

РЕШЕНИЕ

№ 46

гр. Кюстендил, 01.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – КЮСТЕНДИЛ, VII-МИ СЪСТАВ, в публично заседание на тринадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Чавдар Андр. Тодоров

при участието на секретаря АЛЕКСАНДРИНА АЛ. ХРИСТОВА като разглежда докладваното от Чавдар Андр. Тодоров Административно наказателно дело № 20231520201317 по описа за 2023 година

Подадена е жалба от „****“ ****, с ЕИК ****, със седалище и адрес на управление в гр.К., ул.“*****” №**** против наказателно постановление №10-0001378/28.11.2023г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Кюстендил, с което на жалбоподателя е наложено административно наказание “имуществена санкция” в размер на 1500 лв. за нарушение по чл.62, ал.1 КТ и на основание чл.414, ал.3 КТ.Твърди се, че не е извършено нарушение на посочената разпоредба.

Ответникът по жалбата е изразил становища за неоснователност на подадената пред съда жалба..

По делото се установи следната фактическа обстановка:

На 26.09.2023г. срещу жалбоподателят е съставен АУАН, а на 28.11.2023г. и НП, за това, че на 25.08.2023г. при извършена проверка по работни места и на по документи на 25.09.2023г., инспектори от ДИТ, извършили на кафе-аперитив, стопанисван от жалбоподателя, находящ се в гр.К., ЖК „****“ до бл.*** се установило, че „****.“ ****, в качеството на работодател, на 25.08.2023г. в 22.30 часа е приел на работа лицето Г. Й. Н. да изпълнява трудовите си задължения като „барман“ в обекта на контрол: кафе-аперитив в гр.К., кв.“*****“ до бл.***.Същото лице писмено декларира, че работи от един месец в обекта с работно време от 17.00 до 23.00 часа.При проверката по документи, работодателят не представи трудов договор с горепосоченото лице.Представи се граждански договор за извършване на работа чрез личен труд от 05.08.2023г., в който липсва срок за изпълнение и е

договорено възнаграждение в размер на 10 лв. за всеки отработен час.Предоставянето на работна сила от страна на работника, с фиксирано работно време и работно място, както и липсата на срок в гражданския договор и почасовото заплащане са елементи от трудовото правоотношение.

„*****“, в качеството на работодател, не е уредил отношенията при предоставянето на работна сила на Г. Й. Н. като трудови правоотношения, като не е сключил трудов договор в писмена форма.

В АУАН и в НП е посочена нарушената законова разпоредба-чл.62, ал.1 КТ, като на основание чл.414, ал.3 КТ е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лв.

При проверка от външна страна, съдът счита, че в хода на административно наказателното производство не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, ограничаващи правото на защита на нарушителя и опорочаващи производството. 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. В АУАН и НП надлежно е отразено наличието на всички елементи на трудово правоотношение, включващи работно място, работно време и уговорено трудово възнаграждение по отношение на работника, приемането ѝ на работа един месец преди извършване на проверката, липсата на сключен трудов договор с нея, като вместо това отношенията били оформени като граждански.Като дата на извършване на нарушението е посочена датата на извършване на проверката-на тази датата е констатирано нарушението, поради което не е налице нарушение и в тази насока.

Правилно нарушението е квалифицирано като такова по чл. 62, ал. 1 КТ, доколкото описаните факти касаят липса на сключен трудов договор в писмена форма при наличие на трудово правоотношение.

От показанията на разпитаните свидетели Р. Я. и Л. И., както и АУАН по правилото на чл.416, ал.1 КТ, по делото се установи описаната в акта и в НП фактическа обстановка.В хода на проверката Г. Н. е попълнила декларация по чл.402 КТ, в която е декларирала, че от един месец работи на длъжност „барман“ с работно време от 17.00 часа до 23 часа.Посочила е, че получава възнаграждение в размер на 30 лв. дневно, като има сключен граждански договор и почивни дни-събота и неделя.

Приложен е към административно наказателната преписка и граждански договор, сключен на 05.08.2023г., като в хода на съдебно следствие се представи и подписан от страна на изпълнителя, в който е договорено-„приготвяне на храна при организиране на празненства/събития в кафе-аперитив „*****“.Работата включва приготвяне на храна и нареждане по масите, като менюто, количеството и продуктите за храната се определят и

осигуряват от страна на възложителя“. Договорено е и възнаграждение в размер на 10 лв. на час. Представени са и приемо – предавателен протокол от 25.08.2023г., като в представения в съд заседание е вписано количество изработени плата с храна, каквото записване в представения в хода на проверката липсва. Представена е и разписка за получена сума в размер на 50 лв.-плащане по граждански договор за извършена работа с личен труд.

В хода на производството е разпитана в качеството на свидетел и Г. Н.. В дадените пред съда показания свидетелят твърди, че е работила по граждански договор, който е сключила на 05.08.2023г., по който е приела да изработва плата с храна при поръчка и повекване от страна на възложителя при необходимост-провеждане на празненства и мероприятия. На датата на проверката имало рожден ден, за който тя изработила 10 плата хапки и 5 плата салата, като получила 30 лв. Рождения ден приключил около 21.00 часа, но тя са забавила и останало до проверката. Проверяващите я заварили зад бара, поради което и в декларацията вписала, че работи като „барман“.

Показанията на посочения в предходния абзац свидетел, съдът счита, че противоречат изцяло на показанията на св. Я. и И., които от своя страна са изцяло еднопосочни и последователни, както и на попълнената от нея декларация по чл.402 КТ. Показанията и противоречат изцяло и на съдържанието на представения от жалбоподателя „граждански договор“, както и на представените от него приемо-предавателен протокол и разписка за получена сума. Свидателят твърди, че е получила 30 лв., а разписката е за сума в размер на 50 лв. а в приемо-предателния протокол е вписано различно количество плата с храна.

Следва да се посочи, че представения в хода на съдебно следствие приемо-предавателен протокол са вписани количества храна, като в представения в хода на проверката такова вписване не е налице, а е посочено единствено, че са отработени 5 часа. Представения пред административно наказващия орган е заверен с „вярно с оригинал“ и подпис, което означава, че следва да е напълно идентичен с опигиналния приемо-предавателен протокол.

При горните доводи, съдът счита, че не следва да кредитира и ползва показанията на горния свидетел при изграждане на фактическите си изводи, както и протокола с вписани количества храна.

В случая основният спорен въпрос между страните е дали отношенията, които са се развили между св. Ненкова и жалбоподателя имат трудовоправен характер, или гражданскоправен такъв, което налага по детайлното изследване на възникналото отношение.

Като в теорията, така и в практиката, безспорно се приема, че въпреки някои прилики, трудовият договор и гражданският договор /в най-голяма степен договорът за изработка/ имат съществени разлики, които определят и различното им приложно поле:

На първо място, основната разлика между двете се съдържа в предмета на двата договора. Договорът за изработка се сключва за постигане на

определен конкретен резултат, за изработване на готов продукт, произведение или на услуга с ясно очертани и уговорени между страните параметри и характеристики. Същевременно, предмет на трудовия договор е предоставянето от работника и използването от работодателя на работната сила на работника при условия, създадени от работодателя. Работната сила е благо, което се съдържа в личността на нейния носител и е неотделимо от нея. Поради това и първият разграничителен критерий е обусловен от 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 престирането на работна сила.

Друга съществена разлика между двете отношения е, че договорът за изработка предполага еднократно изпълнение на определена задача (определен конкретизиран резултат), като след изпълнението му той изчерпва значението си в тази му част. От друга страна, трудовият договор предполага продължаващо и многократно изпълнение на неопределен брой еднотипни трудови операции, които следват една след друга, повтарят се неограничен брой пъти и никога не се изчерпват.

Разлика се съдържа и в мястото на изпълнение на договора. При изработката то се определя от самия изпълнител. 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.

Освен това, договорът за изработка се изпълнява по правило със средства за производство на изпълнителя (освен ако не бъде уговорено друго – така и диспозитивната норма на чл. 259 от ЗЗД), а трудовият договор се изпълнява с материали, оръдия и предмети на труда на работодателя. Използването на труда на работника става винаги при веществени условия, създадени от работодателя, който е техен собственик.

Различно е и разпределението на риска. При договора за изработка рискът е за изпълнителя, като 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 трудово 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. 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 служителът е

престира на труда си. При сделната система работодателят определя т. нар. разценка или трудови норми, които определят желаната и изискуема интензивност на престоирания труд. И в двата случая обаче възнаграждението се дължи за положени трудови усилия, без оглед на конкретно постигнатия резултат.

Съдът следва изрично да посочи, че нито един от гореизброените критерии не е абсолютен, а те представляват само индиция за вида на взаимоотношенията между страните, като всяко конкретно отношение следва да бъде детайлно анализирано в зависимост от конкретните му характеристики, за да се достигне до извода какъв е във всеки един случай видът му, като в тези случаи водещо за преценката какъв е характерът на правоотношенията е именно какво дължи работникът - дали конкретен, достатъчно индивидуализиран резултат при гражданския договор, или работната му сила при трудовия договор.

В конкретния случай, при така посочените от фактическа страна и клаузи на договора, сключен между жалбоподателя и св. Н., е видно, че е липсва уговорка за конкретен, индивидуализиран по специфики и характеристики резултат. Описаните по общ начин характеристики на задълженията водят до извод, че се касае до това същата да полага трудови усилия чрез многократно извършване на посочените еднотипни, при това неопределен брой, действия в рамките на неопределен продължителен период, което, както вече се изясни е характерно за трудовите правоотношения, които предполагат сключване на трудов договор.

Характерен за трудовото правоотношение е и начина на договаряне на възнаграждението-10 лв. на час.Както и факта, че в декларацията по чл.402 КТ, попълнена непосредствено в хода на проверката, свидетелят е декларираа и работно време, както и почивни дни.

При горното, съдът счита, че правилно е констатирано от страна административно наказващия орган, че е налице трудово правоотношение с всички негови елементи.Правилно е квалифицирано извършеното нарушение и е приложена санкционната норма на чл.414, ал.3 КТ, поради което следва потвърждаване на оспорваното наказателно постановление.

С оглед искането на проц. представител на наказващия орган за присъждане на възнаграждение, съдът определя такова съгл. чл. 63д ал. 5вр. ал. 4 от ЗАНН вр. чл. 37 от ЗПП вр. чл. 27е от Наредбата за заплащане на правната помощ в размер от 80 лева/като съобрази размера на потвърдената глоба/.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

Потвърждава наказателно постановление №10-0001378/28.11.2023г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Кюстендил, с

което на „****“ ****, с ЕИК ****, със седалище и адрес на управление в гр.К., ул.“****“ №**** е наложено административно наказание “имуществена санкция” в размер на 1500 лв. за нарушение по чл.62, ал.1 КТ и на основание чл.414, ал.3 КТ

Осъжда „****“ ****, с ЕИК ****, със седалище и адрес на управление в гр.К., ул.“****“ №**** да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Кюстендил ЕООД деловодни разноски в размер на 80 лв.

Решението подлежи на обжалване в 14 дневен срок от съобщението до страните пред Административен съд гр.Кюстендил.

Съдия при Районен съд – Кюстендил: _____