

РЕШЕНИЕ

№ 1342

гр. Варна, 18.09.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 27 СЪСТАВ, в публично заседание на пети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Ивелина Христова - Желева

при участието на секретаря Пламена Ст. Стоянова
като разглежда докладваното от Ивелина Христова - Желева Административно наказателно дело № 20233110200649 по описа за 2023 година

За да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 59 и сл. от ЗАНН и е образувано по жалба на „ХРН Лифт“ ЕООД, ЕИК 206849705, със седалище: гр. Варна, ул. „Батак“ №6, ет.10, ап.68, представлявано от Е. К. К., депозирана чрез адв. В.С. от ВАК против Наказателно постановление № 03-2201145 от 14.12.2022 г., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - гр. Варна, с което на дружеството е наложено административно наказание „Имуществена санкция“ в размер на 5 000 /пет хиляди/ лева, на основание чл. 416, ал.5 вр. чл. 414 , ал.3 от Кодекса на труда, за нарушение на чл.62, ал.1 вр. чл.1, ал.2 от Кодекса на труда.

В жалбата бланкетно се сочи, че обжалваното наказателно постановление е незаконосъобразно, поради противоречие с материалния и процесуалния закон, като се моли за неговата отмяна.

В съдебно заседание , въззивната страна, редовно призована се представлява в едно от проведените заседания от своя процесуален представител -адв.В.С., който поддържа жалбата и моли за отлагане на делото с оглед ангажиране на гласни доказателства. В дадената му възможност за ангажиране на такива доказателства- в с.з. на 23.05.23г., процесуалния представител не води поискания свидетел, а в с.з. на 05.09.23г. не се явява и не ангажира становище по делото.

Въззиваемата страна, редовно призована, в последното съдебно заседание се представлява от ю.к.Ошавкова, която оспорва жалбата и моли НП да бъде потвърдено. Претендира и за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

С оглед събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от фактическа страна следното:

На 02.11.2022год., свидетелката К. Д. и М. Д., двете служители на Дирекция „ИТ“-Варна, извършили проверка по спазване на трудовото законодателство от възз. дружество „ХРН Лифт“ ЕООД, ЕИК 206849705. Поводът за проверката бил получен сигнал за възникнал инцидент в хотел „Плиска“, к.к. „Златни пясъци“ с пострадало лице Д. П. Й., извършващ дейност по демонтаж на асансьорна клетка.

При проверката инспекторите установили, че между възз. дружество и „Моника-91“ ЕООД, стопанисващо хотел „Плиска“, к.к. „Златни пясъци“ бил сключен договор за демонтаж на асансьорна уредба и проектиране, доставка и монтиране на нова такава в хотела.

Било установено още, че в обекта на 02.11.22г. е пострадало лицето Д. П. Й. с ЕГН *****, което е паднало от височина при монтиране на асансьора. Било констатирано, че монтирането на асансьора е възложено по договор на възз. дружество, като дейността по монтирането се извършвала от две лица- пострадалият Й. и лицето Н. С.. Й. не бил заварен на обекта от проверяващите. Там те установили лицето Н. С., който декларирал, че Емил го е извикал да монтира асансьор. В декларацията си той посочил, че работи в хотел „Плиска“, че няма сключени трудов и граждански договор, че ще работи по 1 час на ден от понеделник до събота и ще получава по 100 лева дневно, като все още не е получил пари.

На мястото на проверката били снети и писмени сведения от Н.С., който посочил пред проверяващите, че заедно с Д. Й. са имали уговорка с управителя на възз. дружество да демонтират асансьора за 6 дни.

На 03.11.22г. били снети писмени сведения и от управителя на възз. дружество, в които той посочил, че е имал уговорка с пострадалия и със С. да демонтират асансьора за 10 календарни дни срещу сумата от 1000 лева на човек.

Междувременно , на 07.11.22г., с Постановление по чл. 405а, ал. 1 от КТ гл.инспектор в Д„ИТ“-Варна –К.Д. обявила съществуването на трудово правоотношение между „ХРН Лифт“ ЕООД, ЕИК 206849705 и лицето Д. П. Й..

На 14.11.22г. по случая били снети и писмени сведения от Й., в които той посочил, че е посетил хотел „Плиска“ на 01.11.22г., където се е срещнал с управителя на възз. дружество, за да види каква работа трябва да извърши. Била постигната договорка за демонтажа на асансьора, който трябвало да се извърши за около 6 работни дни срещу сумата от 2 500 евро. В сведенията си сочи, че на другия ден 02.11.22г. е започнал работа около 08.00ч., след което е претърпял инцидента.

В хода на документалната проверка от страна на възз. дружество не бил представен трудов договор за Д. Й.. Проверяващите органи описали констатациите си от проверката в констативен протокол №ПР2237147/23.11.2022г.. На същата дата срещу възз. дружество бил съставен и АУАН от св.Д., в който било посочено, че същото е нарушило разпоредбите на чл.62, ал.1 вр. чл.1, ал.2 от КТ, тъй в качеството му на работодател, е допуснал до работа лицето Д. П. Й. да престира труд в полза на дружеството изпълнявайки трудови функции на „общ работник“ в обект : демонтаж на асансьорна клетка в хотел „Плиска“, к.к. „Златни пясъци“ с изпълнител „ХРН Лифт“ ЕООД, с определено работно място и работно време от 10:30. До 17:00ч.и договорено трудово възнаграждение от 1 000 месечно, без да е сключен в писмена форма трудов договор между страните по трудовото правоотношение. В АУАН било посочено, че нарушението е извършено на 02.11.2022г. в обект: демонтаж на асансьорна клетка в хотел „Плиска“, к.к. „Златни пясъци“ с изпълнител „ХРН Лифт“ ЕООД, към който момент е следвало да има сключен трудов договор между страните.

АУАН бил съставен в присъствието на управляващия ЕООД, бил му предявен и

върчен, който го подписал без възражения.

АНО изцяло възприел фактическите и правните констатации на актосъставителя и наложил на **„ХРН Лифт“ ЕООД, ЕИК 206849705** административно наказание “Имуществена санкция” в размер на 5 000 лв. на основание чл. 416 ал.5 вр. чл. 414 , ал.3 от Кодекса на труда, за нарушение на чл.62, ал.1 вр. чл.1, ал.2 от КТ.

В хода на съдебното следствие като свидетел бе разпитана К. Д.-инспектор в Д“ИТ“-Варна, участвала в проверката на възз. дружество. Св. Д. в показанията си пред съда възпроизвеждат възприятията си по време на проверката и потвърждава констатациите отразени в акта.

Съдът изцяло кредитира писмените материали, съдържащи се в АНП и тези събрани в хода на съдебното следствие и приобщени към доказателства по делото, тъй като същите са непротиворечиви по между си и кореспондират с установената по делото фактическа обстановка.

Описаната фактическа обстановка се установява чрез събраните и изготвени по реда на ЗАНН и НПК доказателства и доказателствени средства, а именно - от показанията на свидетеля, дадени в с.з. АУАН, декларация по чл.402 от КТ, обяснения, постановления по чл.405а от КТ, протокол от извършена проверка, заповед и от останалите писмени доказателства по делото.

Съдът, предвид становището на страните и императивно вмененото му задължение за цялостна проверка на издаденото наказателно постановление относно законосъобразността му, обосноваемостта му и справедливостта на наложеното административно наказание, прави следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима, подадена е в срок, от надлежна страна, в установения от закона 14-дневен срок от връчване на НП /съобразно редакцията на ЗАНН/ и пред надлежния съд - по местоизвършване на твърдяното нарушение. Поради това жалбата е допустима и следва да бъде разгледана по същество.

Съгласно разпоредбите на чл.416, ал.1 и 2 от КТ и приложената по делото заповед, АУАН и НП са издадени от компетентни органи. Съгласно чл. 399 от КТ цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика. Съгласно чл. 416, ал.5 от КТ НП се издават от ръководителя на органа по чл.399 или оправомощени от него длъжностни лица съгласно съобразно ведомствената принадлежност на актосъставителите. Видно от цитираните по горе разпоредби органът, който може да налага адм. наказания по КТ е ИД на ИА „Главна инспекция по труда” или оправомощено от него длъжностно лице. В случая НП е било издадено от и.д. директора на Дирекция „ИТ” Варна, който е бил надлежно оправомощен от ИД на ИА „ГИТ“. В горната насока е приложената по делото заповед на ИД на „ГИТ“ издадена на 15.08.2022год. Видно от т.4 от заповедта с нея ИД на „ГИД“ е оправомощил директорите на дирекции „ИТ“ да издават НП по актове съставени от инспектори от „ИТ“.

Видно от съдържанието на АУАН, същият е съставен от К.Д., която към момента на съставянето му е работила на длъжността гл. инспектор в Д"ИТ"-Варна, следователно е била компетентен да издава АУАН.

АУАН и НП са съставени в сроковете по чл.34,ал.1 и 3 от ЗАНН.

АУАН е съставен в присъствието на представляващия дружеството лице и свидетеля М. Д., присъствала при установяване на нарушението. Действително АУАН е съставен в присъствието на един свидетел, но това нарушение не е съществено, тъй като не засяга пряка правото на защита на обвинения правен субект.

При цялостната проверка на атакуваното НП, настоящият съдебен състав не констатира нарушение на разпоредбите на чл. 42 от ЗАНН - относно описание на нарушението. В акта е направено пълно и детайлно описание на нарушенията, датата и мястото на извършване, както и на обстоятелствата при които е извършено. Посочени са и законовите разпоредби, които са нарушени. Отразени са всички данни относно индивидуализацията на нарушителя - фирмата /наименованието на дружеството/, адрес и Булстат.

Спазено е от страна на административно - наказващия орган на изискването на чл.57, ал.1 от ЗАНН, а именно в издаденото наказателно постановление да бъде дадено пълно описание на нарушението, на обстоятелствата, при които е извършено, на доказателствата, които потвърждават извършеното административно нарушение. Поради това и възраженията в жалбата в този аспект не се споделят от съда.

След преценка на събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност съдът прецени от правна страна, че НП е издадено в нарушение на материалния закон по следните съображения:

Административнонаказателната отговорност на жалбоподателя е ангажирана за извършено нарушение на разпоредбата на чл.62, ал.1 вр. чл.1, ал.2 от КТ.

В нормата на чл. 62, ал. 1 КТ е отразено правилото, че трудовия договор се сключва в писмена форма. Предметът на КТ е определен в чл. 1, ал. 1 и ал. 2 КТ. Първата алинея определя кръга отношения, които КТ урежда и това са трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях. Втората алинея определя всички отношения при предоставянето на работна сила, да се уреждат само като трудови правоотношения. Разпоредбата на чл. 61, ал. 1 КТ определя момента , когато между работника или служителя и работодателя следва да се сключи трудовия договор и този момент е преди постъпването на работа.

В санкционната норма на чл. 414, ал. 3 КТ законодателят е гарантирал спазването на правилата на чл. 61, ал. 1 и чл. 62, ал. 1 или ал. 3 КТ с предвиждане на неблагоприятни правни последици, реализиращи се спрямо работодател и виновно

длъжностно лице, в случай на нарушение на горните разпоредби.

Нарушението на 62, ал. 1 КТ се извършва, когато не е сключен трудов договор, или не е сключен в указаната от законодателя писмена форма. Нарушението е формално и за неговата довършеност не се изисква настъпването на определени общественоопасни последици.

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.

В случая от съществено значение за съставомерността на нарушението вменено на въззивното дружество е това дали последното е имало качеството на работодател спрямо лицето Д. П. Й. към датата фиксирана в АУАН и НП като датата на извършване на нарушението /02.11.2022г./, съответно имало ли е възникнало между тях трудово правоотношение.

По смисъла на КТ- параграф 1, т.1 „Работодател“ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател.

След преценка на всички събрани по делото доказателства, както писмени така и гласни съдът прецени, че в хода на съдебното следствие безспорни и категорични доказателства в горната насока липсват.

По делото няма спор, че лицето Д. Й. е бил в хотел „Плиска“ на процесната дата и че е пострадал там, падайки от височина при демонтиране на асансьор. Този факт безспорно се установява от всички събрани по делото доказателства, както писмени така и гласни в това число и от обясненията на Й., дадени в хода на АНП. Този факт, обаче, сам по себе си не е достатъчен за да обуслови извод за наличие на трудово правоотношение между Й. и въззивното дружество, в частност да обуслови качеството на работодател спрямо него към този момент. Не всяко полагане на труд представлява престиране на работна сила в полза на работодател и основание за квалифициране на

възникващите във връзка с това отношения като трудови правоотношения по смисъла на чл. 1, ал. 2 от КТ. Както бе споменато по-горе 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. За да е налице трудово правоотношение следва работникът да е бил нает от работодателя да изпълнява конкретна работа, да има уговорено трудово възнаграждение, работно място, работно време, почивки, отпуски и т.н. Трудовият договор има за предмет прехвърлянето на работна сила -труд от работника за продължителен период. Работникът има задължението да спазва определен ред и трудова дисциплина, както и право да получи трудово възнаграждение и др..

В случая липсват безспорни доказателства , че Й. е полагал труд за въззивното дружество. Съдът намира, че този въпрос е спорен по делото, тъй като самите проверяващи не са установили елементи на трудово правоотношения. В тази връзка следва да се посочи, че нито едно от лицата, на които са снети сведения в хода на АНП, в това число и самият Й. не сочат, че той е прехвърлял труд за възз. дружество. Самият Й., в своите сведения по преписката, не е посочил, че е бил нает по трудово правоотношение от възз. дружество, а твърди, че е имал уговорка с управителя на дружеството да извърши конкретна работа – да демонтира асансьора за 6 работни дни. В тези свои сведения той не посочва работно време, почивки и прочие. Тези негови твърдения, безспорно кореспондират с обясненията на Н. С., депозираните в хода на АНП, още същия ден , на мястото на проверката, с обясненията депозираните на 07.11.22г. от Емил Коев. За да е налице трудово правоотношение следва работника да е бил нает от работодателя да изпълнява конкретна работа, да има уговорено трудово възнаграждение, работно място, работно време, почивки, отпуски и т.н. В конкретния случай безспорни и категорични доказателства в горната насока не са налице. По време на проверката проверяващите не са установили лицето Й. да извършва конкретна трудова функция като общ работник за възз. дружество. Обстоятелството, че Й. е бил в обекта и е демонтирал асансьор не води до безспорен извод, че той работи за възз. дружество. В хода на АНП, а и в с.з. не бяха събрани доказателства за и за работно време, за почивки, а и за уговорено трудово възнаграждение с Д. Й. в деня на проверката. Същият не е декларирал пред проверяващите нито работно време, нито почивки, нито пък месечно трудово възнаграждение. Вписаните в АУАН и НП работно

време и трудово възнаграждение не се подкрепят от нито едно от събраните в хода на АНП писмени доказателства. Така например Й. в своите сведения е посочил, че е следвал да демонтира асансьора за шест дни срещу сумата от 2 500 евро, както и че в процесния ден е започнал работа на обекта в 08:00ч. Никъде, нито в неговите сведения, нито в тези на С. се сочи, че е било уговорено месечно възнаграждение в размер на 1 000 лева, нито пък конкретно работно време.

Съобразявайки изложеното по-горе както и това, че събраните по делото писмени и гласни доказателства не установяват по категоричен начин наличието трудово правоотношение между Д. Й. и възз. дружество към деня на проверката, съдът намира, че адм. обвинение е недоказано. В случая от доказателствата по делото не се установява, че е било уговорено предоставяне на работна сила в условията на продължителност, непрекъснатост и повторяемост на функциите и задълженията за определен от работодателя период от време, на определено работно място, с оръдия на труда - собственост на дружеството и месечно възнаграждение с постоянен размер, т.е. липсват характеристики на трудовия договор - работно време, задължение за спазване на определена трудова дисциплина, както и йерархичната зависимост на работника при трудов договор. Проверяващите не са установили и не могат да посочат уговорено месечно трудово възнаграждение, почивки и прочие за Й., все елементи от необходимост за преценка за възникнало трудово правоотношение между възз. дружество и лицето Д.Й.. Ето защо, съдът счита, че обвинението повдигнато на въззивното дружество не е доказано по безспорен и категоричен начин. Отделен е въпроса, че такова нарушение не е отчетено като установено и в протокола за извършена проверка - констативен протокол №ПР №2237147/23.11.2022г..

С оглед на всичко изложено по-горе и като счита, че по делото липсват безспорни и категорични доказателства, които да установят че въззивното дружество е имало качеството на работодател спрямо лицето Д. Й. към 02.11.2022год. съдът прецени, че атакуваното НП се явява издадено в нарушение на материалния закон и като такова следва да бъде отменено. С оглед горния извод съдът не дължи произнасяне по въпроса за наличието на основанията на чл.28 от ЗАНН.

Относно искането на страните за присъждане на разноски.

Съгласно разпоредбата на чл.63д, ал.1 от ЗАНН 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 се произнася по разноските сторени по делото, което разглежда, когато страните са поискали това.

Разпоредбата на чл. 63д, ал.4 от ЗАНН предвижда, че в полза на учреждението или организацията, чийто орган е издал акта по чл. 58д, се присъжда и възнаграждение в

размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт или друг служител с юридическо образование. Размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл. 37 от Закона за правната помощ. Нормата на чл. 143, ал.1 от ЗАНН сочи, че 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. В разпоредбата на чл. 144 от АПК се сочи, че за неуредените в този дял въпроси се прилага Гражданският процесуален кодекс.

В настоящия случай АНО е бил представляван от надлежно упълномощен процесуален представител, който обаче не е поискал присъждане на юрисконсултско възнаграждение, тъй като не се е явил в последното по делото заседание. Съдът, обаче е констатирал, че са налице основания за цялостна отмяна на НП. Поради което предвид изхода на спора, по арг. на противното на чл.78, ал. 8 от ГПК, вр. чл.144 от АПК, присъждане на юрисконсултско възнаграждение по настоящото дело принципно не се дължи.

Водим от горното и на основание чл.63, ал.3, т.1 и т.2 вр. чл.63, ал.2, т.1 вр.1 и чл.63д, ал.1 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Наказателно постановление № 03-2201145 от 14.12.2022 г., издадено от Директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - гр. Варна, с което на „ХРН Лифт“ ЕООД, ЕИК 206849705, със седалище: гр. Варна, ул. „Батак“ №6, ет.10, ап.68, представлявано от Е. К. К. е наложено административно наказание „Имуществена санкция“ в размер на 5 000 /пет хиляди/ лева, на основание чл. 416, ал.5 вр. чл. 414 , ал.3 от Кодекса на труда, за нарушение на чл.62, ал.1 вр. чл.1, ал.2 от Кодекса на труда.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд- Варна в 14-дневен срок от получаване на съобщението, че решението и мотивите са изготвени.

Съдия при Районен съд – Варна: _____