

РЕШЕНИЕ

№ 46

гр. Сливница , 06.07.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СЛИВНИЦА, VI-ТИ НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ в
публично заседание на двадесет и пети март, през две хиляди двадесет и
първа година в следния състав:

Председател: Ангелина Г. Гергинска

при участието на секретаря Паулина Бл. Велкова
като разгледа докладваното от Ангелина Г. Гергинска Административно
наказателно дело № 20201890200605 по описа за 2020 година

ЖАЛБОПОДАТЕЛЯТ, „С.-М” ООД, ЕИК :***, със седалище и адрес на управление гр.С., п.к. **, р-н О.к., ул.“А.в.“ **, представлявано от управителя Г.С., чрез адв. П. – САК, обжалва наказателно постановление № 23-003469, издадено на 19.10.2020 г. от директора на Д. „ИТ-СО”, с което на основание чл.416, ал.5 във вр. чл. 414, ал. 3 от Кодекса на труда му е наложена имуществена санкция в размер 2000 лв. за нарушение на разпоредбата на чл. 61, ал.1 от КТ.

В жалбата се твърди, че наказателното постановление е незаконосъобразно, като са изложени доводи относно обстоятелството че липсват каквито и да било доказателства , събрани от АНО, относно факта че Василева е работела в дружеството. Твърди, че към момента на проверката, между нея и дружеството жалбодател е сключен граждански договор, поради което счита, че липсват доказателства за наличие на трудово правоотношение между тях. В съдебно заседание, редовно призован жалбодателят се представлява от управителя Г.С. и пълномощник – адв.П., които поддържат жалбата по изложените в нея съображения. Алтернативно молят за намаляване до законоустановеният минимум на размера на определеното наказание..

Административнонаказващият орган Д”ИТ”-С., редовно уведомен се представлява от юрисконсулт Вутов, с представено надлежно пълномощно по делото. Същия изразява становище за неоснователност на жалбата, излагайки подробни съображения за правилност и законосъобразност на обжалваното наказателно постановление, което моли да бъде потвърдено от съда. Претендира юрисконсултско възнаграждение, определено по отношение на размера му от съда.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и събраните по делото доказателства, намира за установено следното:

На 13.08.2020г. свидетелите К.К. и колежката й С. Д., служители в Д „ИТ” – С. област, извършили проверка по спазване на трудовото законодателство в обект бърза закуска на център „Ю.Б.“ ЕООД, стопанисван от дружеството жалбодател. На място,

извършили проверка по спазване на трудовото законодателство. При извършването на проверката не присъствал управителят на дружеството, нито негов представител. На заварените на място да полагат труд раздали да попълнят саморъчно декларации, включително и на Н.В., която била заварена на място, работеща на касата. Н.В., в попълнената от нея декларация, саморъчно посочила, че работи при жалбодателя от 03.08.2020г. на длъжност „касиер”, като е посочила работно време, график, месторабота и договорено възнаграждение, като в графа има ли сключен трудов договор е посочила „да”. На служител в заведението / главен готвач Емануел Зарков/, била връчена призовка за управителя представяне на документи и продължаване на проверката по документи на 17.08.2020г. и на 19.08.2020г. в офиса на ДИТ, в гр.С., за явяване и представяне на документи свързани със спазване на трудовото законодателство и приключване на проверката. На определената дата за довършване проверката в ДИТ, се явил управителят на дружеството, който представил изисканите с призовката документи в това число и сключен на 03.08.2020г. граждански договор с Н.В., както и сключен на 13.08.2020г. трудов договор с нея, както и уведомление до НАП по чл.62, ал.1 КТ. На 19.08.2020г., управителят на дружеството се явил и бил съставен АУАН № 23-003469 от 19.08.2020г., за констатираното нарушение, а именно за това, че жалбоподателят, в качеството му на работодател по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ не е уредил отношенията по предоставяне на работна сила с лицето Н.Х.В. работа на длъжност „касиер”, преди постъпването ѝ на работа, като сключи трудов договор, преди постъпването на работа. Отбелязано е, че е нарушил чл.62, ал.1 от КТ. АУАН № 23-003469 от 19.08.2020г., бил връчен лично на управителя на дружеството, жалбодател. В хода на проверката, е изискана и приложена от JUSK DC Божурище, справка от системата за вход и изход в обекта, с отразяване чий работник е дадено лице, от която е видно, че Н.В. регистрирана последователно за явяване, респективно тръгване от работа преди 13.08.2020г.

Констатациите от извършените проверки били отразени и в протокол, който е приложен по делото.

Срещу съставения акт не е постъпило възражение в предвидения в чл. 44 от ЗАНН срок.

Въз основа на така съставения АУАН, било издадено обжалваното НП № 23-003469, издадено на 19.10.2020 г. от директора на Д. „ИТ-СО”, с което на основание чл.416, ал.5 във вр. чл. 414, ал. 3 от Кодекса на труда на жалбодателя е наложена имуществена санкция в размер 2000 лв. за нарушение на разпоредбата на чл. 62, ал.1 от КТ.

Изложената фактическа обстановка, съдът прие за безспорно установена въз основа на показанията на свидетеля К.К., както и от приетите по делото писмени доказателства.

При така установеното от фактическа страна, съдът достигна до следните **правни изводи**:

По допустимостта на жалбата.

От приложените по делото доказателства е видно, че наказателно постановление № 23-003469, издадено на 19.10.2020 г. е връчено на жалбоподателя на 25.11.2020г., и на 02.12.2020г. е подадена жалба чрез административно- наказващия орган до РС - гр.Сливница / видно от поставеното клеймо/. Съдът приема, че жалбата е допустима с оглед на обстоятелството, че същата е подадена в предвидения в чл.59 от ЗАНН 7-дневен срок за обжалване на връченото наказателно постановление.

Разгледана по същество, жалбата е **неоснователна**

Настоящия състав намира, че, както в акта, така и в обжалваното постановление

правилно и точно е направена квалификацията на извършеното нарушение. От формална страна издадените актове отговарят на изискванията на чл. 42 и съответно чл. 57 от ЗАНН. Съдът не споделя изложените от страна на пълномощника на жалбоподателя твърдения за допуснати съществени процесуални нарушения свързани с разпоредбите на ЗАНН. Следва да се отбележи, че както АУАН, така и НП са издадени в сроковете по чл. 34 от ЗАНН, поради което същите са съобразени със законовите изисквания и на това основание производството не подлежи на прекратяване.

Съгласно трайната съдебна практика установените в акта за административно нарушение фактически констатации, в рамките на производството по налагане на административно наказание, се считат за верни до доказване на противното. По силата обаче на чл.16 ал.2 от НПК във връзка с чл.84 от ЗАНН в съдебното производство тези констатации нямат обвързваща доказателствена сила /в този смисъл т.7 на ППВС № 10/1973 г./. В съдебно заседание, от проведените разпити на свидетелите извършили проверката, се събраха доказателства, от които да бъде изведен изводът, че жалбоподателя е извършил посоченото в процесното наказателно постановление нарушение.

Видно от събраните писмени доказателства е че жалбоподателят не е сключил трудов договор с Камелия Соколов, която към момента на извършване на проверката от служители на въззиваемата страна, е полагала труд, в стопанисваното от жалбоподателя заведение.

Всички изброени писмени и устни доказателства, обсъдени в тяхната съвкупност и поотделно, сочат за наличие на трудова дейност – работа на каса, по трудово правоотношение, тъй като се извършва в предварително определено време на деня, срещу заплащане на парична сума на конкретно работно място – обект бърза закуска на център „Ю.Б.“ ЕООД, стопанисван от дружеството жалбоподател. В случая страните са уговорили извършване на определена трудова функция, която създава трудово правоотношение, тъй като не се касае само до еднократно извършване на работа, при която се постига определен резултат с еднократно платено възнаграждение. Към момента на проверката е налице изпълнение на трудово задължение, при което работната сила е предоставена в нарушение на КТ. Полаганият труд заедно с други лица, за което има безспорни доказателства, сочи за наличието на предварително създадена организация на труда от страна на жалбоподателя, респ. за наличие на създаден от работодателя организационен ред, гарантиращ осъществяване на работния резултат. Уговорено е престиране на работна сила, Н.В., действа под ръководството и контрола на дружеството-възложител, поради което правилно възникналото правоотношение е определено като трудово. В случая безспорно е установено предоставяне на работна сила в нарушение на КТ и са налице всички елементи на трудово правоотношение, защото установените негови характеристики го определят като такова.

Трудовият договор има за предмет престирането на работна сила - усилия от работника за продължителен период от време. Престацията на труд е предмет на трудово, а не на обикновено гражданско, договорно правоотношение. Следователно когато даден договор има за свой предмет отдаването на работна сила, страните са длъжни да сключат трудов договор, съгласно чл. 1, ал. 2 от КТ. Страните имат автономия при договарянето помежду си, но тя е ограничена от повелителните разпоредби на закона. Законът не предоставя право на избор между трудов договор и договорите на гражданското право. Това е така, защото множеството последици от сключването на трудов договор възникват по силата на закона и освен права, предоставят на страните по трудовото правоотношение специфична защита, както и редица формални процедури в рамките, на които ще се развиват техните отношения. Случаите, когато не е сключен трудов договор, а е налице фактическо престиране на работна сила, се квалифицират като фактическо трудово правоотношение. Трудовият договор се сключва преди постъпването на работа. Работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му бъде предоставен екземпляр от сключен трудов договор, подписан от двете страни и копие от уведомление по чл. 62, ал. 3 от КТ.

С изложеното във фактическата обстановка деяние жалбоподателят е осъществил от обективна и субективна страна състава на нарушението по чл. 414, ал. 3 от 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, „С.-М“ ООД, ЕИК :***, е годин субект на нарушението, тъй като се явява работодател по смисъла на §1 от Допълнителните разпоредби към КТ. Като лице, което наема работници по трудово правоотношение (работодател) не е изпълнил задължението си да уреди отношенията при предоставяне на работна сила като трудови правоотношения с лицето Н.Х.В. с ЕГН *** и без лицето да има сключен трудов договор в писмена форма преди постъпването на работа.

Целта на законодателя, съобразно и в ТР № 3/10.05.2011 год. на ВАС е работниците и служителите да полагат труд при наличие на валидно сключени трудови договори и да могат да ползват всички произтичащи от това права. Липсата на трудов договор сериозно накърнява трудовите права на работника и затруднява възможността му да се ползва от закрилата, гарантирана от КТ. Приложението на законовата норма означава, че нарушенията на трудовото законодателство по чл. 62, ал. 2 от КТ следва да бъдат санкционирани по основния състав на чл. 414, ал. 3 от КТ с предвидената глоба в размер от 1500 лв. до 15 000 лв. Този подход е приложен от наказващия орган и съдът намира, че той е законосъобразен.

По отношение размера на наложеното наказание, имуществена санкция в размер на 2 000лв., съдът намира същата за неправилно определена от наказващия орган, който не се е съобразил с възможностите на дружеството жалбодадел. Определеният размер на имуществената санкция е въпреки, че е към минимално предвидения в санкционната норма, административнонаказващият орган не е отчетел предприетите мерки за отстраняване своевременно на констатираните нарушения от компетентните органи. Предвид изложеното, съдът намира, че следва да измени процесното НП, като намали размера на наложеното наказание на минимално предвидения размер .

При този изход на делото и с оглед надлежно заявеното в отговора на касационната жалба искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение и релевантната редакция на нормата на чл. 63 от ЗАНН /ДВ, бр. 94/2019 г./, то на основание чл.63, ал.5 във вр. ал.2, във вр. с ал.1, пр.2 ЗАНН във вр. чл.208 и сл. АПК във вр. с чл.37 от ЗПП във вр. с чл.27е от Наредбата за заплащане на правна помощ, следва да бъде осъдено дружеството да заплати на Дирекция “Инспекция по труда – С. област“ юрисконсултско възнаграждение в размер на 80 лв.

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 23-003469, издадено на 19.10.2020 г. от директора на Д. „ИТ-СО“, с което на основание чл. 416, ал. 5 от КТ, във вр. чл. 414, ал. 3 от КТ на „С.-М“ ООД, ЕИК :***, със седалище и адрес на управление гр.С., п.к. **, р-н О.к., ул.“А.в.“ **, представлявано от управителя Г.С. е наложена „имуществена санкция“ в размер на 2 000 /две хиляди/ лева за извършено нарушение по чл. 63, ал. 1 от КТ, **като намалява** размера на наложената наказание “имуществена санкция” от 2 000 /две хиляди/ лева на 1 500 /хиляда и петстотин/ лева.

ОСЪЖДА „С.-М“ ООД, ЕИК :***, със седалище и адрес на управление гр.С., п.к. **, р-н О.к., ул.“А.в.“ **, представлявано от управителя Г.С. да заплати на Дирекция “Инспекция по труда – С. област“ направените разноски за юрисконсултско

възнаграждение в размер на 80 лв.

Решението може да се обжалва пред Административен съд С. област в 14 - дневен срок от получаване на съобщението за постановяването му.

Съдия при Районен съд – Сливница: _____