

РЕШЕНИЕ

№ 631

гр. Пазарджик, 13.10.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, IX НАКАЗАТЕЛЕН СЪСТАВ в публично заседание на двадесет и трети септември, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Елисавета Радина

при участието на секретаря Х.В.
като разгледа докладваното от Елисавета Радина Административно наказателно дело № 20215220201291 по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по реда на чл.63 от ЗАНН.

Образувано е по жалба от ВИОНАС ГРУП ЕООД с ЕИК 201631538 с адрес на управление гр.Пазарджик, ул. М.Д., представлявано от В. Ат.К., чрез адв. П., против НП № 13-002789/11.08.2021 г. на директора на ДИТ Пазарджик, с което на жалбоподателя на основание чл.416 ал.5 КТ вр. с чл.414, ал.3 КТ е наложена в качеството му на работодател глоба в размер на 1500,00 /хиляда и петстотин/ лева.

След депозирането на жалбата дружеството е с променено наименование и нов законов представител-„МОЛДБУЛ ГРУП“ ЕООД , представлявано от С. М. (л. 30) и справка в ТР.

С жалбата се изразява недоволство от атакуваното НП и се иска отмяната му с подробни и твърдения за нарушения на материалния и процесуалния закон.

Това становище се поддържа и в с.з. от процесуалния представител на жалбоподателя на базата на оспорвани факти по нарушението чрез ангажираните доказателства.

Въззиваемата страна, чрез своя процесуален представител, настоява да се потвърди НП.

И двете страни претендират разноски.

Като взе предвид изложените в жалбата оплаквания и прецени събраните по делото гласни и писмени доказателства, Съдът установи:

На 13.05.21г. екип инспектори от ДИТ Пазарджик – Г. Й. и св. А. извършили проверка на строителната площадка, находяща се на пътя гр. Пазарджик - с. Бошуля, преди моста на р. Тополница /в дясно/ , землище на с. Драгор, местност Татарекин. Към момента на проверката имало на площадката имало няколко мъже, които подготвяли кофража за изливане на бетон за изграждане перваз на ограда.

На тези лица били предоставени декларации, в които следвало да отразят, свои лични данни и условията, при които се предоставя трудът време, почивки, заплащане. Първоначално те отказали и предоставили на инспекторите телефон за връзка с организатора на дейността им – А. К., който пристигнал на място. Той съобщил, че обектът е на дружество с наименование „Вионас ВД“ с управител – неговия син, посочвайки и ЕИК на дружеството, по което св. А. извършил справка в Търговски регистър и установил, че не съществува. К. провел телефонен разговор със сина си, който, като законов представител и управител на дружеството, съобщил правилното му наименование и вярното ЕИК.

Междувременно в присъствието на А. К. заварените да полагат труд лица попълнили декларациите. Едно от лицата бил св.В. С. Т. (л. 13) , който отразил ,че работи „от един ден за „Вионас , Бошулско шосе, моста Тополница“.

На 17.05.2021г. в ДИТ Пазарджик били представени обяснителна записка от управителя В. Ат. К. (л.16), както и договор от 05.05.2021г., с който В. К. възлага на А. З. Д. изработване на перваз за ограда на мястото на проверката.

Въз основа на впечатленията си при фактическата проверка, представените документи и изготвените справка, актосъставителят А. приел,

че св.В. Т. извършвал на 13.05.21г. трудова дейност на посочената горе строителна площадка без дружеството – работодател да е уредил отношенията при предоставянето на работна сила като трудови чрез сключване трудов договор в писмена форма.

Затова против дружеството бил съставен процесния АУАН за нарушение по чл. 62, ал.1 от КТ вр. чл. 1, ал.2 от Кодекса. Актът е съставен в присъствието на упълномощен представител на дружеството – адв. П. , предявен му е надлежно и му е връчен препис.

Въз основа на акта е издадено и обжалваното НП, с което за описаното и квалифицираното в акта нарушение е наложена глоба в размер на 1500 лв.

Против дружеството са съставени още три НП-ия за извършено нарушение от същия вид относно положения труд от други две заварени лица – К. Д. и Т. Т..

Претенциите против атакуваното НП са в процесуално - правен и материално -правен аспект и са подробно развити в жалбата и в писмено становище.

Като процесуален порок се представя „различното качество“ на актосъставителя при проверката, в протокола от нея и в акта. Възражението е съвсем несъстоятелно. Няма никакво значение за процесуалната изправност на акта дали съставителят му е бил водещ проверката, по повод на която е съставен акта или само участващ в нея. Какво участие в една проверка има даден контролен орган има значение само за организацията и разпределението на работата в съответната административна служба. В случая Г. Й. е актосъставител, който в рамките на проверката е установил лично.

Двата акта са издадени от материално и териториално компетентни органи (виж заповед на л. 26 и нормите на раздел I, гл.XIX КТ).

В описателната част на двата акта се съдържат достатъчно по обем и яснота обстоятелства по извършеното нарушение, като и двата акта отговарят на изискванията за тяхното съдържание по чл. 42 и чл. 57, ал.1 от ЗАНН. Спазени са били нормативно- установените процедури по съставянето,

предявяването и връчването им.

В хода на цялостния съдебен контрол не се установиха никакви нарушения на процедурата по образуване на административно-наказателното производство със съставянето на АУАН, предявяването му и връчването на препис.

Несподелени от Съда останаха и възраженията **по същество**. Заварените на площадката работници К. Д., св.Т. Т. и св. В.Т. са били доведени от бащата на тогавашния управител – Ат. К., който ги е организиран, ръководел, контролирал и им заплатил от името на дружеството, както самите те признават (виж твърденията на свидетелите Т.и на л. 49 :“ работехме за Вионас , А. К. идваше и ни казваше какво да правим , той отговаря за Вионас ..., трябваше да ни плати и ни плати по 30 лева на ден, “).

Несъстоятелна е тезата, лансирана още в хода на производството пред администрацията – че работниците били наети от А. Д. за изпълнение на поетата от него поръчка по договора за изграждане на процесната ограда с възложител дружеството – жалбоподател. На първо място от показанията на св. Т. Т. се изясни, че и Д. „бил като тях“, тоест работник, а не ръководител и организатор, който ги е наел за изпълнение на договор за изработка на л.16.

Като имплицитно свързано може да се приеме възражението, че заварените на място лица също работили по гражданския договор, като подизпълнители на Д..За да се обоснове несъстоятелността и на тази теза следва да се направи разграничението между гражданския договор за изработка и трудовия и респективно- отношенията, които те създават и предмета им. Като се имат предвид твърде близките елементи на тези два вида отношения, които дават възможност на злоупотребилите „работодатели“ да представят облигационни отношения, като трудово-правни, преценката следва да се прави адекватно на възможността за такава спекулация.По начало, има твърде прилики между трудовият договор и този за изработка.

Трудовият договор се сключва между работника и служителя за възмездно предоставяне на работна сила на работника/служителя(чл. 61, ал.1 вр. чл. 1, ал.2 от КТ). С трудовия договор, съгласно чл. 66, ал.1 от КТ, се уреждат мястото и характера на работа и трудовото възнаграждение, което се

дължи. Работодателят упражнява контрол и предоставя материали, ако е необходимо за работата.

Съгласно **чл. 158 от ЗЗД с договора за изработка** изпълнителят се задължава на свой риск да изработи нещо съгласно поръчката на другата страна възложителя, който от своя страна следва да му заплати за изработеното. Работното време е елемент на трудовото правоотношение (гл. VII на КТ). Трудовото възнаграждение за лицето, изпълняващо труда, е възнаграждението, което полага за труда, без значение последният в рамките на какъв вид отношения се полага. Трудовото възнаграждение може да бъде определено „според изработеното“ - чл. 247, ал.1 , пр. II КТ , а заплащането на изработеното при договора за изработка също е според резултата. При договора за изработка може да се договори да се работи с материали на клиента, но може и с материали на изпълнителя, както е при трудовия договор. Няма пречка изпълнителят да договори по договора за изработка време на работа, което да е с продължителността на работния ден и с полагаемите в него почивки. Този паралел показва какви затруднения могат да произтекат при установяване вида на едно правоотношение, когато договореното по него може да бъде елемент на трудово или на облигационно отношение.

В настоящия случай обаче трудът е полаган на обект на дружеството-жалбоподател, който, чрез трето лице - А. К. – баща на управителя и представител на дружество, е създавал необходимата организация за полагането му: време, място, средства, лица, материали, заплащане . Трудът е престиран в полза на дружеството и възмезден. Предмет на възникналите на място отношения е била самата престация на труда (“ товариохме, чистехме, разхвърляхме „ – виж на л.48), а не определен овеществен резултат или услуга, както е при договора за изработка (ушита дреха, боядисана стая, положени фаянсови плочки на определена площ, прическа , изработка и монтаж на дограма и др.).

Всички тези особености в разграниченията и установените горе факти определят **отношенията, възникнали между св. Т. и дружеството** във връзка с дейността, която свидетелят извършвал на строителната площадка, именно като трудово-правни, а не като облигационни и поради това е

следвало да те бъдат „облечени „в съответната форма за валидност – писмен трудов договор. Свидетелят работил два дни, извършвайки посочената конкретно дейност в полза на дружеството, за което получил по 30 лева на ден, общо 60 лева (виж показанията и на двата свидетели в съдебно заседание). .

Фактът, че не е бил сключен трудов договор, не е спорен и се установява от приложените справки и данните от св. А..

Предвид горния анализ, налице са обективните елементи от състава на възприетото нарушение - работодателят не е уредил отношенията си със св. В.Т. по предоставяне на работната му сила като трудови и не е сключил към датата на престигане на труда трудов договор с работника в указаната от закона форма - писмена.

Нарушението правилно е било квалифицирано по чл. 62, ал.1 вр. чл. 1, ал.2 от КТ, предвид предписанието по двете норми.

Правилно за извършеното нарушение е била ангажирана административно-наказателната отговорност, в случая под формата на имуществена санкция, на основание чл.414, ал. 3 КТ като е наложена минимално предвидената по размер.

Дори и разгледано в контекста на останалите 2 аналогични казуса (НП-ия са съставени и за неключени трудови договори с другите две заварени на място лица) , налагането на процесната глоба не е неоправдано и не е в противоречие с „**принципа за пропорционалност**“. Наистина, той е задължителен при преценка на наложената санкция, тъй като е основен сред принципите на правото на Европейския съюз. Съгласно трайната практика на Съда на Европейския съюз, държавите- членки имат законен интерес да вземат подходящите мерки за защита на своите интереси. С Решение на този съд от 9 февруари 2012 г. по дело М. U., C-210/10, т. 23 и цитираната там съдебна практика е установено, че : „при липса на хармонизация на законодателството на Съюза в областта на санкциите, приложими при неспазване на условията, предвидени от установен в това законодателство режим, държавите- членки са компетентни да изберат санкции, които според тях са подходящи. Те, въпреки това, са задължени да упражняват

компетентността си при спазване на правото на Съюза и на неговите общи принципи, а следователно и при спазване на принципа на пропорционалността.” Тоест правна уредба по правото на Съюза препраща по този въпрос към националните разпоредби, но с член 4, § 3 от ДФЕС относно принципа за лоялното сътрудничество е предвидено *държавите-членки да вземат всички мерки, които са годни да гарантират обхвата и ефективното действие на правото на Съюза, като за тази цел, запазвайки дискреционната си власт по отношение на избора на такива мерки, те трябва да гарантират, че при всички положения придават на санкцията ефективен, пропорционален и възпиращ характер* – (Решение от 7 октомври 2010 г, дело S. M. S., C-382/09, т. 44 и цитираната в същото съдебна практика). В т. 24 от цитирано решение по делото M. U. - т. 24 и цитираната съдебна практика, е посочено, че когато по правото на Съюза не се съдържат по-точни правила за определянето на националните санкции - тъй като не предвижда изрично критерии за преценка на пропорционалността на подобни санкции, „санкционните мерки по национално законодателство не трябва да надхвърлят границите на подходящото и необходимото за постигането на легитимно преследваните от това законодателство цели, като се има предвид, че когато има избор между няколко подходящи мерки, трябва да се прибегне до най-малко обвързващата и че причинените неудобства не трябва да са несъразмерни по отношение на преследваните цели” . В Решение на Общия съд, VIII, 17 март 2016 година по дело T-817/14, в т.50 отново се застъпва становището, че „ Във връзка с това следва да се напомни, че принципът на пропорционалност, който е част от общите принципи на правото на Съюза и е възпроизведен в член 5, параграф 4 ДЕС, изисква актовете на институциите на Съюза да не надхвърлят границите на подходящото и необходимото за постигането на легитимните цели, преследвани от разглежданата правна уредба, като се има предвид, че когато съществува избор между няколко подходящи мерки, трябва да се прибегне до мярката, която създава най-малко ограничения, а породените от нея неудобства не трябва да са несъразмерни с тези цели. Следователно не става дума да се установи дали приетите от законодателя на Съюза мерки са единствените или най-добрите възможни, а дали те са явно неподходящи по отношение на преследваната цел (вж. решение ATC и др., т. 31 по-горе, EU:T:2013:451, т. 98 и 99 и цитираната съдебна практика).

Така, при приложение на принципа на пропорционалност и посочените критерии за преценката му по правото на Съюза - следва да се има предвид преследваната цел с реализиране на създадените с НП неблагоприятни за нарушителя последици – а тя е защита на регулираните обществени отношения. В случая това са обществените отношения, свързани с гарантиране на правата на двете страни по трудов договор и особено на работника, който се приема като по-уязвимата страна в тази връзка. Тъкмо поради спецификата на регулираните обществени отношения законодателят и е въвел още с чл.1 (ал.2) на КТ изискването отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения и то чрез договор с писмена форма за неговата валидност.

В представения по-горе смисъл налагането на минималната санкция съвсем не е непропорционално на преследваната цел , която е освен репресивен, има и превантивен характер за спазване в бъдеще на установения правов ред.

Маловажност на случая е изключена с нормативното решение , обективизирано с ал.2 на чл. 415в от КТ.

Горното обосновава потвърждаване на НП, което прави неоснователна претенцията за разноси в полза на дружеството –жалбоподател, но основателна – тази на процесуалния представител на ДИТ. Претендираното юрисконсултско възнаграждение следва да се определи в минимален размер 80 лева ,предвид факта, че е поведено само едно съдебно заседание, в което са разпитани трима свидетели и неголемия обем на писмените доказателства.

На основание чл. 63, ал.1 от ЗАНН Пазарджишкият районен съд:

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА НП № 13-002789/11.08.2021 г. на директора на ДИТ Пазарджик, с което на „ВИОНАС ГРУП“ ЕООД с ЕИК 201631538, гр.Пазарджик, ул. М.Д. на основание чл.416 ал.5 КТ вр. с чл.414, ал.3 КТ е наложена в качеството му на работодател глоба в размер на 1500,00 /хиляда и петстотин/ лева.

ОСЪЖДА „ВИОНАС ГРУП“ ЕООД с ЕИК 201631538 да заплати на ДИТ Пазарджик сума в размер на 80 лева.

Решението подлежи на обжалване пред Административен съд – Пазарджик в 14-дневен срок от получаване на съобщенията от страните.

Съдия при Районен съд – Пазарджик: _____