспазване на условията, предвидени от установен в това законодателство режим, *държавите- членки са компетентни да изберат санкции, които според тях са подходящи*. Те, въпреки това, *са задължени да упражняват компетентността си при спазване на правото на Съюза и на неговите общи принципи, а следователно и при спазване на принципа на пропорционалността.*” Тоест правна уредба по правото на Съюза препраща по този въпрос към националните разпоредби, но с член 4, § 3 от ДФЕС относно принципа за лоялното сътрудничество е предвидено *държавите-членки да вземат всички мерки, които са годни да гарантират обхвата и ефективното действие на правото на Съюза, като за тази цел, запазвайки дискреционната си власт по отношение на избора на такива мерки, те трябва да гарантират, че при всички положения придават на санкцията ефективен, пропорционален и възпиращ характер* –(Решение от 7 октомври 2010 г, дело S. M. S., C-382/09, т. 44 и цитираната в същото съдебна практика). В т. 24 от цитирано решение по делото M. U. - т. 24 и цитираната съдебна практика, е посочено, че когато по правото на Съюза не се съдържат по-точни правила за определянето на националните санкции - тъй като не предвижда изрично критерии за преценка на пропорционалността на подобни санкции, „санкционните мерки по национално законодателство не трябва да надхвърлят границите на подходящото и необходимото за постигането на легитимно преследваните от това законодателство цели, като се има предвид, че когато има избор между няколко подходящи мерки, трябва да се прибегне до най-малко обвързващата и че причинените неудобства не трябва да са несъразмерни по отношение на преследваните цели” . В Решение на Общия съд, VIII, 17 март 2016 година по дело T-817/14, в т.50 отново се застъпва становището, че „ Във връзка с това следва да се напомни, че принципът на пропорционалност, който е част от общите принципи на правото на Съюза и е възпроизведен в член 5, параграф 4 ДЕС, изисква актовете на институциите на Съюза да не надхвърлят границите на подходящото и необходимото за постигането на легитимните цели, преследвани от разглежданата правна уредба, като се има предвид, че когато съществува избор между няколко подходящи мерки, трябва да се прибегне до мярката, която създава най-малко ограничения, а породените от нея неудобства не трябва да са несъразмерни с тези цели. Следователно не става дума да се установи дали приетите от

законодателя на Съюза мерки са единствените или най-добрите възможни, а дали те са явно неподходящи по отношение на преследваната цел (вж. решение АТС и др., т. 31 по-горе, EU:T:2013:451, т. 98 и 99 и цитираната съдебна практика).

Така, при приложение на принципа на пропорционалност и посочените критерии за преценката му по правото на Съюза - следва да се има предвид преследваната цел с реализиране на създадените с НП неблагоприятни за нарушителя последици – а тя е защита на регулираните обществени отношения. В случая това са обществените отношения, свързани с гарантиране на правата на двете страни по трудов договор и особено на работника, който се приема като по-уязвимата страна в тази връзка. Тъкмо поради спецификата на регулираните обществени отношения законодателят и е въвел още с чл.1 (ал.2) на КТ изискването отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения и то чрез договор с писмена форма за неговата валидност.

В представения по-горе смисъл налагането на процесната санкция съвсем не е непропорционално на преследваната цел, която е освен репресивен, има и превантивен характер за спазване в бъдеще на установения правов ред.

Маловажност на случая е изключена с нормативното решение , обективизирано с ал.2 на чл. 415в от КТ.

Горното обосновава потвърждаване на НП, което прави неоснователна претенцията за разноси в полза на дружеството –жалбоподател, но основателна – тази на процесуалния представител на ДИТ. Претендираното юрисконсултско възнаграждение следва да се определи в размер **100 лева** ,предвид броя на проведените заседания и обема на събрания относим за изясняване на релевантните факти доказателствен материал.

Предвид горното, Пазарджишкият районен съд:

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА НАКАЗАТЕЛНО ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 13-2300666/22.12.2023г. на директор на Дирекция „Инспекция по труда" гр. Пазарджик, с което на А. Г. А., с. Априлци, общ. Пазарджик, обл. Пазарджик,

ЕГН ***** е наложена в качеството му на работодател имуществена санкция в размер на 1600,00 /хиляда и шест стотин/ лева

ОСЪЖДА А. Г. А., с ЕГН ***** да заплати на ДИТ Пазарджик сума в размер на **100 лева**.

Решението подлежи на обжалване пред Административен съд – Пазарджик в 14-дневен срок от получаване на съобщенията от страните.

Съдия при Районен съд – Пазарджик: _____