

РЕШЕНИЕ

№ 89

гр. Пазарджик, 20.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

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

Председател: Елисавета Радина

при участието на секретаря Х. В.
като разгледа докладваното от Елисавета Радина Административно
наказателно дело № 20245220200013 по описа за 2024 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по реда на чл.63 от ЗАНН.

Образувано е по жалба от "Л.И." ЕООД, ЕИК ... Пловдив,
представявано от Г. И. Н. против НП № 13-2300518/30.11.2023г. на директор
на дирекция "И.Т." - ПАЗАРДЖИК при Изпълнителна Агенция „Главна
Инспекция по труда“, 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 1700,00 /хиляда и седемстотин/ 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 процесуалните представители на
дружеството- жалбоподател на базата на оспорвани факти по нарушението
чрез ангажираните доказателства.

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

И двете страни претендират разноски.

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

На ...г. екип инспектори от ДИТ Пазарджик – свидетелите Т. и Д. извършили проверка на лозов масив в землището на село Л., местност С., село Л.о. общ.Л.о. на мястото имало лица, които извършвали различни дейности, свързани с подмяна на конструкцията на лозовия масив и поддръжката му-опъване и привързване на телове, закрепване към бетонови колове и укрепване на насажденията и др.

Инспекторките предоставили на лицата декларации, в които да отразят условията, при които полагат труда си. Едно от лицата на място било С. В. Г. ЕГН:*****. В попълнената и подписана от него декларация (л.6) на основание чл.402 от Кодекса на труда било посочено, „работи ", от „днес", на длъжност „работник", с работно време „06-14“, почивки в работния ден „12:30", почивни дни „неделя", трудово възнаграждение 50 лв на ден", и че **не е** получил копие на хартиен носител от заверено 'уведомление, регистрирано в ТД на НАП и екземпляр от сключен писмен трудов договор.

Изискани били документи във връзка с осъществяваната на място дейност и така се установило с представянето им на ...г. , че тя се извършва от дружеството-жалбоподател. Затова от него били изискани документи относно условията, при които се полага труда на място.

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

Затова против дружеството бил съставен процесния АУАН за нарушение по чл. 62, ал.1 от КТ вр. чл. 1, ал.2 от Кодекса. Актът е съставен в присъствието на законовия представител на дружеството , предявен му е надлежно и му е връчен препис.

Въз основа на акта е издадено и обжалваното НП, с което за описаното и квалифицираното в акта нарушение е наложена глоба в размер **на 1700 лв.**

Против дружеството са съставени 15 НП-ия за извършено нарушение от същия вид относно положения труд от други заварени лица.

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. 26** 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.

Несъстоятелни са твърденията на процесуалните представители на дружеството за допуснато съществено процесуално нарушение, изразяващо се в неправилно посочване в НП на номера на АУАН, въз основа на който е издадено. Касае се несъмнено до допусната техническа неточност , тъй като в има несъответствие само в една цифра: АУАН е № 13-2300519, а в НП се сочи , че е с номер 13-2200519. Актът и НП, предвид тяхното съдържание, касаят едно и също нарушение, описано по достатъчно ясен и разбираем начин, така че да се гарантира, както правото на защита, така и съдебния контрол..

Не съставлява съществено процесуално нарушение каквото и да е „нередовност“ , свързана с връчването/невръчването на НП. Връчването му цели да го доведе до знанието на санкционирания извършител, което, предвид съдържанието на жалбата, възраженията в съдебния процес и защитата по същество, е безспорен факт дори за авторите на искането.

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

Несъстоятелна е тезата, лансирана още с жалбата – че работниците били наети от дружеството за изпълнение на работа по **граждански договор**. За да се обоснове несъстоятелността и на тази теза следва да се направи *разграничението между гражданския договор за изработка и трудовия и респективно- отношенията, които те създават и предмета им*. Като се имат

предвид твърде близките елементи на тези два вида отношения, които дават възможност на злоупотребилите „работодатели“ да представят облигационни отношения, като трудово-правни, преценката следва да се прави адекватно на възможността за такава спекулация. По начало, има твърде прилики между трудовият договор и този за изработка.

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.

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 дружеството-жалбоподател, което, чрез съответните си служители, е създавало необходимата организация за полагането му: време, място, средства, лица, материали, заплащане. **Трудът е престиран в полза на дружеството и е бил възмезден.** Предмет на възникналите на място отношения е била самата престация на труда (“ чистехме там лози, каквото ни дават „ – виж на л.43), 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. Г. и дружеството** във връзка с дейността, която свидетелят извършвал на лозовия 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. Свидателят работил два дни, извършвайки посочената конкретно дейност в полза на дружеството, за което получил по 50 лева на ден, (виж показанията л.43, попълнената декларация). Твърденията му в съдебно заседание са напълно съответни на попълнените данни в декларацията на л.10. Да, последната е била само попълнена по предварително създадена от въззивната администрация бланка, но това не засяга верността на отразените в нея данни, които са напълно потвърдени и съответни на показанията на Г., снети непосредствено пред Съда.

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. Г. по предоставяне на работната му сила като трудови и не е сключил към датата на престигане 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.

Напълно ирелевантни са възраженията на процесуалните представители на дружеството относно невъзможността за сключване на едnodневни трудови договори по чл. 114 а от КТ, тъй като нормативният регулатор предвижда достатъчно възможности за уреждане на настоящите отношения според техните параметри (нпр. чл. 68 КТ).

Правилно за извършеното нарушение е била ангажирана административно-наказателната отговорност, в случая под формата на имуществена санкция, на основание чл.414, ал. 3 КТ като е наложена (1700 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 повече от десет 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. 17, 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 M. 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.

На основание чл. 63, ал.1 от ЗАНН Пазарджишкият районен съд:

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА НП № 13-2300518/30.11.2023г. на директор на дирекция "И.Т." - ПАЗАРДЖИК при Изпълнителна Агенция „Главна Инспекция по труда“, с което на "Л.И." ЕООД,ЕИК ... Пловдив, представлявано от Г. И. Н. е наложена имуществена санкция в размер на 1700,00 /хиляда и седемстотин/ лева.

ОСЪЖДА "Л.И." ЕООД,ЕИК ... Пловдив 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: _____