

РЕШЕНИЕ

№ 538

гр. В. 06.04.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – В. 13 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Сияна Геннадиева

при участието на секретаря Цветанка Ив. Кънева
като разгледа докладваното от Сияна Геннадиева Административно
наказателно дело № 20233110200920 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 59 и сл. от ЗАНН и е образувано по жалба на „Ела 58“ ЕООД, против Наказателно постановление № 03-2200886/12.10.2022год., издадено от директор на Дирекция "Инспекция по труда" - гр. В. с което му е наложено административно наказание „Имуществена санкция" в размер на 2000 лева, на основание чл. 416 ал.5 вр. чл. 414, ал.3 от Кодекса на труда, за нарушение на за извършено нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ).

В жалбата се моли единствено да бъде намален размера на наложеното адм. наказание.

В съдебно заседание, въззивната страна не се представлява, не се явява.

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

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

На 28.07.2022г. служители на Дирекция „Инспекция по труда", между които свид. М. извършили проверка на търговски обект – заведение за бързо хранене „Гирос“, находящо се в гр.Варна, което се стопанисвало от възз.дружество. В обекта при влизането си служителите на ДИТ Варна

установили едно лице- Г. И., която работела на касата на заведението. На работещата в обекта свид.И. била предоставена декларация, която тя собственоръчно да попълни. Тя попълнила дадената и декларация, като в нея посочила, че работи като касиер от 20.07.2022г. с работно време от 11.00ч. до 12.00ч., с уговорено трудово възнаграждение. Работникът декларира, че няма трудов договор а в момента се обучава, сочи извършваните от нея трудови дейности. Служителите на Д"ИТ"-Варна насрочили и допълнителна документална проверка. При нея се установило, че между въззивното дружество и И. няма сключен трудов договор.

В последствие проверяващите органи описали констатациите си в констативен протокол №ПР2224787/25.08.2022г.

Поради това св. М. съставила срещу въззивника АУАН за нарушение на разпоредбата на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от КТ, тъй като на 28.07.2022г. в качеството на работодател е допуснал до работа лицето И. изпълнявайки трудови функции на „касиер“, с работно място гр. В. заведение за бързо хранене „Гирос“, бул. „Сливница“ № 16, с установено работно време от 11:00 часа до 12:00 часа и договорено месечно трудово възнаграждение в размер на 800 лв., без да е сключен трудов договор в писмена форма между страните по възникналото трудово правоотношение.

АУАН бил предявен и връчен на упълномощен представител на възз. дружество, който го подписал без възражения. В законовия тридневен срок по чл. 44, ал. 1 ЗАНН, в Д"ИТ" не постъпили писмени възражения.

АНО изцяло възприел констатациите на актосъставителя и наложил на възз.дружество административно наказание "Имуществена санкция" в размер на 1500лв. на основание чл. 416 ал.5 вр. чл. 414 , ал.3 от Кодекса на труда, за нарушение на за извършено нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл.61, ал.1 и чл. 1, ал. 2 от КТ.

Като свидетели в хода на съдебното следствие показания даде М. (актосъставител), която възпроизведе пред съда възприятията си от извършената проверка с нужната конкретика. Показанията на свидетелката са последователни, логични и взаимнодопълващи се от една страна, а от друга кореспондират и с приложените по делото писмени доказателства, поради което и се кредитират от съда с доверие.

На следващо място видно от приложената към АНП декларация по чл.

402 от КТ изходяща от И. в нея той самия е вписала, че няма подписан никакъв договор с въззивника - нито трудов, нито граждански, както и каква дейност е извършвала в заведението на възз.дружество в деня на проверката.

Фактите посочени в процесното НП не се оспорват от страната, не се ангажират доказателства който да ги оборят.

Съдът изцяло кредитира останалите писмените материали, съдържащи се в АНП 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 св.М., дадени в с.з., АУАН, идентификационна карта, декларация, обяснения, протокол от извършена проверка 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, обосноваността му и справедливостта на наложеното административно наказание, прави следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима, подадена е в срок от надлежна страна- лице спрямо което е издадено атакуваното НП, в установения от закона 7-дневен срок /съгласно редакцията на ЗАНН към момента на връчване на НП/ от връчване на издаденото НП и пред надлежния съд - по местоизвършване на твърдяното нарушение.

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“ В. който е бил надлежно оправомощен от ИД на ИА „ГИТ“. В горната насока е приложената по делото заповед на ИД на „ГИТ“ издадена на 12.01.2010год. 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“.

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

АУАН е съставен в присъствието на възз. и свидетел, присъствал 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 нарушенията. 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 - име, адрес, ЕГН.

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.

Съдът не споделя и наведените в жалбата възражения за допуснато от АНО нарушение на чл. 52, ал.4 от ЗАНН. Съгласно посочената разпоредба преди да се произнесе по преписката, наказващият орган проверява акта с оглед на неговата законосъобразност и обоснованост и преценява възраженията и събраните доказателства, а когато е необходимо, извършва и разследване на спорните обстоятелства. Задължение обаче за произнасяне по възраженията с нарочен акт или тяхното обсъждане в НП (правораздавателния акт) в закона не е предвидено. Отделен е въпроса, че правото на защитата в производствата с наказателен характер се реализира срещу фактите, а не срещу правната им квалификация. Волята на АНО е формулирана по ясен и недвусмислен начин - а именно за това, че е допуснало до работа лице да престира за него труд без да е сключен трудов договор в писмена форма.

След преценка на събраните по делото доказателства, поотделно и в

тяхната съвкупност съдът прецени от правна страна следното:

С НП адм.наказателната отговорност на въззивното дружество е ангажирана за нарушаване на разпоредбата на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 и чл. 61, ал. 1 КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.1, ал.2 от КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения.

Съгласно чл.62, ал.1 от КТ трудовия договор трябва да бъде сключен в писмена форма.

В случая от събраните по делото гласни и писмени доказателства съдът прецени, че правилно АНО е приложил материалния закон и е съотнесъл установените фактически констатации към хипотезата на правната норма. От събраните по делото доказателства - показанията на свид.М., който не са оборени, от съдържанието на приложения по преписката констативен протокол, и декларацията по чл. 402 от КТ изходяща от И. по безспорен начин се установява, че на 28.07.2022г. последната е изпълнявала трудови функции като „касиер“ в заведение, стопанисван от възз. дружество, без да е имал сключен трудов договор в писмена форма между страните. От показанията на проверяващите органи, депозиран в хода на съдебното следствие става ясно, че при визуално наблюдение на обекта, И. е обслужвала клиенти на касата на заведението, като последната е потвърдила, че извършва такава дейност за възз. дружество вписано и в писмената декларация. От друга страна видно от приложената декларация по чл. 402 от КТ в същата се съдържат основни белези на трудово правоотношение като длъжност, работно място, работно време, почивни дни, почивка в рамките на работния ден и уговорено заплащане.

Всъщност фактът, че към момента на проверката сключен в писмена форма трудов договор между въззивника и И. не е бил налице не е спорен между страните, като основния спорен въпрос е дали към тази дата той е бил работник на въззивника - изпълнявал е трудови функции в негова полза. Съдът намира, че обстоятелството, че И. е изпълнявала трудова функция в полза на възз. е установено по делото по безспорен и категоричен начин от посочените по-горе доказателства.

В контекста на изложеното по-горе съдът счете, че правилно в случая

АНО е възприел отношенията между въззивното дружество и И., като трудови и законосъобразно е приел, че с допускането до работа без сключване на трудов договор в писмена форма въззивника е нарушил разпоредбите на чл.62 ал.1, вр. чл.1, ал.2 и чл.61 ал.1 от КТ и спрямо него следва да се реализират неблагоприятните последици, предвидени от законодателя в санкционната норма на чл. 414, ал. 3 КТ.

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 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. Посочването на тези текстове в АУАН и НП е било сторено с оглед яснота, че между страните е нямало сключен трудов договор и не представлява реализиране на отговорност за няколко нарушения.

Обстоятелството, че възз.дружество е допуснало до работа ненавършило 18г. лице е обект на друго адм. производство. Това деяние засяга обществените отношения при наемането на работа на лице без трудов договор.

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. Поради което спрямо последното следва да се реализират неблагоприятните последици, предвидени от законодателя в санкционната норма на чл. 414, ал. 3 КТ. Правилно е била определена и датата на нарушението- 28.07.2022г., когато лицето е установено да работи в обекта на въззивното дружество. Именно към тази дата е следвало да е наличен сключен трудов договор в писмена форма между страните по трудовото правоотношение.

Правилно АНО е определил и субекта на нарушението. Съгласно § 1, т. 1. От КТ (изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г., доп. - ДВ, бр. 33 от 2011 г., доп. - ДВ, бр. 82 от 2011 г., доп. - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) „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.

Субективна страна на нарушението също е доказана. Възз. е бил на ясно, че няма сключен тр.договор с непълнолетния, като въпреки това му е възложил трудови функции.

Разпоредбата на чл. 415в, ал. 2 от КТ определя, че независимо от тяхното отстраняване не са маловажни нарушенията на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 и 3 и чл. 63, ал. 1 и 2 КТ, което препятства приложението на маловажния случай по чл. 415в, ал 1 КТ.

Съдът намира че в случая не е приложима и общата разпоредбата на чл.28 от ЗАНН, т.к. конкретния случай с нищо не се отличава от обикновените случаи от този род и няма по-ниска степен на обществена опасност. По делото са налице отегчаващи отговорността обстоятелства, а именно допуснати и други нарушения, подробно описани в протокола №ПР2026662/24.09.2020г. , които навеждат на извод, че са били допуснати и други нарушения на трудовото законодателство.

Твърденията, че към момента на извършената проверка от длъжностните лица, И. не е престираал труд в полза на дружеството, а се е обучавала, не могат да доведат до извод различен от изложения. Съгласно чл.230, ал.1 от КТ „С трудовия договор с условие за обучение по време на работа работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят – да я усвои. Видно от цитираната норма, дори и да се обучава едно лице, с него също следва да бъде сключен трудов договор, макар и с условие за обучение, тъй като в тези случаи безспорно има престиране на труд в полза на работодателя, с оглед на което следва да бъде подадено и уведомление до НАП и едва след това работникът да бъде допуснат до осъществяване на трудовите си функции.

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 над нейния минимален размер- 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.

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 разноси 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 над минималния размер, предвиден в нормата на чл.27е от Наредбата, а именно сумата от 100 /сто/ лева. В съответствие с правилото на чл. 78а ал.3 вр. с ал.1 от ГПК, съдът намира, че следва да присъди заплащане на разноските за юрисконсултско възнаграждение, намалени пропорционално съобразно изменения размер на административната санкция, а именно сумата от 60,00 лева.

Водим от горното и на основание чл.63, ал. ал.2, т.4 вр. ал.1 и чл.63д, ал.1 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 03-2200886/12.10.2022 г., издадено от директор на Дирекция "Инспекция по труда" - гр. В. с което на „Ела – 58“ ЕООД, е наложено административно наказание „имуществена санкция" в размер на 2 000 лева, на основание чл. 416 ал.5 вр. чл. 414 , ал.3 от Кодекса на труда, за нарушение на за извършено нарушение на чл. 62, ал. 1, вр. чл. 1, ал. 2 от Кодекса на труда, като **НАМАЛЯВА** размера на наложената „имуществена санкция" от 2000 лева на **1 500 /хиляда и петстотин / лева.**

ОСЪЖДА „Ела – 58“ ЕООД ЕИК 206094298 да заплати на Дирекция „Инспекция по труда"-Варна сумата от 60,00 лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение по делото.

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: _____