

РЕШЕНИЕ

№ 105

гр. Свиленград, 28.09.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СВИЛЕНГРАД, ВТОРИ НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ в
публично заседание на двадесети септември, през две хиляди двадесет и
първа година в следния състав:

Председател: Добринка Д. Кирева

при участието на секретаря Цвета Ив. Данаилова
като разгледа докладваното от Добринка Д. Кирева Административно
наказателно дело № 20215620200557 по описа за 2021 година

Производството е по реда на глава III, раздел V от ЗАНН.

Обжалвано е **Наказателно постановление (НП) № 26-001190 от 17.06.2021 година** на
Директора на Дирекция „Инспекция по труда” - Хасково, с което на **„Прогрес груп 2020”**
ЕООД с ЕИК 206183440, със седалище и адрес на управление: град Любимец, ул. „Преслав”
№ 41, област Хасково, представлявано от управителя И.Д.А., за нарушение на чл. 61, ал. 1 от
КТ е наложено на основание чл.416,ал.5 вр с чл.414,ал.3 от КТ административно наказание
„ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ” в размер на **1 500 лв.**

Дружеството-жалбоподател-„**Прогрес груп 2020**” ЕООД чрез законния си представител –
управителя И.Д.А., моли за отмяна на обжалвания акт, тъй като счита същия за необоснован
и незаконосъобразен - постановен при нарушения на материалния и процесуалния закони и
от некомпетентен орган.

В съдебната фаза, редовно призовано, редовно призовано, дружеството-жалбоподателят не
изпраща представител. За него се явява адвокат М.А., която пледира за отмяна на
обжалвания акт,като излага подробни съображения в тази насока,като по същество заявява,
че в случая е приложима разпоредбата на чл. 9, ал. 2 от НК. Претендират се разноси по
делото. Не е представен Списък на разноските.

В съдебната фаза се ангажира писмени доказателства.

Административнонаказващият орган (АНО) (въззиваемата страна) - **Дирекция „Инспекция
по труда” - Хасково**, редовно призовани, респ. уведомени, изпращат представител –

Старши юрисконсулт Катя Грудева, която намира Жалбата за неоснователна и иска от Съда да потвърди обжалваното НП като правилно и съобразено както с материалния, така и с процесуалния закони. Претендира се присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Не е представен Списък на разноските.

В съдебната фаза се ангажират писмени и гласни доказателства.

Страна **Районна прокуратура – Хасково, Териториално отделение - Свиленград**, редовно призована по реда на надзора за законност, не изпраща представител и не взема становище.

*Съдът, след като прецени по отделно и в тяхната съвкупност събраните по делото писмени и гласни доказателства, установи следното от **фактическа страна**:*

На 11.05.2021 година около 13.00 часа служители на АНО (свидетелите Ел. Ив. Л. и Н. Т. Д.) извършват проверка за спазване на трудовото законодателство в обект – кафетерия „21 гр кафе” („21 grams koffee”), намираща се в град Любимец, пл.„Трети март”, блок № 3, област Хасково, стопанисван от дружеството-жалбоподател, където заварват лицето М.М.И. с ЕГН ***** от гр.Любимец да полага труд като сервитьор в стопанисвания от дружеството-жалбоподател обект, а именно: сервира на клиентите на заведението, т.е. с поведението си чрез действия демонстрира, че работи именно на длъжността „Сервитьор”.

Дадена ѝ е да попълни Декларация, в която лицето посочва, че предоставя работната си сила от 10.05.2021 година като „Сервитьор ” от 10.00 часа до 18.00 часа с почивни дни събота и неделя и почивка в работния ден от 12.30 часа до 13.00 часа, с уговорено месечно трудово възнаграждение в размер на 650 лв. и няма сключен Трудов договор,но има сключен граждански договор, както и че е получил копие от заверено Уведомление и екземпляр от сключен писмен Трудов договор.

Служителите на АНО не установили други лица в проверявания обект да полагат труд по подобен начин.

Връчена е Призовка на основание чл. 45, ал. 1 от АПК на Я.И.И. (служител в дружеството-жалбоподател), в която са посочени какви документи във връзка с констатираните нарушения в обекта следва да представи дружеството и какъв срок следва да стори това.

Представени са Граждански договор за извършена работа № 001 от дата 10.05.2021 година, сключен с лицето М.М.И., Декларация №002 от 10.05.2021г от лицето М.М.И. за пазене търговска тайна; Декларация №002 от 10.05.2021г. за запознаване от лицето М.М.И., с длъжностната ѝ характеристика,Правилника за вътрешен трудов ред на предприятието , Правилата за безопасност на труда на предприятието и т.н.; Декларация №002 от 10.05.2021г. от лицето М.М.И. за запознаване на лицето с правилата за безопасност на труда в предприятието; Начален инструктаж по безопасност и здраве при работа от 10.05.2021г.

За извършената проверка на място на 11.05.2021г. и по документи на 14.05.2021г. е съставен в „Инспекция по труда” - Хасково Протокол с рег.№ ПР2114899/25.05.2021 година, в който са посочени констатираните нарушения и са дадени предписания за отстраняването им като е определен и срок за това.

Протоколът е връчен на упълномощен представител на дружеството–жалбоподател – В.И.Р. с Пълномощно, приложено в Административнонаказателната преписка (АНП), по което обстоятелство не се спори.

На 25.05.2021 година е съставен Акт за установяване на административно нарушение (АУАН) № 26-001190 за нарушение на чл. 61, ал. 2 от КТ в присъствието на упълномощен представител на дружеството–жалбоподател – В.И.Р.. Последният е запознат със съдържанието му, подписал и е получил екземпляр от него.

Срещу Акта в законоустановения 3-дневен срок не е постъпило писмено Възражение.

Сезиран надлежно с така съставения АУАН, след получаване на образуваната с него преписка, Директорът на Дирекция „Инспекция по труда” - Хасково е издал процесното НП № 26-001190 на 17.06.2021 година.

В издадения санкционен акт, АНО възприема изцяло фактическите констатации, изложени в АУАН, свързани с датата и мястото на нарушението, както и правната квалификация на нарушението, дадена от контролния орган – чл. 61, ал. 1 от КТ, като уточнява че проверката в обекта е на дата 11.05.2021 година.

Обжалваното НП е редовно връчено на дружеството-жалбоподател на 23.06.2021 година по пощата с Обратна разписка. Известието за доставяне, надлежно оформено - датирано и подписано, се намира приложено в АНП, с отбелязване и на имената на получателя й, а именно че е получено от законния представител на дружеството-адресат – управителя И.А.. Възражения относно начина и формата на връчване на НП не се противопоставят в настоящото съдебно производство.

Както в Акта, така и в НП е прието за установено, че работодателят „Прогрес груп 2020” ЕООД е извършил нарушение по чл. 61, ал. 1 от КТ, тъй като дружеството в качеството на работодател не е сключило трудов договор с М.М.И. преди постъпването й на работа, като е посочено че датата на нарушението е 11.05.2021 година. За това нарушение на основание чл.416,ал.5 от КТ във вр.с чл. 414,ал.3 от КТ на нарушителя (работодателя „Прогрес груп 2020” ЕООД) е наложено административно наказание **„ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ”** в размер **1500лв.**

По делото са представени доказателства относно компетентността на АНО да съставя НП по КТ, а именно: Заповед №3-0058/11.02.2014г.на Изп.Директор на ИА „ГИТ“; Заповед №ЧР-920/16.05.2018г. за назначаване на Кирчо Жеков Кирев на длъжност Директор в Главна

инспекция по труда/Дирекция ИТ в гр.Хасково и длъжностна характеристика,относно посочената длъжност на АНО,а именно за длъжност „Директор „ на Дирекция „ИТ“ със седалище Хасково.

По делото е представена и приета като доказателство Заповед №005/11.05.2021г. за прекратяване на граждански договор №001/10.05.2021г. на лицето М.М.И. с дружеството жалбоподател,считано от 12.05.2021г.,като причини за прекратяване на договора е посочено-отказ на работника да подпише трудов договор.

Изложената фактическа обстановка, съответстваща изцяло и на констатациите, обективирани в АУАН и възприети от АНО в НП, се установява по категоричен начин от писмените доказателства и от показанията на разпитаните в съдебното заседание-свидетели Ел. Ив. Л. и Н. Т. Д.. Писмените доказателствени източници, по тяхното съдържание не се оспори от страните и Съдът ги кредитира за достоверни, като цени същите при формиране на фактическите и правните си изводи. С тази правна преценка, за обективно верни се възприеха и свидетелските показания на Ел. Ив. Л. и Н. Т. Д., които са безпротиворечиви, логични и последователни, правдиво звучащи, взаимно кореспондиращи си и при липса на индиции за предубеденост на свидетелите. Не се установява посочените свидетели да имат личностно отношение към представители на дружеството-жалбоподател, което да ги провокира да съставят АУАН. Основания за критика по отношение на тези свидетелски показания не се намериха, а единствено поради служебното им качество – служители на Дирекция „Инспекция по труда” – Хасково, в този смисъл служебната зависимост и отношения на пряка подчиненост спрямо АНО, не е достатъчно за да обоснове заинтересованост от тяхна страна, от тук и превратно или недостоверно пресъздаване на обстоятелствата от конкретната проверка и случилите се събития, които възпроизвеждат в показанията си. И това е така предвид липсата на вътрешни противоречия и такива по между им (както вече бе посочено), от друга страна те не се компрометират и при съотнасяне и с останалите доказателствени източници – писмените такива, нито пък се опровергават с насрещни доказателства, ангажирани от страна на дружеството-жалбоподател. Точно обратното, свидетелските показания са в цялостна корелация и напълно убедително се подкрепят от фактическите обстоятелства, съдържими се в писмените доказателства от АНП. В допълнение към изложеното следва да се посочи, че от доказателствата по делото е видно, че свидетелят по Акта – Д., е и свидетел, присъствал при извършването на проверката и установяването на нарушението, а относно факта, че това лице, както и актосъставителят са в служебно правоотношение с АНО, следва да се има предвид, че в ЗАНН не е предвидено, че лицата, работещи при АНО, не могат да бъдат участници при съставянето на АУАН. В този смисъл е Решение № 39 от 15.02.2019 година по КАНД № 1241/2018 година по описа на Административен съд - Хасково, докладчик Съдията Пенка Костова. Ето защо, според Съда показанията на тези свидетели не са и не се считат за насочени към прикриване на обективната истина по делото. По своя доказателствен ефект и стойност, така обсъдените и оценени с кредит на доверие гласни доказателства са пряко относими към изпълнителното деяние на процесното нарушение и

неговото авторство, времето и мястото на осъществяването му, като потвърждават фактическото му извършване от дружеството-жалбоподател, с оглед установените факти на бездействие от страна на работодателя, който не е сключил трудов договор с работника М.М.И., преди постъпването ѝ на работа. Поради това Съдът ги кредитира изцяло за достоверни.

С правна преценка за достоверност, Съдът изцяло кредитира и писмените доказателства, приложени в АНП, приобщени по реда на чл. 283 от НПК, вр.чл. 84 от ЗАНН, които не се оспориха от която и да е от страните в процеса. Същите се цениха изцяло по съдържанието си спрямо възпроизведените в тях факти, респ. автентични по признак – авторство.

*При така установената фактическа обстановка, Съдът в настоящия си състав достига до следните **правни изводи**:*

Преди всичко, съдът намира жалбата за **допустима**, като подадена от надлежна страна в процеса и в законно установения срок – чл.59 ал.2 пр.І от ЗАНН.

Разгледана по същество, жалбата се явява **неоснователна** по следните съображения:

Актът и НП са издадени от компетентни органи съгласно чл.37, ал.1 от ЗАНН, вр.чл.416, ал.1 от КТ и чл.47, ал.1, б. ”б” от ЗАНН, вр.чл.416, ал.5 от КТ.

При издаването на Акта и НП са спазени предвидените от разпоредбите на изречение второ на ал.1 и ал.3 на чл.34 от ЗАНН срокове.

Налице е пълно фактическо и правно единство между АУАН и НП, досежно описанието на вмененото административно нарушение и фактите по неговото извършване, по идентичен начин възпроизведени в съдържанието на двата акта. В контекста на изложеното, спазени са всички останали процесуални изисквания от формална страна досежно съдържание, като съдът не констатира недостатъци във формата на оспорения санкционен акт, с оглед липсата на някой от императивно изискуемите реквизити, предвидени в [чл. 57 ЗАНН](#).

Ето защо, обжалваното НП се прецени за изцяло законосъобразно от процесуална страна, издадено в напълно редовно учредено и развило се производство по ангажиране административнонаказателната отговорност на жалбоподателя, при липса на допуснати съществени процесуални нарушения в тази фаза, поради което не се предпоставя санкцията на отмяна на същото, на процесуално основание.

Действително в Протокола за извършена проверка с рег.№ ПР2114899 от 25.5.2021 година на едно място е посочено, че проверката на място е извършена в обекта на дата 12.05.2021 година, което съставлява нередовност. Сама по себе си тази нередовност обаче, не е предпоставка за постановяване на незаконосъобразно НП. Погрешното посочване на едно място в Протокола за извършена проверка с рег.№ ПР2114899 от 25.5.2021 година на датата

на проверката по никакъв начин не засяга правата на някоя от страните, и конкретно на дружеството-жалбоподател да разбере за какво нарушение се съставя Протокола за извършена проверка и въз основа на какви данни, тъй като датата на нарушението е коректно посочена и тъй като датата на проверката на всички други места в Протокола за извършена проверка е посочена вярно. Отделно от това датата на проверката е правилно посочена ,както АУАН ,така и в НП. Ето защо тази нередовност не може да се приеме за съществено процесуално нарушение.

Спазени са предвидената форма и процесуален ред, като констатиращият и санкционният актове имат необходимите реквизити и минимално изискуемо съдържание, съобразно изискванията на чл. 42 от ЗАНН – за АУАН, респ. и чл. 57 от ЗАНН – за НП. Самото нарушение е описано точно и ясно, както словесно, така и с посочване на правната му квалификация. Т.е. нарушението е описано по начин, даващ възможност на наказаното лице да възприеме в цялост признаците на същото и да организира адекватно правото си на защита. Налице е и пълно съответствие между описанието на нарушението от фактическа страна и законовата разпоредба, която е била нарушена, а приложената и посочена от АНО санкционна норма съответства на установеното нарушение.

Актът и НП са издадени от компетентни органи съгласно чл. 37, ал. 1, б. „а” от ЗАНН, вр.чл. 416, ал. 1 от КТ и чл. 47, ал. 1, б. „б” от ЗАНН, вр.чл. 416, ал. 5 от КТ. Съгласно [чл. 416, ал. 1 от КТ](#), нарушенията на трудовото законодателство се установяват с Актове, съставени от държавните контролни органи. В процесния казус е установено, а и не е спорно между страните, че към 25.05.2021 година актосъставителят Ел. Ив. Л. е заемала длъжността „Главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда” - Хасково към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” към Министъра на труда и социалната политика” (чл. 399, ал. 1 от КТ). В този смисъл са и изявленията на свидетеля Л. направени в открито съдебно заседание.Предвид изложеното актосъставителят Ел. Ив. Л. безспорно се явява държавен контролен орган, имащ право по силата на закона да извършва подобни проверки, респ. да съставя АУАН за констатираните нарушения. Лицето, подписало НП – Кирчо Жеков Кирев, е заемало към момента на издаването му длъжността „Директор на Дирекция „Инспекция по труда” – Хасково” и деянието е извършено в зоната на отговорност на Дирекция „Инспекция по труда” – Хасково. Персоналното заемане на тази длъжност от издателя на процесното НП е служебно известна на Съда, като в тази връзка са налични в АНП Длъжностна характеристика на посочената длъжност, Заповед № 3-0058 от 11.02.2014 година и Заповед № ЧР-920 от 16.05.2018 година, последните две на Изпълнителния директор на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда”. Ето защо е неоснователно наведеното в Жалбата възражение за некомпетентност на АНО.

При издаването на Акта и НП са спазени предвидените от разпоредбите на ал. 1 и ал. 3 на чл. 34 от ЗАНН срокове.

Предвид изложеното липсват предпоставки за отмяна, на процесуално основание (въпреки

наведеното в тази насока възражение в Жалбата), поради недостатък във формата на акта или допуснато друго процесуално нарушение, от категорията на съществени такива, рефлектиращо върху правото на защита на санкционираното лице, респ. довело до неяснота и неопределеност на фактите, подлежащи на доказване. Ето защо, съобразно изложените правни аргументи, решаващият Съдебен състав обосновава формиран правен извод, че процесното НП не страда от формални недостатъци, в резултат на допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, поради което се явява изцяло законосъобразен от процесуалноправна страна, акт.

Досежно материалноправната законосъобразност на НП.

С обжалваното НП „дружеството жалбоподател е санкционирано за нарушение на разпоредбата на [чл. 61, ал.1 от КТ](#), квалифицирано като административнонаказателен състав по [чл. 414, ал.3 от КТ](#) и на същото правно основание на „Прогрес груп 2020” ЕООД, в качеството му на работодател е наложено административно наказание - "имуществена санкция".

НП е издадено при напълно правилно приложение на материалния закона и изводите направени от АНО, както досежно фактите и фактическото осъществяване на съставомерно деяние - описаното в АУАН, обвързано с квалифициране на действителното правоотношение с работещия М.М.И. като трудово такова, така и относно правната квалификация, съдът споделя изцяло за правилни.

Дадената такава е вярна, субсумира се от нормата на [чл. 61, ал.1 от КТ](#) - установяваща задължение за работодателя да сключи трудов договор с работника, преди постъпването му на работа, а съответно неговото неизпълнение е съставомерно като административно нарушение по [чл. 414, ал.3 от КТ](#).

Разпоредбата е пряк израз и доразвива основният принцип, регламентиран в [чл. 1, ал.2 КТ](#) дефиниращ отношенията по предоставяне на работна сила единствено като трудови, с правопораждащ ФС - трудов договор, при установена и форма за неговата валидност - писмена.

По дефиниция и определение от закона - [Кодекс на труда](#), трудовото е всяко правоотношение възникнало при и по повод предоставянето на работна сила от работника на работодателя, за изпълнение на даден вид работа, при определени работен режим и условия за нейното предоставяне и използване - работно място, работно време и възнаграждение за конкретно възложена работа, със съответно произтичащите от това права и задължения и се урежда от трудовоправните норми.

Според императивната новела на [чл. 1, ал.2 КТ](#), предоставянето на работна сила е юридически факт и форма само на трудово правоотношение. От тук, изводими са и особеностите на трудовото правоотношение, предопределящи същите и за трудовия

договор, като характерното е не само относно предмета - престира се работна сила/жив труд/, при упражняване на конкретна трудова функция и с уговорени съществени елементи - работно време и място, характер на извършваната работа и трудово възнаграждение. Типично за същото са и продължителността- нееднократност на престирането на задълженията, така и необвързаността с определен резултат, а с дължимост на работна сила като поведение. Не на последно място, присъща за трудовото правоотношение е и йерархичната подчиненост и организационна зависимост на работника от работодателя, като той - първият е задължен да спазва определения ред и трудова дисциплина, работно време и т. н, които са създадени, разписани от работодателя.

По делото между страните се спори относно съществуването на правоотношение между **„Прогрес груп 2020” ЕООД** и лицето М.М.И., доколкото дружеството -жалбоподател отрича този факт, следователно е спорно обстоятелството дали между горепосочените е налице трудово или гражданско правоотношение, като в зависимост от дадения отговор, следва да се изведе приложимият материален закон и на тази основа се даде разрешението по същество, досежно материалната законосъобразността на НП, както и за съставомерността на вмененото административно нарушение. За формиране на правните си изводи, в тази насока, съдебният състав изходи от доктриналното, легално определение на трудовото правоотношение, регламентирано с КТ.

Преценката дали се касае за "трудов" или "граждански" договор се извършва конкретно за всеки отделен случай, като се изхожда от действителната воля на страните. Трудовият договор е регламентиран в КТ с неговите отличителни белези със създадената ал. 2 на [чл. 1 от КТ](#), в която разпоредба се посочва, че отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само и единствено като трудови правоотношения. Съгласно легалното определение трудовият договор е определен като двустранно или многостранно съглашение, по силата на което едната страна предоставя за определен срок работната си сила, като се задължава да извършва възложените и трудови функции, а другата страна се задължава да заплаща възнаграждение, както и да осигури нормални и здравословни условия на труд. По силата на трудовия договор така, както е регламентиран в Кодекса на труда, едно физическо лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа при определен работен режим, заплащане, работно време, работно място, а предмет на граждански договор е постигане на конкретен трудов резултат, също свързан с полагане на труд, но при пълна самостоятелност, до получаването на крайния продукт, предмет на този облигационен договор.

От значение за изхода на спора е, какъв е видът на извършваната от М.М.И. работа, като при извършването ☐ създадени ли са трудови правоотношения по смисъла на Кодекса на труда между изпълнителя М.М.И. и възложителя **„Прогрес груп 2020” ЕООД**.

Докато трудовият договор, както бе посочено има за предмет престиране на работна сила, то договърът за изработка, услуга /поръчка/ и пр. има за предмет насрещното задължение да се

извърши определена работа и се постигне определен трудов резултат, за което да бъде заплатено определено и предварително договорено възнаграждение, тоест договорът за изработка е договор, по силата на който едната страна - изпълнителят, се задължава на свой риск да изработи нещо, съгласно поръчката на другата страна-възложител, а последната се задължава да заплати на първата определено възнаграждение - [чл. 258 от ЗЗД](#). Поради неговия двустранен, възмезден характер и вида на дължимата престация, договорът за изработка е твърде близък по своите характеристики с трудовия договор, а също и с договора за услуга /поръчка/. Основната разлика между тези договори и трудовия такъв, се състои в елементите работно време, работно място и задължение за спазване на определена трудова дисциплина, както и в йерархичната зависимост на работника при трудовия договор, докато при договора за изработка, услуги и пр. изпълнителят е независим от насрещната страна при осъществяването на уговорения резултат - възложителят може да не одобри и да не приеме този резултат, но не може да наложи дисциплинарно наказание на изпълнителя, затова, че последният се е отклонил от уговореното, нито пък е властен да упражнява над него някакъв йерархичен контрол.

За яснота следва да бъде посочено, че разликата между трудов и граждански договор е анализирана в Тълкувателно решение № 86 от 27.02.1986 г. на ОСГК на Върховния съд, в което е посочено, че разграничението е в зависимост от предмета на сключения договор. Ако между гражданскоправните субекти се уговори престиране на определен трудов резултат (овеществен труд), сключеният договор не е трудов, а граждански, чиято правна регламентация е в ЗЗД. Когато предметът на сключения договор е престиране на работна сила (жив труд) и работникът или служителът е длъжен да спазва установена от работодателя трудова дисциплина, работно време, работно място, налице са най-съществените белези, които характеризират трудовия договор, който се сключва при условията и по реда на КТ.

В случая извършваната от физическото лице М.М.И. дейност е трудова, т.е. правоотношението между нея и „**Прогрес груп 2020**“ ЕООД по този повод се характеризира като трудово такова. Налице е било предоставяне на работна сила, а от това следва, че отношенията между физическото лице и дружеството при предоставянето на работната сила е следвало задължително да се уредят като трудови правоотношения, съгласно императивното правило, разписано в нормата на чл.1, ал.2 от КТ. Това от своя страна означава, че между двете лица е следвало да бъде сключен трудов договор със съответното съдържание, регламентирано в нормата на чл.66, ал.1 от КТ, като нормата на чл.61, ал.1 от КТ, изрично повелява, че този трудов договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа. Тази норма, в случая, безспорно е била нарушена от работодателя „**Прогрес груп 2020**“ ЕООД, тъй като при проверката, извършена от служителите на Дирекция „Инспекция по труда“ – Хасково на 11.05.2021г. /а в следствие и по документи на 14.05.2021г./е установено, че такъв трудов договор не е бил сключен от дружеството с физическото лице преди постъпването му на работа, а е установено и доказано в хода на проверката, че същото лице е предоставило

работната си сила извършвайки работа, част от основната дейност на дружеството, като за това е било уговорено и трудово възнаграждение. В тази връзка представения граждански договор, сключен между „Прогрес груп 2020“ ЕООД и М.М.И., с който първият възлага на втория, срещу заплащане, да изпълнява задълженията на сервитьор, е трудово, а не гражданско, предвид наличието на всички елементи на трудовото правоотношение, съгласно Кодекса на труда.

За пълнота на изложението следва да се посочи, че 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, също свързан с полагане на труд, но при пълна самостоятелност на изпълнителя до получаване на крайния продукт - предмет на този облигационен договор и е повече от очевидно, че в конкретния случай липсва тази самостоятелност, а освен това няма конкретен трудов резултат, който изпълнителят по този договор следва да постигне или получи, т.е. категорично са налице белезите, които характеризират правоотношението като трудово, а не като облигационно. Трябва да се има предвид, че характерът на договора се определя не от неговото наименование, а от неговото съдържание, от правата и задълженията, които се установяват в него, съответно да отговаря на конкретни изисквания, а именно с него да е уговорено за каква работа е сключен, да е уговорено място на работа и трудовото възнаграждение, работникът да е подчинен на работодателя относно това къде, какво и как да работи, работникът или служителът да отговаря пред работодателя по правилата на ограничената имуществена отговорност, работникът или служителът да има право на почивка, на отпуска. Очевидно е, че в настоящия случай белезите на „Граждански договор“ не са налице, доколкото „изпълнителят“ по него не е относително самостоятелен по отношение на изпълнението на възложената му дейност, а е административно подчинен и задължен да спазва стриктно писмени указания на възложителя./така и Решение №910/06.12.2018г. по КАНД №803/2018г. по описа на Административен съд Хасково/.

Независимо от това, същото не е било уредено с трудов договор, в писмена форма и такъв дружеството -работодател не е сключило -изобщо с този работник, преди постъпването му на работа. Този категоричен правен извод се налага, при съвкупното обсъждане и в юридическа съпоставка със закона на приетите писмени доказателства и свидетелските показания, дадени от разпитаните по делото свидетели. Гласните доказателства пряко и абсолютно безпротиворечиво доказват фактите: за местонахождението на лицето в обекта – кафетерия „21 гр кафе“ („21 grams koffee“), намираща се в град Любимец, пл.„Трети март“, блок № 3, област Хасково и стопанисван от дружеството - жалбоподател, както и изпълняваната от М.М.И. конкретна трудова функция /сервитьор/, което субсумира престиране на работна сила, при това на определено място и под контрола, и ръководството на работодателя.

Същевременно, от съдържанието на депозираната саморъчна декларация от работника М.М.И., изготвена в момента на проверката, установими са и др. релевантни признаци, от

действителното фактическо положение, предопределящи трудово-правна връзка по правоотношението, в частност правнозначими се явяват: началната дата от която работи на това място и в същото търговско предприятие-10.05.2021г, описаното работно време и почивки, длъжността й/сервитьор/, както и че има уговорено трудово възнаграждение,размера му. Относно тези факти, съдържанието на декларацията на работника, не се опровергава от др. доказателствени средства по делото, които съдът кредитира.

Интерпретирайки писмените доказателствени средства и съобразно установените факти по делото, в конкретния случай съдът приема, че работата извършвана от М.М.И. в полза на „Прогрес груп 2020” ЕООД, представлява престиране на работна сила, В саморъчната си декларация работникът е посочил длъжността си - сервитьор, както има работно време от 10.00 до 18.00 часа и регламентирани почивки – събота и неделя и почивки в работни ден от 12,30ч.-13,00ч.Последното дава основание на съда, да приеме и квалифицира като трудово правоотношението между страните - физическото лице М.М.И. и дружеството-жалбоподател, по смисъла на [чл. 1, ал.2 от КТ](#), т.к. са безспорно доказани, релевантните факти за реално полагане на труд, с изпълнявана конкретна трудова функция от субекта, както и установено е, че така дължимата от него престация представлява част от дейността извършвана от жалбоподателя- търговец и от която същият формира печалба, осъществява се и под негов контрол, поради което обективно невъзможно се явява каквато и да е самостоятелност от страна на работещия по отношение изпълнението на работата, до получаването на крайният продукт и в този смисъл, напълно правилни изводи е формирал и контролния орган.

След като това е така и между страните е съществувало трудовоправоотношение, с произтичащите от това права и задължения, предмет на уредба от трудовоправните норми, безспорно обусловено е тяхното приложение, в т.ч. и императивната разпоредбата на [чл. 61, ал.1 КТ](#). Според съдържимата се диспозиция в новелата на цитираната правна норма, изрично обвързва сключването на трудовия договор с темпоралния момент-"преди постъпването на работа", от тук изводимо е императивното правило за дължимо поведение, респ. задължение на работодателя, като последният и се явява негов адресат. Обективно е вярно, като доказано обстоятелството, че в конкретния случай работещото лице – М.М.И. в деня на проверката -11.05.2021г се е намирал в обекта, т.е. явил се на работа и е работил, престирала е работната си сила на определеното му място, изпълнявайки възложената й работа, но тъй като в конкретния случай с нея не е бил сключен трудов договор, дори нещо повече безспорно се доказва, че дружеството жалбоподател, в качеството си на работодател, по смисъла на [пар.1, т.1 ДР на КТ](#) е уредил отношението по полагане на труд, не като трудово, нарушавайки императивната норма на [чл. 61, ал.1 КТ](#), в систематическото и функционално тълкуване ведно с [чл. 1, ал.2 КТ](#). Изводимо от новелата на тази разпоредба, при указаното й тълкуване във вр. с [чл. 1, ал.2 КТ](#), е правилото, респ. задължението, свързано със забраната отношенията по предоставяне на работна сила - трудови по

определение на закона, да се уреждат във форма различна от тази на трудовия договор, като единствено допустим юридически факт за възникване на трудово правоотношение. От тук и по аргумент за обратното, безспорно, осъществено от обективна страна е вмененото административно нарушение, тъй като работодателят - ЕООД жалбоподател очевидно не е изпълнил императивното си задължение, предписано от [чл. 61, ал.1 КТ](#) и не е сключил с работника трудов договор, преди постъпването му на работа и започване реалното изпълнение на трудовите функции.

С това си бездействие, дружеството, безспорно е консумирало административнонаказателният състав на [чл. 414, ал.3 КТ](#). Такъв, трудов договор, обективиран в писмен документ, с реквизитите и данни задължителни за съдържанието му /[чл. 66 от КТ](#)/, сключен между конкретния работник / М.М.И. / и работодателят ЕООД, не е бил налице към момента на проверката, което по категоричен начин се установява от събраните по делото доказателства.

Ето защо, решаващият съдебен състав, формира безспорния си правен извод за укоримо поведение от страна на ЕООД, който в качеството си на работодател е субект на задължението по [чл. 61, ал.1 КТ](#), но не е изпълнило същото, поради това правилно, обосновано и законосъобразно е било привлечено към административнонаказателна отговорност и последната реализирана с наложено му наказание - имуществена санкция, на посоченото правно основание - [чл. 414, ал.3, предл.1-во](#), вр. [чл. 61, ал.1 КТ](#).

С оглед, правосубектността му на ЕООД -търговец, търговско дружество, субективните измерения на дейността му -т.е.вината са ирелевантни и не се изследваха от съда, по аргумент от [чл. 83 ЗАНН](#) тъй като тяхната отговорност е обективна, безвиновна. В обобщение от изложеното, налага се крайно правно съждение, процесното НП да е материалноправно законосъобразно и правилно, съотв. санкционираната с него административна простъпка субсумира нарушение във ФС с посочената правна квалификация- [чл. 414, ал.3, предл.1-во](#), вр. [чл. 61, ал.1 КТ](#).

Що се отнася до размера на наложеното наказание, съдът приема същото за правилно определен, при спазване правилата на [чл. 27 ЗАНН](#), доколкото е наложено такова в минимално предвидения от закона размер от 1500лева, поради което липсва правна възможност за неговата ревизия.

Относно процесното нарушение, дали то представлява "маловажен случай", по смисъла на [чл. 28 ЗАНН](#) и предпоставките за неговото приложение, съдът не обсъжда, тъй като конкретното – по [чл. 61, ал.1 КТ](#) като ФС на неспазване трудовото законодателство, по пряко разпореждане на закона, на основание [чл. 415в, ал.2 КТ](#) е изключено от приложното поле на института на маловажността.

За пълнота на съдебният акт, относно искането на проц.представител на дружеството жалбоподател за прилагане на разпоредбата на чл. 9, ал. 2 от НК, следва да се посочи, че

същата е неприложима в настоящият случай ,т.к. КТ изрично предвижда в кои случаи следва да се приеме,че е налице маловажен случай ,тъй като при наличие на общ и специален закон, регламентиращи една и съща материя, се прилага специалният / *lex specialis derogate legi generali* / по арг. от чл. 11, ал.2 от Закон за нормативните актове/.

По разноските

Съгласно разпоредбата на чл. 63, ал. 3 от ЗАНН, ДВ, брой 94 от 2019 година, в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноски по реда на Административнопроцесуалния кодекс (АПК). Съгласно чл. 143, ал. 1 от АПК когато Съдът отмени обжалвания административен акт или отказа да бъде издаден административен акт, държавните такси, разноските по производството и възнаграждението за един адвокат, ако подателят на Жалбата е имал такъв, се възстановяват от Бюджета на органа, издал отменения акт или отказ. Съгласно чл. 144 от АПК субсидиарно се прилагат правилата на ГПК.

По делото се претендират и от двете страни разноски,като от АНО се претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение,а от страна на жалбоподателят се претендира присъждане на разноски в размер на 300лева.

С оглед изхода на делото неоснователно е искането за присъждане на разноски в полза на жалбоподателя,доколкото жалбата се оставя без уважение.

Основателно се явява искането, направено от страна на АНО, за присъждане на разноски, които съдът приема,че са в размер на 80 лв. Присъденият размер трябва да бъде справедлив и обоснован. Съобразно чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ, към която препраща чл. 78, ал. 8 от ГПК, вр.чл. 37 от Закона за правната помощ, за този вид работа е предвидено възнаграждение от 80 лв. до 120 лв. Не е налице правна и фактическа сложност на делото, работата на юрисконсулта по това дело се състоеше в явяване в съдебно заседание , поради което юрисконсултско възнаграждение в посочения размер е справедливо.

По отношение на Решението в частта за разноските жалбоподателят и АНО не могат да искат изменение, тъй като по делото не бяха представени Списъци на разноските от тяхна страна.

Мотивиран така и на основание чл.63, ал.1 от ЗАНН, Съдът в настоящия си състав

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА като правилно и законосъобразно **Наказателно постановление (НП) № 26-001190 от 17.06.2021 година** на Директора на Дирекция „Инспекция по труда” - Хасково, с което на „Прогрес груп 2020” ЕООД с ЕИК 206183440, със седалище и адрес на

управление: град Любимец, ул.„Преслав” № 41, област Хасково, представлявано от управителя И.Д.А., за нарушение на чл. 61, ал. 1 от КТ е наложено на основание чл.416,ал.5 вр с чл.414,ал.3 от КТ административно наказание **„ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ”** в размер на **1 500 лв.**

ОСЪЖДА жалбоподателят **„Прогрес груп 2020” ЕООД** с ЕИК 206183440, със седалище и адрес на управление: град Любимец, ул.„Преслав” № 41, област Хасково, представлявано от управителя И.Д.А. **ДА ЗАПЛАТИ** на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, Дирекция „Инспекция по труда „ гр.Хасково с адрес гр.Хасково,ул.Патриарх Евтимий №2, сумата в размер на **80,00лв. (осемдесет лева)**, представляващи извършени разноси по осъществена юрисконсултска защита по **АНД №557/2021г.** по описа на РС Свиленград.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд – Хасково в 14-дневен срок от съобщението на страните за изготвянето му.

Съдия при Районен съд – Свиленград: _____