

РЕШЕНИЕ

№ 319

гр. Монтана, 22.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – МОНТАНА, ПЪРВИ СЪСТАВ, в публично заседание на тринадесети ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: РУМЯНА МИХАЙЛОВА

при участието на секретаря ГИНКА АТ. МИТОВА
като разгледа докладваното от РУМЯНА МИХАЙЛОВА Административно наказателно дело № 20231630201189 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл.59 и сл. от ЗАНН.

С Наказателно постановление № 12-2300141/ 15.09.2023г. на Директора на Дирекция „ИТ” – град Монтана на „Д.” ЕООД със седалище и адрес на управление град М., представлявано от управителя М. Г. Д. е наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 1 800.00 (хиляда и осемстотин) лева на основание чл.416, ал.5 във връзка с чл.414, ал.3 от КТ.

Недоволен от така издаденото Наказателно постановление е останал административно наказания, който обжалва същото с оплакване за незаконосъобразност, като излага конкретни доводи. Поддържа, че при съставянето на АУАН и издаването на НП са допуснати съществени процесуални нарушения. Нарушението не е установено по несъмнен начин. В подадено допълнително становище се навеждат нарушения от страна на проверяващите органи в извършената на място в обекта проверка. Алтернативно се прави искане за намаляване на наложената имуществена санкция в минимален размер. Заявява подробни доводи и съображения в жалбата, както и в писмена защита. Претендира разноски за адвокатско възнаграждение, съгласно списък на разноските.

Въззиваемата страна чрез своя процесуален представител взема становище, че жалбата е неоснователна, а атакуваното НП-законосъобразно. Представя и писмена защита и претендира заплащане на юрисконсултско възнаграждение.

Съдът, като взе предвид събраните по делото писмени и гласни доказателства, доводите на страните и посочените в жалбата основания, намира за установено следното:

Жалбата е допустима: подадена в срока по чл.59, ал.2 от ЗАНН в съответствие с изискуемото от закона съдържание и от страна, имаща правен интерес и процесуална възможност за въззивно обжалване, а разгледана по същество се явява частично основателна.

Съдът намира, за неоснователно изложеното в жалбата, че атакуваното наказателно постановление е издадено при допуснати съществени нарушения на материалните и процесуални правила, както и че е незаконосъобразно.

При извършена проверка на 03.08.2023г. по спазване на трудовото законодателство, административно наказващия орган е констатирал нарушение, което е подробно описано както АУАН, така и в атакуваното Наказателно постановление, а именно нарушение на разпоредбата на чл.62, ал.1 от КТ вр. с чл.1, ал.2 от КТ.

При съставянето на АУАН и при издаване на НП административно наказващият орган е спазил процесуалните изисквания на ЗАНН. Така издадените актове съдържат всички факти и обстоятелства констатиращи нарушението. Актът е съставен на 22.08.2023г., в присъствието на управителя, предявен е на същата дата, за да се запознае със съдържанието му. Управителят е отказал да подпише съставения акт, което обстоятелство е удостоверено с подписа на един свидетел. Впоследствие обаче препис от акта е връчен на управителя срещу подпис.

В срокът по чл.44 от ЗАНН няма подадени писмени възражения по така съставения АУАН и приложени допълнителни доказателства. Не е нарушено по никакъв начин правото на защита на наказаното дружество, тъй като с подаването на жалба против издаденото НП то е организирано своята защита, разбрало е какво нарушение е извършено и се е възползвало от предвидените в ЗАНН способности за защита.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства по несъмнен начин се установява, че при извършена проверка на 03.08.2023 г., в 21.37 часа, свидетелите М. Трифанова и К. И. - инспектори в ДИТ – Монтана, посетили ресторант „А.“, находящ се в гр.М., бул."Т.М." № 27, стопанисван от „Д.“ ЕООД. По време на проверката служителите на Дирекция "Инспекция по труда" - Монтана заварили в обекта лицето П.Ц.П. с ЕГН *****, която полагал труд като сервитьорка. При проверката в обекта, П.Ц.П. обслужвала клиентите на заведението, като вземала поръчките на клиентите и разнасяла поръчаните напитки и храна, предоставяла сметките и приемала дължимите парични суми от клиентите, включително връщала ресто. Св. М. Т. и св. К. И. се легитимирали в качеството си на служителите на ДИТ – Монтана и извършили проверка за спазване на трудовото законодателство. На П.Ц.П. била предоставена декларация, в която посочила, че работи в ресторант „А.“, стопанисван от „Д.“ЕООД, като "сервитьор" с работно време от 17.30 часа до 23.30 часа, със седмично трудово възнаграждение, без отношенията при предоставяне на работна сила да са уредени като трудови правоотношения и без лицето да има сключен трудов договор в писмена форма преди започване на работа.

От гласните показания на разпитаните свидетели М. Т. и К. И. се установява, че при извършената от тях проверка по спазване на трудовото законодателство лицето П.Ц.П. извършва трудова дейност, а именно обслужва клиентите на заведението, като взема поръчките на клиентите и разнася поръчаните напитки и храна, предоставя сметките и приема дължимите парични суми от клиентите, включително връща ресто, т.е. престира работна сила в полза на дружеството, като няма сключен трудов договор в писмена форма при постъпване на работа, с което е извършено нарушение на разпоредбата на чл.62, ал.1 от КТ.

Съдът кредитира твърденията на свидетелите, тъй като същите са непосредствени участници в извършването на проверката и предават личните си впечатления, които кореспондират и с останалите доказателства, а и същите не са заинтересовани от изхода на делото.

Съобразно разпоредбата на чл. 1, ал.2 от КТ отношенията при предоставяне на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. Нормата на чл.61, ал.1 от КТ изисква трудовият договор между работника и

работодателя да бъде сключен преди постъпване на работа, като чл.62, ал.1 от КТ предвижда, че трудовия договор се сключва в писмена форма.

Разликата между трудов и граждански договор се състои в техния предмет – с трудовия договор се уговаря осъществяването на трудова функция, а с гражданския договор се уговаря определен резултат, като съществени елементи от съдържанието на трудовия договор се съдържат в нормата на чл.66 от КТ.

Съществено значение за определяне характера на договора като трудов или граждански има естеството на осъществяваната дейност. И при трудовия договор, и при договора за изработка по чл.258 и сл. ЗЗД, едната страна се задължава да положи труд срещу възнаграждение. При трудовия договор се дължи работна сила – жив труд в рамките на определено работно време за изпълнение на определена трайно осъществявана работа. По гражданския договор се дължи т.нар. обществен труд – постигане на определен резултат. При трудовия договор работникът се намира в зависимост и подчиненост на работодателя – на установен трудов ред и трудова дисциплина. Докато при гражданския договор изпълнителят е независим от възложителя и му дължи само „изработване на нещо” – на уговорения резултат.

При съвкупния анализ на събраните доказателства се установява, че правоотношението между страните е трудово и поради наличие на всички останали белези за полагане на труд – работно време, месторабота, работно място, уговорена периодичност на изплащане на трудовото възнаграждение.

Процесният АУАН и обжалваното НП са издадени и при спазване на предвидените давностни срокове по чл. 34, ал. 1 и ал. 3 ЗАНН, подписани са от съответните длъжностни лица и свидетели, като са връчени лично на представител на дружеството-жалбоподател за запознаване със съдържанието им и съдържат всички задължителни реквизити, съобразно разпоредбите на чл. 42, ал. 1 и чл. 57, ал. 1 ЗАНН, като липсва каквото и да е противоречие или неяснота в съдържанието им. С оглед на изложеното, процесният АУАН и издаденото въз основа на него НП са издадени при спазване на всички императивни изисквания на ЗАНН.

При извършената проверка на материалната законосъобразност на обжалваното наказателно постановление, съдът счита, че „Д.” ЕООД, е осъществило състава на вмененото му административно нарушение по чл.62,

ал.1 вр. с чл.1, ал.2 КТ.

При индивидуализацията на административното наказание за извършеното нарушение, съдът съобрази, че законодателят е предвидил в разпоредбата на чл. 414, ал. 3 от КТ налагане на "глоба" или "имуществена санкция" в размер от 1500 до 15 000 лева на работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство, а именно чл.62, ал.1 КТ. В конкретния случай на "Д." ЕООД е наложена имуществена санкция в размер на 1 800 лева. Като аргументи за определяне на санкцията в посочения размер, наказващият орган е посочил, че се касае за сериозно нарушение на трудовото законодателство, в частта наемане на работещи, а именно липса на сключен трудов договор в писмена форма, липсата на който може да създаде предпоставки за злоупотреба с трудови и социални права на работниците и служителите. Посоченото обстоятелство обаче не представлява отегчаващо отговорността обстоятелство по смисъла на закона, доколкото е присъщо за всяко едно административно нарушение по чл. 62, ал. 1 КТ.

При извършената служебна проверка, съдът не констатира наличието на отегчаващи отговорността на жалбоподателя обстоятелства, които да характеризират извършеното административно нарушение като такова с висока степен на обществена опасност в сравнение с обикновените случаи на административни нарушения от същия вид. По делото са събрани доказателства, че след проверката е поискано даване на разрешение за приемане на работа на П.Ц.П. от страна на жалбоподателя "Д." ЕООД, както и последващ сключен трудов договор №29 от 16.08.2023г. с лицето. Същевременно, следва да се отчете, че по делото не са събрани доказателства за други извършени административни нарушения на трудовото законодателство от страна на дружеството-жалбоподател. С оглед на всичко гореизложено и доколкото извършеното административно нарушение се явява първо такова за дружеството-жалбоподател, съдът счита, че целите на наказанието по чл. 12 ЗАНН могат да бъдат постигнати и с определяне на имуществена санкция в предвидения от закона минимален размер от 1500 лева. В този смисъл атакуваното наказателно постановление следва да се измени, като наложената имуществена санкция се намали от 1800 на 1500 лева.

Предвид изхода на делото и на основание чл.63 д, ал.4 от ЗАНН

жалбоподателя следва да заплати на въззиваемата страна направените по водене на делото разноси в размер на 100.00 лева за юрисконсултско възнаграждение.

Предвид гореизложените мотиви и на основание чл.63 ал.2 т.4 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ИЗМЕНЯВА Наказателно постановление № 12-2300141/ 15.09.2023г. на Директора на Дирекция „ИТ” – град Монтана, с което на „Д.” ЕООД със седалище и адрес на управление град М., представлявано от управителя М. Г. Д., е наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 1 800.00 (хиляда и осемстотин) лева на основание чл.416, ал.5 във връзка с чл.414, ал.3 от КТ, като НАМАЛЯВА размера на наложената на дружеството „Д.“ ЕООД имуществена санкция от 1800 на 1 500 лева.

ОСЪЖДА „Д.” ЕООД със седалище и адрес на управление град М., да ЗАПЛАТИ на Директора на Дирекция „ИТ” – гр.Монтана на основание чл.63д от ЗАНН направените по водене на делото разноси в размер на 100.00 лева за юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване по реда на глава 12 от АПК, на основанията предвидени в НПК, пред АС-гр.Монтана в 14-дневен срок от съобщението на страните.

Съдия при Районен съд – Монтана: _____