

# РЕШЕНИЕ

№ 95

гр. Пловдив , 18.02.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, I НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ** в публично заседание на трети февруари, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Божидар И. Кърпачев

като разгледа докладваното от Божидар И. Кърпачев Административно наказателно дело № 20215330200106 по описа за 2021 година

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

Образувано е по жалба на „ПИК 92“ ЕООД против Наказателно постановление 16-003011/ 23.12.2020., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда“, гр. Пловдив, с което на „ПИК 92“ ЕООД е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лв.

С жалбата и в съдебно заседание се моли за снизходителност към фирмата и отмяна на НП, като се излагат следните съображения:

-фирмата била чисто нова;

-било изключително трудно да се намерят качествени и надеждни работници.

Въззиваемата страна счита жалбата за неоснователна. Моли за потвърждаване на НП. **Не се претендират разноски.**

Жалбата е подадена в законоустановения срок, от процесуално легитимирана страна, против акт, подлежащ на обжалване по съдебен ред, поради което се явява процесуално допустима и подлежи на разглеждане по същество.

Съдът като се запозна с приложените по делото доказателства, обсъди доводите изложени в жалбата и служебно провери правилността на атакуваното постановление, намери, че са налице основания за неговото

потвърждаване по следните съображения:

### **ПО ФАКТИТЕ И ДОКАЗАТЕЛСТВОТА**

В АУАН и НП е приета за установена следната фактическа обстановка:

При извършена проверка на 10.11.2020г. **около 12,15 часа** в обект на контрол автомивка „Lucky car“ в гр. Пловдив, бул. „Пещерско шосе“ № 90 /на територията на автокомплекс „М.“/, стопанисвана от „ПИК 92“ ЕООД, е установено, че Д.Й.Д. работи като \*\*\*\*\* - същият е почиствал ръчно лек автомобил. Писмено е декларирал в Декларацията по чл. 402 КТ, че:

- няма сключен трудов договор с „ПИК 92“ ЕООД,
- че работи за дружеството-работодател от 09.11.2020г. **с установено работно време** от 09,00 до 17,00 часа,
- ще получава **месечно възнаграждение, но не се е уговорил все още с работодателя за размера му.**

На 13.11.2020г. управителят на „ПИК 92“ ЕООД е представил в ДИТ Пловдив трудов договор № 003 от 10.11.2020г., сключен с Д.Й.Д., и справка за приети и отхвърлени уведомления по чл.62, ал.5 от КТ за регистрация на трудовия договор в ТД на НАП с изх. № 16388203153372 от 10.11.2020г., **13,57 часа.**

Управителят на „ПИК 92“ ЕООД писмено и устно е обяснил, че трудовият договор е **изготвен и сключен с Д.Й.Д. на 10.11.2020г. след извършената проверка в обекта на контрол.**

От извършената проверка на 10.11.2020г. в обекта на контрол, както и от представените на 13.11.2020г. документи в ДИТ - Пловдив и дадените писмени обяснения от управителя на дружеството е установено, че към 12,15 часа на 10.11.2020г. в автомивка „Lucky car“ в гр. Пловдив, бул. „Пещерско шосе“ № 90, от страна на дружеството - работодател „ПИК 92“ ЕООД е приет на работа Д.Й.Д., ЕГН \*\*\*\*\*, като \*\*\*\*\* /ръчно/, без да е сключен с него преди постъпването му на работа трудов договор.

Съдът намира, че изложеното в АУАН и НП изцяло отговаря на реализираното се в действителността. В тази връзка съобрази, че съгласно чл. 416, ал.1 КТ редовно издаденият по реда на КТ АУАН **има презумптивна**

**доказателствена сила до доказване на обратното.**

В процесния случай констатациите в АУАН не само, че не се опровергават, но и се затвърждават от събраните в хода на съдебното следствие доказателства.

На първо място отразеното в АУАН изцяло съответства на показанията на актосъставителя, който разпитан в съдебно заседание категорично потвърди фактическите положения от АУАН.

Изложеното в АУАН изцяло кореспондира и със събраните по делото писмени доказателства- декларация от Д.Й.Д., която съгласно изричната разпоредба на чл. 402 КТ е годно доказателство за отразените в нея обстоятелства при трудови спорове, както и приложените по преписката Трудов договор № 003/10.11.2020г. и справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал.5 КТ. Във връзка с декларацията по чл. 402 КТ следва да се отбележи, че след предявяването ѝ на актосъставителя се установи, че същата е подписана на датата на проверката -10.11.2020г., 12:15 часа, като посочването на дата 09.11.2020г. в графата за изготвяне се дължи на техническа грешка, поради което за съда не възниква никакво съмнение относно нейната достоверност.

В тази връзка следва да се отбележи, че съдът проведе и непосредствен разпит на св. Д., който след предявяване на декларацията по 402 КТ категорично заяви, че **декларацията е написана от него, подписа е негов и поддържа заявеното в декларацията** като отговарящо на обективната действителност.

По мнение на настоящия състав констатациите в АУАН не само че не се опровергаха, но и изцяло се потвърдиха от непосредствения разпит на свидетеля очевидец- Д., който всъщност е работника, приет на работа без подписан трудов договор.

Така от показанията на св. Д. съдът приема за установено, че на 10.11.2020г. същият се е чул по телефона с \*\*\*\*\* на дружеството работодател. **Разбрали се, че ще постъпи на работа по трудово правоотношение. Още по телефона договорили работно време, място на работа-** в автомивката Lucky car, намираща се на бул. Пещерско шосе № 90, вида и естеството на извършваната работа- почистване на автомобили, което било и основания предмет на дейност на работодателя и **получаването на**

трудовете възнаграждение. Точният размер на получаваното възнаграждение, обаче не бил договорен по телефона. Между управителя и св. Д. се постигнала договореност същият да подаде документи за постъпване на работа по трудово правоотношение, като договорът следвало да се подпише след пристигането на \*\*\*\*\* на обекта. В изпълнение на уговорките с \*\*\*\*\*, св. Д. подал лична карта и молба за назначаване по трудов договор. В 12:15 часа бил заварен в клетката за миене на автомобили от актосъставителя по време на извършваната проверка.

Тук възниква и основаното противоречие в събрания по делото годеен доказателствен материал:

-от една страна са категоричните показания на актосъставителя, че по време на проверката св. Д. реално е полагал труд, като почиствал ръчно един от намиращите се в мивката два автомобила, като на нарочно зададен въпрос от актосъставителя отговорил устно, че е постъпил на работа предходния ден.

-от друга страна са показанията на св. Д., който отрича на 09. 11.2020г изобщо да е ходил в автомивката, а досежно извършваното от него по време на проверката твърди, че само е бил взел водоструйката, за да я пробва, но работа не бил извършвал.

Съдът кредитира заявеното от актосъставителя като обективно, последователно и безпристрастно изложено. Освен това, то изцяло кореспондира с приложената по делото декларация по чл. 402 КТ, която както се спомена, съгласно изричната законова норма представлява годно доказателство по трудови дела.

В тази връзка съдът отчита, че декларацията е попълнена в много по-ранен период от производството- при установяване на нарушението, още преди работникът да е имал възможност да съгласува линията на защита с работодателя, което е гаранция за правдивост на декларираното от него, за разлика от показанията в съдебно заседание, които се дават след изготвяне на жалбата и след като трудов договор с работодателя реално е бил сключен, което е индичия за възможна заинтересованост.

Освен това при поставяне на свидетеля Д. и на актосъставителя в очна ставка, свидетелят Д. призна, че не само е взел водоструйката, за да я пробва, каквито бяха първоначалните му твърдения, но е използвал реално и вода и

**сапун**, което изцяло кореспондира с твърденията на актосъставителя, че по време на проверката Д. реално е извършвал работа, като е почиствал ръчно автомобил.

Допълнителен аргумент за кредитиране на показанията на актосъставителя е и пълното им съответствие с писмените обяснения на св. Д., представени от самия жалбоподателя с жалбата, в които е посочено, че **по време на проверката свидетелят е обслужвал колата на първия клиент.**

По изложените съображения, въз основа на кредитираните показания на актосъставителя и декларацията п чл. 402 КТ съдът приема, че свидетелят Д.:

- на 09.11.2020г. е извършил неустановена по съдържание работа в автомивката в продължение на 20 минути;

- на 10.11.2020г, около 12.15 часа по време на проверката от ДИТ реално е работел по трудовото правоотношение,** като е почиствал на ръка автомобил в автомивката.

Другото основно противоречие в събрания доказателствен материал касае момента, в който са били уговорени елементите от трудовото правоотношение между Св. Д. и \*\*\*\*\* В.:

- според първоначалните показания на св. Д.- когато се чули по телефона само се разбрали да се сключи трудов договор, но конкретните параметри били договорени едва след като \*\*\*\*\* дошла на място след проверката от ДИТ;

- в декларацията по чл. 402 КТ е посочено, че към момента на проверката св. Д. е имал вече уговорено място на работа, работно време, и **трудова възнаграждение, което да се изплаща месечно,** но не бил уговорен само конкретния му размер.

Съдът кредитира заявеното в декларацията по чл. 402 КТ:

- на първо място по вече изложените по-горе аргументи, свързани с момента, когато е попълнена и съществуващите към този момент по-големи гаранции за правдивост на изложеното;

- освен това след предявяване на декларацията, свидетелят Д. изрично призна, че още по телефона са договорили устно споменатите в декларацията параметри.

Други съществени противоречия, досежно съставомерни обстоятелства не са налице, поради което и по аргумент от чл. 305, ал.3 НПК доказателствата не подлежат на по-нататъшен коментар.

### **ПО ПРИЛОЖЕНИЕТО НА ПРОЦЕСУАЛНИЯ ЗАКОН**

Въз основа на изложената фактическа обстановка, съдът достигна до следните правни изводи:

Компетентността на актосъставителя и на административно наказващия орган не е оспорена от страните, и се установява от чл. 21, ал.2 вр. чл. 21, ал.4 т.3 и чл. 16, ал.4, т.2 от Устройствения правилник на ИА „ГИТ“ (Приет с ПМС № 2 от 13.01.2014 г. Обн. ДВ. бр.6 от 21 Януари 2014г., изм. и доп. ДВ. бр.28 от 29 Март 2018), както и от приложената по делото Заповед № 3-0058 /11.02.2014г. на изпълнителен директор на ИА ГИТ.

При съставянето на АУАН и издаването на НП не са нарушени сроковете по чл. 34 ЗАНН. АУАН е издаден на 23.11.2020г., а НП - на 23.12.2020г., тоест преди погасяване на административно наказателната отговорност на дееца.

При съставянето на АУАН и НП не са допуснати съществени процесуални нарушения, довели до ограничаване правото на защита на жалбоподателя. Фактическата обстановка, изложена в АУАН, изцяло кореспондира на тази посочена в НП. Както в АУАН, така и в НП подробно са изброени обективните признаци на допуснатото нарушение и нарушените правни норми.

АУАН е съставен в присъствието на управителя на жалбоподателя и лично е подписан от нея. Предоставена е възможност за подаване на писмени възражения, която възможност реално е реализирана, поради което и в максимална степен е охранено правото на защита на наказания субект

### **ПО ПРИЛОЖЕНИЕТО НА МАТЕРИАЛНИЯ ЗАКОН**

Преди да се пристъпи към по подробен анализ на съставомерността на деянието от правна страна, следва да се разграничи като принципно положение приложното поле на административните състави по чл. 61, ал.1 КТ и чл. 62, ал.1 КТ.

От систематичното тълкуване на двете разпоредби следва, че **чл. 61, ал.1 КТ** намира приложение, когато между работодателя и работника **има сключен трудов договор в писмена форма, но това е сторено несвоевременно**, след като работника вече е започнал да упражнява труд при работодателя. Приложното поле **на чл. 62, ал.1 КТ** е в случаите, когато **работникът е приет на работа, но между страните изобщо не е сключен трудов договор макар и със закъснение**.

Така изрично Решение № 2693 от 14.12.2018 г. по к. адм. н. д. № 2942 / 2018 г. на XXI състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 2325 от 09.11.2018 г. по к. адм. н. д. № 2017 / 2018 г. на XXII състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 2290 от 08.11.2018 г. по к. адм. н. д. № 2701 / 2018 г. на XXIII състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 2281 от 07.11.2018 г. по к. адм. н. д. № 1822 / 2018 г. на XXII състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 2281 от 07.11.2018 г. по к. адм. н. д. № 1822 / 2018 г. на XXII състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 2290 от 08.11.2018 г. по к. адм. н. д. № 2701 / 2018 г. на XXIII състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 1541 от 02.07.2018 г. по к. адм. н. д. № 849 / 2018 г. на XXVI състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 1327 от 13.06.2018 г. по к. адм. н. д. № 1404 / 2018 г. на XXII състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 249 от 08.02.2018 г. по к. адм. н. д. № 3354 / 2017 г. на XIX състав на Административен съд – Пловдив.

С оглед направеното разграничение се налага извод, че съставомерните елементи на административния състав по чл. 61, ал.1 КТ са следните:

- постъпване на работа, тоест реално полагане на труд от работника със съдържание отговарящо на уговорената трудова функция;
- характер на правоотношението между страните като трудово, а не като гражданско към момента на установеното полагане на труд;
- сключен трудов договор;
- договорът да е сключен след констатираното с проверката полагане на труд от страна на работника.

Всички гореизброени елементи в конкретния случай са налице.

Съгласно чл. 1, ал.2 от Кодекса на труда отношенията между страните **по предоставяне на работна сила** следва да се уредят безусловно с трудов договор в писмена форма.

С оглед гореизложеното, същественият въпрос относно съставомерността на деянието е преценката дали с оглед **действителното съдържание на отношенията между страните** към момента на извършване на проверката от ДИТ е било наложително сключването на трудов договор или отношенията им към този момент е могло валидно да се регулират от разпоредбите на гражданския договор за изработка, който може да бъде и неформален, тоест да се сключи само в устна форма.

Като в теорията, така и в практиката безспорно се приема, че въпреки някои прилики, трудовият договор и гражданският договор /за изработка/ имат съществени отлики, които дефинират и различното им приложно поле:

- На първо място, различен е **предметът** на двата договора. Договор за изработка се сключва за постигане **на определен трудов резултат**, за изработване на готов продукт, произведение или на услуга **с ясно очертани и уговорени между страните параметри и характеристики**. Предмет на трудовия договор е предоставянето от работника и използването от работодателя на **работната сила на работника или „живия труд в процеса на неговото отдаване“**, при условия създадени от работодателя. Работната сила е благо, което се съдържа в личността на нейния носител и е неотделимо от нея. Поради това предоставянето ѝ на друго лице да я използва може да стане единствено като самата **личност на нейния носител се постави в известна икономическа и юридическа зависимост** от волята на този, комуто се предоставя. В тази връзка, като първи практически разграничителен критерий се очертава характера на договореностите между страните. Наличието на **уговорен конкретен резултат, достатъчно индивидуализиран като количество, качество и технически спецификации** е индиция за наличие на граждански отношения, а отсъствието на подобни конкретно договорени параметри е свидетелство, че всъщност работникът дължи не резултат, а „живия си труд“.
- Различни са и вътрешните отношения между страните. При договора за изработка **изпълнителят е самостоятелен и независим** от този, който му поръчва работата. Поръчващият не се интересува от организацията на



труда, нито я създава. Изпълнителят сам организира своята дейност и постига резултата. При трудовия договор изпълнителят- **работник е подчинен и зависим от работодателя**. Той работи под негов контрол, указания и трудов ред. В този смисъл същностна характеристика на задълженията на работника е спазването **на работно време и трудова дисциплина**. Различно е мястото на изпълнение на договора. При изработката то се определя от самия изпълнител и поначало е по мястото на осъществяване на неговата стопанска дейност. Трудовият договор от своя страна се изпълнява в мястото на работа, което се определя по взаимно съгласие на страните и поначало е **в седалището или мястото на дейност на работодателя**. Не на последно място договорът за изработка се изпълнява по правило със средства за производство на изпълнителя, а трудовият договор се изпълнява с материали, оръдия и предмети на труда на работодателя. Използването на „живия труд“ на работника става винаги при веществени условия, създадени от работодателя, който е техен собственик. В този смисъл като индиция, че действителния характер на отношението между страните е такъв по предоставяне на работната сила или на „жив труд“ следва да се ценят наличието на **задължение работата да се извърши на обект или на работна площадка на работодателя** и/или **при определено от него работно време** и/или с **осигурени от него условия на труд, средства и материали**. Обратно, извършването на работата в цех/работилница/предприятие на изпълнителя, с негови собствени средства и материали и по време, когато той самия прецени за удачно, стига да бъде спазен крайния срок за постигане на резултата представляват индиция за наличие на чисто граждански отношения.

- договорът за изработка предполага еднократно изпълнение на определена задача. С изпълнението ѝ той изчерпва значението си и се прекратява. **Трудовият договор предполага продължаващо и многократно изпълнение на еднотипни трудови операции**, които следват една след друга, повтарят се неограничен брой пъти и никога не се изчерпват. В този смисъл уговорка, че отношенията на страните ще траят безсрочно е сериозна индиция за наличие на трудово правоотношение, като тук следва да се съобрази и че в чл. 68 и чл. 70 от КТ изрично е предвидено, че трудовият договор също може да бъде

сключен за определен срок.

- Различно е разпределението на риска. При договора за изработка **рискът е за изпълнителя**. Той се задължава да достави определен трудов резултат и ако не го постигне, той няма право на възнаграждение. При трудовия договор **рискът е за работодателя**. Работникът дължи работната си сила, тоест полагане на известни трудови усилия, като заплащането на **трудова възнаграждение се дължи безусловно**. В тази връзка в чл. 247 КТ са предвидени две системи за заплащане на труда при трудовото правоотношение - повременна и според изработеното (сделна). При повременната система размерът на трудовото възнаграждение се определя според продължителността на работното време и може да бъде определено за час, за ден, за седмица, месец, както и за повече от един месец. При този начин на определяне на трудовото възнаграждение не се измерва количеството извършена работа, а времето през което работникът или служителят е претърпял труда си. При сделната система работодателят определя т.нар. **разценка или трудови норми, които определят желаната и изискуема интензивност на претърпяния труд**. И в двата случая обаче възнаграждението се дължи за положени трудови усилия, без оглед на конкретно постигнатия резултат. В този смисъл практически критерий за разграничение е уговореният начин за заплащане на възнаграждението. **Наличието на уговорка то да се изплаща месечно е сериозна индичия за трудов характер на правоотношението**, докато при договор за изработка възнаграждението би се дължало едва след претърпяне на конкретно уговорения резултат и би се намирало във функционална връзка с неговото количество и качество.

Важно е да се уточни, че **ниито един от гореизброените критерии не е абсолютен**, а те представляват само индичии за характера на взаимоотношенията между страните. **Дори и при липса на уговорки досежно един от елементите на трудовото правоотношение** (работно време, трудово възнаграждение, място на работа), ако от съвкупния анализ на всички обстоятелства по делото може да се направи несъмнен извод, че предмет на задължението на работника:

**-е не конкретен резултат**

**-а работната му сила или „живия труд в процеса на неговото**

### **осъществяване“**

характера на създаденото правоотношение е трудов, което безусловно налага сключване на трудов договор в писмена форма.

В този смисъл Трудово Право, Шесто издание, автор Васил Мръчков, стр. 197-200, както и Коментар на Кодекса на труда, десето издание, авторски колектив, стр 28-33.

В този смисъл и трайната съдебна практика на Административен съд Пловдив- Решение № 559 от 12.03.2019 г. по к. адм. н. д. № 163 / 2019 г. на XXIV състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 52 от 10.01.2019 г. по к. адм. н. д. № 3356 / 2018 г. на XIX състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 1226 от 15.06.2016 г. по н. д. № 1252 / 2016 г. на XXIII състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 1233 от 15.06.2016 г. по н. д. № 1189 / 2016 г. на XXIII състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 391 от 20.02.2018 г. по к. адм. н. д. № 3705 / 2017 г. на XXIII състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 1616 от 11.10.2017 г. по н. д. № 1500 / 2017 г. на XXVI състав на Административен съд – Пловдив.

В конкретния случай предвид установените по делото обстоятелства досежно:

- съдържанието на задълженията на св. Д.- да почиства автомобили на клиенти на автомивката-работодател, което съвпада с основания предмет на дейност на работодателя;
- уговореният начин на заплащане на възнаграждението- месечно, без оглед на постигнатите резултати;
- уговореният начин на изпълнение на задълженията на св. Д.- **на обекта на автомивката, със средства на труда предоставени от работодателя, при спазване на уговорено работно време**

по един категоричен начин се разкрива трудовият характер на правоотношенията между автомивката и св. Д..

Аргумент за обратното не може да бъде обстоятелството, че към момента на проверката не е бил уточнен все още точния размер на дължимото трудово възнаграждение, доколкото както се посочи по горе, за да възникне

задължението за сключване на трудов договор е напълно достатъчно:

-наличието на уговорка трудовото възнаграждение (макар и в още неуточнен размер) да се изплаща месечно, без поставени изисквания за постигнати трудови резултати;

-разкрития **характер на задълженията на св. Д., а именно да предоставя работната си сила, а не резултат.**

Само за пълнота на изложението следва да се отбележи, че обстоятелството, че работникът реално е бил полагал труд:

- при налично задължение за сключване на трудов договор
- без този договор да е сключен
- и без да са уговорени в конкретност параметрите на трудовото възнаграждение

всъщност повишава степента на обществена опасност на извършеното, доколкото при липса на уговорен размер на възнаграждението, съществува реалния риск страните да не успеят да се споразумеят за него и да се окаже така, че работникът е положил труд, без въобще да се стигне до сключване на трудов договор.

В тази връзка да бъде съобразена и трайната практика по дела с **фактическа обстановка идентична с настоящата**, в която изрично е прието, че уговорки като процесните- за работа като мияч в автомобилка на обект на работодателя, задължително предполагат сключването на трудов договор.

Така Решение № 532 от 26.02.2020 г. по к. адм. н. д. № 104 / 2020 г. на XXIII състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 160 от 17.01.2020 г. по к. адм. н. д. № 3519 / 2019 г. на XXII състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 1777 от 5.8.2013 г. по н. д. № 1568/2013 г. на XXI състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 930 от 22.04.2013 г. по к. адм. н. д. № 349 / 2013 г. на XXI състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 1463 от 17.07.2015 г. по н. д. № 1224/2015 г. на Административен съд - Пловдив, Решение № 874 от 18.4.2013 г. по н. д. № 426/2013 г. на XXII състав на Административен съд – Пловдив.

Налице е и вторият съставомерен елемент, а именно **работникът реално да е постъпил на работа.** В тази връзка следва да се съобрази

трайната съдебна практика, според която практически критерий за реалното постъпване на служителя на работа е дали по време на проверката е констатирано, че той осъществява дейност, включена в предмета на дейност на работодателя, за която същият е имал наети и други работници. Така Решение № 1279 от 20.07.2020 г. по к. адм. н. д. № 1311 / 2020 г. на XXVI състав на Административен съд – Пловдив.

В конкретния случай при доказателствения анализ вече се обоснова, че към момента на проверката св. Д. реално е осъществявал на работното си място, в рамките на работното време трудова дейност по ръчно почистване на автомобил, която изцяло съвпада с предмета на дейност на работодателя-автомивка, като нещо повече на място е имало и друг работник, който е извършвал същата дейност.

Посоченото е напълно достатъчно, за да е се приеме, че работникът фактически е постъпил на работа, доколкото при липса на сключен трудов договор няма как да се очаква акта на постъпване на работа да е надлежно юридическо документирано.

Горният извод не се променя от установеното по делото, че:

-към момента на проверката \*\*\*\*\* не била на обекта;

-\*\*\*\*\* не била възложила на св. Д. да започва да работи, а му била поръчала само да подаде молба за сключване на трудов договор и да я изчака.

На първо място следва да се отбележи, че отговорността на юридическите лица е обективна, като за ангажиране на отговорността им е достатъчно да се констатира неизпълнението на дадено правно предписание и наличие на противоправно състояние, без да е необходимо да се търси вина у управителя, длъжностно лице или работник на юридическото лице.

Така Решение № 918 от 05.06.2020 г. по к. адм. н. д. № 449 / 2020 г. на XX състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 266 от 09.02.2018 г. по к. адм. н. д. № 3183 / 2017 г. на XXII състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 475 от 02.03.2016 г. по н. д. № 3211/2015 г. на Административен съд – Пловдив, Решение № 462 от 13.03.2015 г. по н. д. № 20/2015 г. на Административен съд – Пловдив.

Нещо повече, в конкретния случай е въведен императивен законен запрет работниците да полагат труд преди сключване на трудов договор в писмена форма, като \*\*\*\*\* , макар да не е присъствала лично на

работната площадка, е била длъжна да предприеме всички необходими и достатъчни мерки и да създаде такава организация, че да предотврати извършването на труд от лица, които все още нямат сключен трудов договор, особено след като по делото се установи по несъмнен начин, че на работното място е имало и други работници на работодателя, които е могло да не допуснат св. Д. до упражняване на трудовата му функция.

Гореизложените изводи намират подкрепа и в историческото тълкуване на разпоредбата на чл. 61, ал.1 КТ. В мотивите на законопроекта за ЗИД на КТ, с който е въведено изискването за сключване на трудовия договор преди постъпването на работа (ДВ, бр. 120 от 2002 г.), е посочено, че промяната е необходима, за да се пресече и елиминира незаконосъобразната практика, при която работниците и служителите реално осъществяват контакт със средствата за производство, полагат труд и носят рисковете от това (включително и от трудова злополука) към момент, когато още не се ползват със защитата и предимствата, предоставяни от трудовото законодателство.

Следва да се отбележи и че гореизложените изводи изцяло кореспондират и с процесуалната позиция на самата управителка на жалбоподателя, която както с възражението срещу АУАН, така и в пренията признава, че е допуснала до работа работниците Д. Д. и С. И., защото не е знаела, че според трудовото законодателство не било достатъчно да са подадени документи и да е попълнена молба за встъпване в трудово правоотношение, а се изисква трудовият договор реално да е сключен.

Съгласно трайната съдебна практика обаче незнанието на правото, за разлика от фактическата грешка (чл. 14 НК) не извинява никого и не може да бъде основание за отпадане на отговорността.

Така Решение № 528 от 15.02.2002 г. по н. д. № 503/2001 г., I н. о. на ВКС, Решение № 26/ 08 юни 2015 год., трето наказателно отделение, по КНОХД № 2017/2014г., Решение №99/14.05.2018 по дело №354/2018 на ВКС, Решение № 569 от 20.12.2008 г. по н. д. № 573/2008 г., НК, III н. о. на ВКС.

Налице са и двата последни елемента от фактическия състав, доколкото от приложените по делото писмени доказателства е видно, че трудов договор

с работника Д. Д. реално е сключен, но това е направено несвоевременно – около един час след проверката.

При наличие на всички кумулативно изискуеми елементи от фактическия състав, правилно е ангажирана отговорността на жалбоподателя за нарушение по чл. 61, ал.1 КТ. Приложена е и коректната санкционна норма на чл.414, ал.3 КТ, като наложената санкция е в минимален размер.

Само за пълнота на изложението следва да се отбележи, че изводите за съставомерност на деянието не се разколебават от:

- твърденията на \*\*\*\*\* на жалбоподателя, че имала необходимост да изпита работниците, за да провери дали са надеждни да ги наема на работа
- твърденията на св. Д., че имал необходимост да провери дали оръдията на труда (водоструйката) били изправни и с тях можело да се работи.

Това е така, доколкото този случай е изрично уреден от трудовото законодателство, което отново предвижда задължение за сключване на писмен **трудов договор, но със срок за изпитване**, който може да е в полза на работодателя, на работника или и на двете страни. (чл. 70-71 КТ).

Така изрично Решение № 528 от 12.03.2018 г. по к. адм. н. д. № 3516 / 2017 г. на XXI състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 527 от 12.03.2018 г. по к. адм. н. д. № 3524 / 2017 г. на XXI състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 2174 от 17.11.2016 г. по н. д. № 2073 / 2016 г. на XXII състав на Административен съд - Пловдив, Решение № 1465 от 17.07.2015 г. по н. д. № 1156/2015 г. на Административен съд – Пловдив

Свидетелство, че страните реално са могли да постъпят по този законосъобразен начин е и обстоятелството, че в сключения със закъснение трудов договор всъщност е включена клауза за изпитване по смисъла на чл. 70 КТ.

### **ПО ВЪЗРАЖЕНИЕТО ЗА ПРИЛОЖЕНИЕ НА ЧЛ. 28 ЗАНН.**

Макар да не е изрично посочено в жалбата, при внимателния й прочит се установява, че претенцията на жалбоподателя реално е за приемане на случая за маловажен, поради изтъкнатите в жалбата смекчаващи

обстоятелства. Тази претенция, обаче не може да бъде уважена.

На първо място с оглед специфичните обществени отношения предмет на регулация с КТ и тяхната особен обществена значимост законодателят в чл. 415в КТ е въвел специална уредба на маловажния случай на административни нарушения по КТ, която се отличава от общия случай на чл. 28 ЗАНН в две направления:

- в чл. 415в КТ са въведени специфични критерии, които биха обусловили случая като маловажен за разлика от чл.28 ЗАНН, вр. чл. 93, т.9 НК;
- при маловажния случай по КТ е предвидена по-лека наказуемост за разлика от чл. 28 ЗАНН, когато санкция изобщо не се налага.

В същото време в задължителната съдебна практика- **Тълкувателно решение № 3 от 10.05.2011 г. по тълк. д. № 7/2010 г. на Върховен административен съд** е прието, че **специалният състав** по глава XIX, раздел II от КТ на „маловажно" административно нарушение по **чл. 415в КТ** **изключва приложимостта на общата разпоредба на чл. 28 ЗАНН.**

От друга страна в чл. 415в, ал.2 КТ изрично е посочено, че не могат да бъдат маловажен случай нарушения по чл. 61,ал.1 КТ, чл. 62, ал.2 КТ и чл. 63, ал.1, и 2 КТ. Тоест с оглед особената значимост на тези състави за охрана на трудовите права на работниците и служителите законодателят по императивен път е предопределил, че **за тези нарушения винаги следва да се носи административно –наказателна отговорност.**

В този смисъл е и практиката на административен съд Пловдив- Решение № 1076 от 16.05.2019 г. по к. адм. н. д. № 677 / 2019 г. на XIX състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 1024 от 13.06.2017 г. по н. д. № 1038 / 2017 г. на XXII състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 376 от 14.03.2017 г. по н. д. № 37 / 2017 г. на XXI състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 784 от 20.04.2015 г. по н. д. № 396 / 2015 г. на XXI състав на Административен съд – Пловдив, Решение № 2100 от 30.10.2015 г. по н. д. № 1633/2015 г. на Административен съд – Пловдив.

### **ПО РАЗНОСКИТЕ**

При този изход на спора, съгласно новелата на чл. 63, ал.3 ЗАНН въззиваемата страна би имала право на разноски, включително и ако е



защитавана от юрисконсулт. Такива обаче, в конкретния случай не могат да се присъдят доколкото липсва нарочно искане за присъждане на разноси по смисъла на т.11 от ТР 6/2012 ОСГТК на ВКС, съгласно която претенцията за разноси следва да бъде изрично заявена и това може да стане най-късно в съдебното заседание, в което е приключило разглеждането на делото пред съответната инстанция.

В този смисъл е и трайната практика на Административен съд Пловдив, съгласно която за да бъдат присъдени разноси, те следва да бъдат поискани и сторването им да бъде доказано най-късно до приключване на последното открито заседание по АНД.

Сам по себе си фактът на уважаване, респ. отхвърляне на жалбата, не е достатъчен, за да бъдат присъдени на страната направените разноси. Присъждането им не е автоматична последица от постановяването на благоприятно за страната решение и по дължимостта им съдът не се произнася служебно. Така изрично Решение № 1411 от 30.07.2020 г. по к. адм. н. д. № 1164 / 2020 г. на XXI състав на Административен съд – Пловдив.

По изложените по-горе съображения във връзка с крайните срокове, в които могат да се поискат разноси и да се представят доказателства за реалното им сторване, пропусъкът да се направи това преди обявяване на делото за решаване, не може да се санира, с по-късното предприемане на тези действия по реда на чл. 306 НПК или чл. 248 ГПК.

Така изрично т.8 и 11 от ТР 6/2012 ОСГТК на ВКС, Определение № 743 от 22.10.2014, ч.т.д. № 2228 / 2014 год. на ВКС., Определение № 356 от 02.10.2020 г. по ч. гр. д. № 1922/2020 г. на ВКС, Определение 39 от 27.02.2020 по гр.д. 3666/2019 на ВКС.

Така мотивиран и на основание чл. 63, ал. 1 ЗАНН, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Наказателно постановление 16-003011/ 23.12.2020., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда“, гр. Пловдив, с което на „ПИК 92" ЕООД е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лв.

Решението подлежи на обжалване пред Пловдивски Административен

съд в 14-дневен срок от получаване на съобщението до страните за постановяването му

**Съдия при Районен съд – Пловдив:** \_\_\_\_\_