

РЕШЕНИЕ

№ 263

гр. В., 26.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – В., 13 СЪСТАВ, в публично заседание на четиринадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Сияна Геннадиева

при участието на секретаря Цветанка Ив. Кънева
като разгледа докладваното от Сияна Геннадиева Административно наказателно дело № 20233110205468 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл.59 и сл. от ЗАНН и е образувано по жалба от „Везувий“ ЕООД, против Наказателно постановление № 03-2300558/05.07.2023г. на Директора на Дирекция " Инспекция по труда" - В., с което на „Везувий " ЕООД е наложено административно наказание **„Имуществена санкция"** в размер на 3000 лева на основание чл. 416 ал.5 вр. чл. 414 ал.3 от КТ.

В жалбата се навеждат доводи, че издаденото наказателно постановление е незаконосъобразно и неправилно, издадено в нарушение на процесуалния и материалния закон, като излага подробни съображения в този смисъл. В заключение се иска отмяна на постановлението.

В съдебно заседание, въззивната страна, редовно призована, не се явява, представлява се от процесуален представител, който поддържа жалбата на посочените в нея основания.

Въззиваемата страна, редовно призована, представлява се от юк Й., който оспорва жалбата, моли НП да бъде потвърдено. Моли за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

След преценка на доводите на жалбоподателя и с оглед събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от фактическа страна

следното:

На 03.06.2023г., служители на Дирекция "Областна инспекция по труда"- В. свид.Д. и И. извършили проверка в хотел „З.“, находящ се в гр. В., кк „З.П.“, стопанисван от възз.дружество по спазване на трудовото законодателство. В хотела на рецепция установили лицето Р.К.. Служителите на Д „ИТ” обявили началото на проверката и дали на работещите лица да попълнят декларации. В своята К. посочил, че работи от 20 години за възз.дружество, с работно време от 09.00ч. до 16.00ч., че има трудов, но не и граждански договор, както и че получава месечно възнаграждение в размер на 780 лв. На насрочената документална проверка на 03.06.2023г. от страна на дружеството не бил представен сключения между страните трудов договор. Резултатите от проверката св. Д. описала в Протокол № 2320554/20.05.2023г., с който били дадени и съответните предписания.

Тъй като св. Д. на длъжност инспектор при Дирекция „Инспекция по труда“ установила, че К. осъществява трудови функции в обекта, без да има сключен трудов договор и съставила против възз.дружество акт за установяване на нарушение за това, че дружеството в качеството на работодател е допуснало до работа К., изпълняващ трудови по поддръжка с определено работно време, трудово възнаграждение, без с него да е сключен писмен трудов договор. Било прието, че нарушението е извършено на 03.06.2023г. и квалифицирано като такова по чл.62 ал.1, вр. чл.1, ал.2 и чл.61 ал.1 от КТ.

Въз основа на акта за установяване на административно нарушение, административно - наказващият орган издал процесното наказателно постановление, с което изцяло възприел фактическите констатации и правната квалификация на нарушението по чл.62 ал.1, вр. чл.1, ал.2 и чл.61 ал.1 от Кодекса на труда и наложил на „Везувий“ ЕООД наказание "Имуществена санкция" в размер на 3000 лв. на основание чл.416 ал.5, вр. чл.414 ал.3 от КТ.

В хода на съдебното следствие като свидетел бе разпитана св. Д., чиито показания съдът кредитира като логични, последователни и непротиворечиви. От тях стана ясно, че към момента на проверката К. е извършвал трудова дейност – бил зад рецепция и ги посрещнал като гости на хотела. Посочил пред нея, че работи за възз.дружество като поддръжка на хотела. Посочил в

попълнената декларация, че има сключен трудов договор с въззивното дружество. Поради това му е била предоставена за попълване декларация, която лицето само и собственооръчно е подписало.

Идентични показания дава и свид.И., която също е категорична, че К. ги е посрещнал на рецепция при влизане в хотела. Изрично пред тях е посочил, че работи като поддръжка и има сключен трудов договор. Съда кредитира показанията на свидетелката.

Горната фактическа обстановка съдът приема за установена въз основа на гласните доказателства и писмените доказателства по административно-наказателната преписка, които са последователни, взаимно обвързани и безпротиворечиви и анализирани в съвкупност не налагат различни изводи.

Съдът, въз основа на императивно вмененото му задължение за цялостна проверка на издаденото наказателно постановление относно законосъобразността му, обосноваването му, и справедливостта на наложеното административно наказание прави следните **правни изводи**:

Жалбата е процесуално допустима, подадена от надлежна страна, в предвидения от закона срок и приета от съда за разглеждане.

Наказателното постановление е издадено от компетентен орган- от Директора на Дирекция " Инспекция по труда" гр.В. и в шестмесечния преклузивен срок. То съдържа всички минимално изискуеми от закона реквизити. Нарушението е описано с необходимата конкретика, като са посочени датата, мястото и обстоятелствата по неговото извършване, поради което и възраженията в тази насока са неоснователни. Наказанието за него е индивидуализирано. Актът също отговаря на изискванията на чл.42 от ЗАНН. При неговото предявяване, както и в срока по чл.44 ал.1 от ЗАНН не са били направени или депозирани възражения, в които да са били наведени спорни обстоятелства, нуждаещи се от разследване. По никакъв начин не е нарушено правото на защита на наказаното лице, като същото е реализирано в цялост с подаването на жалба до въззивната инстанция. Поради изложеното до тук съдът намира, че в хода на производството не са допуснати нарушения на процесуалните правила, които да са от категорията на съществените и които да са ограничили правото на защита на наказаното лице.

По преписката са представени писмени доказателства за начина на връчване на АУАН, въз основа на които е издадено процесното наказателно

постановление.

От събраните по делото гласни и писмени доказателства съдът намира, че правилно наказващият орган е приложил материалния закон и е съотнесъл установените фактически констатации към хипотезата на правната норма. Разпоредбата на чл.62 ал.1 от КТ предвижда, че трудовият договор се сключва между работника и работодателя преди постъпването на работа. От доказателствата по делото и собственоръчно попълнената декларация от К. е видно че към момента на проверката в обекта той е изпълнявал трудови функции по поддръжка на хотела. В същата декларация е посочил, че работи за дружеството от 20 години, като поддръжка, имал е уговорено трудово възнаграждение, работно време, работно място и т.н. и последното му трудово възнаграждение е получено на 07.05.2023г., като е вписало, че има трудов договор, а на графата за граждански договор е отбелязал, че такъв няма.

С оглед на това съдът намира за недоказани твърденията в жалбата за това, че К. не е престира труд в обекта. Напротив, от всички доказателства по делото се установява, че той е престира труд в полза на въз.дружество, като това се потвърждава и от представения от въззивната страна граждански договор. Поради това съдът намира, че правилно наказващият орган е приел, че е налице нарушение на чл.62 ал.1 от КТ, тъй като безспорно е установено, е работодателят е допуснал до работа работника преди с него да е бил сключен трудов договор.

Правилно наказващият орган е приел, че в случая отношенията между работника и „Везувий“ ЕООД са между „работник“ и „работодател“, като дружеството безспорно има качеството „работодател“, тъй като се явява лице което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение.

Съда не приема възражението на въззивната страна, че работника К. не е изпълнявал трудова функция на длъжност „поддръжка и озеленяване“ и че страните не са имали трудовоправни взаимоотношения. Представения граждански договор за изработка съда не кредитира поради несъответствието му с другите представени по делото доказателства. На първо място договора е за поддръжка и озеленяване. Видно от декларацията попълнена от работника К. не сочи, че е извършвал дейност по озеленяване. В попълнената декларация

работника К. е посочил, че няма сключен граждански договор, посочил е че има сключен трудов договор, като също така е декларирали елементите на трудово правоотношение - работно време, почивки, договорено и съответно изплатено трудово възнаграждение. В приложения договор от въз. страна не е договорено възнаграждение за конкретно извършена дейност.

Съдът намира обаче, че материалният закон е приложен правилно, тъй като и правилно наказващият орган е определил отношенията между дружеството и К. като такива между работник и работодател. Безспорно по делото е установено, че между страните не е бил сключен трудов договор, а е бил представен граждански договор и то едва в хода на съдебното производство. Спорният елемент в настоящият казус е дали дали въпреки сключения граждански договор, отношенията между дружеството и работника са били трудово-правни, респективно дали е следвало да бъде подписан трудов договор и дали реално е бил сключен така представения в хода на адм. производство граждански договор. Съобразно законовите изисквания трудов договор се сключва в писмена форма между работник / служител и работодател преди постъпването на работа, след като страните са се уговорили за всички необходими и задължителни елементи по трудовото правоотношение, а именно място на работа, наименование на длъжност и характер на работа, дата на сключване и начало на изпълнение, времетраене, основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане, продължителност на работния ден или седмица.

Представеният граждански договор по делото е частен документ по смисъла на чл. 180 от ГПК, във вр. с чл. 144 от АПК, съставен от жалбоподателя и е доказателство, че съдържащите се в него изявления са направени от него, но не и доказателство, установяващо отразените в същия обстоятелства. Съгласно чл. 181, ал. 1 от ГПК, частният документ има достоверна дата за трети лица от деня, в който е заверен, или от деня на смъртта, или от настъпилата физическа невъзможност за подписване на лицето, което е подписало документа, или от деня, в който съдържанието на документа е възпроизведено в официален документ, или от деня, в който настъпи друг факт, установяващ по безсъмнен начин предхождащото го съставяне на документа. За разлика от официалния документ, частният документ изначално не удостоверява с обвързваща доказателствена сила

датата на съставянето му. Следователно, датирането на гражданския договор не обвързва трети лица, какъвто безспорно се явява административният орган в лицето на Директора на Дирекция ИТ – В..

Следващият спорният момент е дали към датата на проверката работника е престирал труд в полза на работодателя и дали са били налични всички елементи, характеризиращи отношенията им като трудово-правни или те са били гражданско-правни. По преписката е приложен граждански договор, с който въззивника е възложил на работника да извърши работа свързана поддръжка и озеленяване на хотела. Срок на договора е бил уговорен в размер на тридесет дни. Видно от попълнената от него декларация той е имала сключен трудов договор и е работила на длъжност „поддръжка“, с определено работно време, уговорено получаване на трудовото възнаграждение, определени почивни дни и дневна почивка от един час, посочен въз.дружество за което полага труд. От анализа на тези писмени доказателства може да се направи извод, че действително към момента на проверката работника е престирал труд за въззивника, като не е имал сключен трудов договор. В тази връзка съдът не приема, че за този период е действал представения граждански договор. В него е посочено единствено, че следва да извършва дейност като поддръжка и озеленяване на хотел З.. Това от своя страна не може да бъде прието за дейност, при която следва да се постигне определен резултат, още повече, че при извършване на проверката не е имало действащ граждански договор. При договора за извършване на работа чрез личен труд – граждански договор, както е формулиран този приложен по преписката, предмета е постигането на определен трудов резултат и взаимоотношенията между страните се отнасят до извършване на една услуга. Трудовите правоотношения на свой ред, уредени със съответен договор, имат за предмет полагането на труд, прилагането на работната сила върху средствата за производство и изпълнението на конкретните трудови задължения от работника. Поради това и като взе предвид съдържанието на попълнената лично от работника декларация, в която основните елементи на трудовото правоотношение и неговото начало се установяват и кореспондират с другите доказателства по делото, съдът намира че нарушението описано в постановлението е доказано по необходимия начин. Поради изложеното до тук съдът намира, че правилно наказващият орган е приел, че в случая отношенията между работника К. и въззивника са между

„работник” и „работодател” , като търговецът безспорно има качеството „работодател”, тъй като се явява лице което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение. В този смисъл съдът намира за безспорно установено, че описаното в постановлението нарушение на трудовото законодателство е било допуснато.

По направеното в жалбата възражение, че работника е бил на обекта по изпълнение на граждански договор за поръчка, съда следва да посочи следното. По възприетото в правната теория трудовият договор, така както е регламентиран в КТ, 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 трудови функции, а другата страна се задължава да заплаща възнаграждение, както и да осигури нормални и здравословни условия на труд, физическото лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа при определен работен режим, заплащане, работно време, работно място. При трудовия договор е налице многократно изпълнение на трудовите задължения, на съответните трудови операции, които се повтарят неограничен брой пъти, и докато трудовият договор не е прекратен, не се изчерпват. От друга страна, договорът за изработка и договорът за поръчка, като вид граждански договори, се сключва между възложител и изпълнител /довереник/ за постигане на определен трудов резултат, който следва да е ясно посочен в договора. Работникът не е участвал в изпълнението на възложената му задача с нищо друго, освен с труда си, за което е било уговорено и възнаграждение. Не може да се приеме, че изпълнителят на дейността по озеленяване и поддръжка на хотел е действал самостоятелно, след като е изпълнявал дейността под ръководството на възложителя на работата. Същественото в случая е и друго, че Кодекса на труда не изключва възможност едно лице да бъде наето за извършване на определена работа, арг. чл. 68, ал. 1, т. 2 от КТ. Разграничителният критерий при определяне дали едно правоотношение е трудово или гражданско/облигационно следва да бъде престацията от лицето, извършващо работата – работната сила. Легално определение на това понятие не се съдържа в Кодекса на труда. Националният статистически институт е дал определение на понятията „заети лица” и „наети лица” във връзка с изследване на заетостта и е възприел, че „заети лица” са лица, които извършват работа за производство

на стоки и услуги поне 1 час срещу заплащане (в пари или натура) или друг доход, а „наети лица“ са лицата, извършващи работа, за която получават възнаграждение в пари или натура под формата на работна заплата (в т.ч. лицата на постоянен и временен трудов договор, на пълно и непълно работно време). От съдържанието на тези сходни понятия следва да се извлече и съдържанието на понятието „работна сила“, а това е способността на човека да произвежда, чрез извършване на определени физически и/или интелектуални действия/усилия. От съществено значение за преценката дали дейността е изпълнявана по трудово правоотношение или по граждански договор и по-точно по-договор за изработка, е обстоятелството, че възложената работа, макар и да е била определена по обем и като краен резултат, при изпълнението и не била налице самостоятелност, след като изпълнителят е действал под ръководството и контрола на възложителя, като не е вложил свои материали, техника или други подобни.

Съдът намира за абсолютно неоснователно направеното от страна на защитата възражение, че хотела все още не е приемал туристи и затова не е следвало работещите в него да имат сключени трудови договори. Дали хотела работи или не с туристи не определя законовата необходимост от сключване на трудов договор, това се определя от полагането на труд в полза на въз.дружество. Доколкото К. действително е полагал труд в полза на въззивното дружество, то сключването на трудов договор се е явявало задължително и не се определя от обстоятелството дали хотела приема гости или не.

Съдът намира, че жалбоподателят е осъществил нарушението, за което е ангажирана административнонаказателната му отговорност. От обективна страна се установява, че към момента на извършената проверка К. е полагал труд по трудово правоотношение без наличието на сключен писмен трудов договор с дружеството жалбоподател. Същият е имал установено работно време, работно място, трудово възнаграждение и е упражнявал конкретна трудова функция. С оглед на това съдът намира, че по същество е било налице предоставяне на работна сила, покриващо характеристиките на трудовото правоотношение.

Предвид изложеното съдът намира, че от събраните по делото доказателства се установява по несъмнен начин, че на посочените в

наказателното постановление време и място, жалбоподателят е извършил от обективна страна нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от КТ, като в качеството си на работодател не е сключил трудов договор в писмена форма със свой работник, въпреки че този работник е извършвал трудова дейност при жалбоподателя, поради което и правилно е била ангажирана административната му отговорност. Основната нарушена разпоредба е тази на чл. 62, ал. 1 от КТ, съдържаща и конкретното правило за поведение, нарушено от санкционираното лице. В тази връзка неоснователни са доводите в жалбата, че не е посочена нормативна връзка с друга разпоредба на основния принцип, залегнал в чл. 1, ал. 2 от КТ.

С оглед обстоятелството, че нарушителят е юридическо лице, не се налага да се обсъжда субективната страна на нарушението, тъй като отговорността на юридическите лица е обективна и безвиновна.

За нарушаване разпоредбата на чл. 62, ал. 1 КТ, в санкционната норма на чл. 414, ал. 3 КТ е предвидено налагане на имуществена санкция или глоба за работодател в размер от 1 500 до 15 000 лв., а за виновното длъжностно лице - глоба в размер от 1 000 до 10 000 лв., за всяко отделно нарушение.

За извършеното нарушение, наказващият орган е наложил глоба на въз.дружество -работодател - към средния, предвиден от законодателя. В действителност в НП липсват конкретни мотиви за налагането на конкретната санкция. В хода на производството са събрани доказателства, видно от протокола за допуснати други нарушения на трудовото законодателства. АНО обаче не е изложил твърдения защо е приел, че следва да бъде наложена конкретния размер на санкцията. По преписката няма доказателства, а и твърдения, жалбоподателят да е бил санкциониран с други влезли в сила НП. Обстоятелството, че при проверката са констатирани и др.нарушения на трудовото законодателство има отношение единствено при преценката дали случаят е маловажен по смисъла на чл.28 от ЗАНН. Предвид това обстоятелство съдът приема, че конкретното нарушение е първо за въззивника и намира, че следва да измени наказанието до предвидения в [чл. 414, ал.3 от КТ](#) минимум- 1500 /хиляда и петстотин/ лева, като намира, че именно тази санкция е съответна на допуснатото нарушение.

Разпоредбата на чл. 415в от КТ предвижда специална спрямо чл. 28 от ЗАНН хипотеза на отговорност за маловажно нарушение. Законодателят е

приел обаче в ал. 2, че не са маловажни нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 КТ. Освен това съгласно ТР № 3/10.05.2011 година на ВАС по тълк. дело № 7/2010 година нормата на чл. 415в, ал. 1 КТ е специална и изключва приложимостта на разпоредбата на чл. 28 ЗАНН.

С оглед направеното искане от страните за присъждане на разноски по делото, съдът установи от правна страна следното:

На основание чл.63д, ал.1 от ЗАНН (Нов - ДВ, бр. 109 от 2020 г., в сила от 23.12.2021 г.) в производствата пред районния и административния съд, както и в касационното производство страните имат право на присъждане на разноски по реда на Административнопроцесуалния кодекс.

Съдът намира, че следва да уважи претенцията на процесуалния представител на АНО, съизмеримо с размера изменената част на НП. Съгласно чл.37, ал.1 от ЗПП заплащането на правната помощ е съобразно вида и количеството на извършената дейност и се определя в наредба на Министерския съвет по предложение на НБПП. Съда счита, че следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в размер на 80,00 лева.

Водим от горното и на основание чл.63 ал.1 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ наказателно постановление №03-2300558/05.07.2023г., издадено от директора на Дирекция "Инспекция по труда" - В., с което на основание чл. 416, ал. 5 от КТ във вр. с чл. 414, ал. 3 от КТ на "Везувий" ЕООД е наложена имуществена санкция в размер на 3000 лева за извършено нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 и чл.61, ал.1 от КТ, като **НАМАЛЯВА** размера на наложената „имуществена санкция" от 3000 / три хиляди/ лева на **1 500 /хиляда и петстотин / лева**

ОСЪЖДА „Везувий“ ЕООД да заплати на Дирекция „Инспекция по труда"-В. сумата от 80,00 лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение по делото.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Административен съд В. – град в 14-дневен срок от съобщението за изготвянето му до страните.

Съдия при Районен съд – В.: _____