

# РЕШЕНИЕ

№ 13

гр. Каварна, 22.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – КАВАРНА** в публично заседание на двадесет и девети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Веселина М. Узунова Панчева

при участието на секретаря Елена Б. Шопова  
като разгледа докладваното от Веселина М. Узунова Панчева  
Административно наказателно дело № 20233240200030 по описа за 2023 година

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

Образувано е по жалба на „Т. Б.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.Варна, ул.\*\*\*\*\*“, №12, ет.5, ап.87, представлявано от управителя К. Т. Т., чрез Адвокатско дружество „Я. и съдружници“, със седалище и адрес на управление гр.Добрич, бул.\*\*\*\*\*“, №52, ет.2, офис 10-11, представлявано от адвокат М. Я., срещу Наказателно постановление № 08-2200269/276 от 12.12.2022г. на ИД Директор на Дирекция „Инспекция на труда“ гр.Добрич, с което на основание чл.416, ал.5, във вр. с чл.414, ал.3 от КТ на жалбоподателя била наложена имуществена санкция в размер на 1 900 лева, за нарушение на чл.61, ал.1 във вр. с чл.1, ал.2 от КТ.

НП е обжалвано от наказаното юридическо лице в срока по чл.59, ал.2 от ЗАНН. В жалбата се навеждат доводи за допуснати процесуални правилни нарушения и материална незаконосъобразност на наказателното постановление, поради което моли за неговата отмяна.

В проведеното открито съдебно заседание жалбоподателят, редовно призована, представлява се от адв.С. С. – АК Добрич, преупълномощен от адв.М.Я., който поддържа жалбата.

Административнонаказващият орган, редовно призована, представлява се от ст.юрк.Г. Н., който оспорва жалбата и моли за потвърждаване на Наказателното постановление.

Контролиращата страна – РП Добрич – ТО Каварна, не изпраща представител.

Каварненският районен съд, след съвкупна преценка на събраните по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

При извършена проверка по спазване на трудовото законодателство от служителите Е. И. К., Е.Н. И., Т. Н. А. и С. И. Г., на Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Добрич на 07.20.2022г., около 14.30 часа на обект (СМР) „Монтаж на нова топлоизолационна система от EPS 60 mm/100 mm с  $\leq 0,035$ “ по външните стени на СУ „\*\*\*\*“, находящ се в ПИ \*\*\*\*.902, в землището на гр.Каварна, общ.Каварна, обл.Добрич, изпълняван от „Т. Б.“ ЕООД, на място е извършено наблюдение на дейностите, които се извършват от работниците. По време на проверката е заварен Г. Т. Т. с ЕГН \*\*\*\*\* да почиства строителните отпадъци от двора на училището в близост до монтирано на външните му стени строително скеле. От същия е изискано да попълни декларация относно условията по наемането му на работа в присъствието на управителя К. Т. Т.. Видно от попълнената декларация Г. Т. работи в проверявания обект на длъжност „общ работник“ с установено работно време от 10.00 ч. до 16.00 ч., осигурени почивки в работния ден – 1 час, с осигурени два почивни дни – събота и неделя и уговорено дневно трудово възнаграждение в размер на 30 лева. В декларацията работникът посочва, че не е подписвал трудов договор, но полага труд в полза на работодателя „Т. Б.“ ЕООД като почиства двора на училището.

С връчена на 07.10.2022г. призовка, за представяне на документи, проверката в обекта е приключила.

На 17.10.2022г. в Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Добрич по служебна ел.поща са получени изисканите с призовката трудови досиета на заварените в обекта работници, като липсва на Г. Т..

Установено е, че „Т. Б.“ ЕООД в качеството си на работодател е приел на работа на 07.10.2022г. в изпълнявания от него обект, описан по-горе, Г. Т. Т. с ЕГН \*\*\*\*\* като „общ работник“, с осигурено работно място, работно време, трудово възнаграждение, почивка в работния ден и седмична почивка, без да е изпълнил задължението си да сключи с лицето трудов договор преди постъпването му на работа.

Въз основа на констатациите, на 14.11.2022 г. от служители на Инспекцията по труда бил съставил акт за установяване на административно нарушение /АУАН/ № 08-2200269. Същият бил съставен в присъствието на управителя на дружеството „Т. Б.“ ЕООД – К. Т..

Въз основа на съставения АУАН, на 12.12.2022 г. Г. Х. Н. – и.д.директор на Дирекция "Инспекция по труда" гр.Добрич, издал НП № 08-02200269/276, за това, че при извършена проверка на 07.20.2022г., около 14.30 часа на обект (СМР) „Монтаж на нова топлоизолационна система от EPS 60 mm/100 mm с  $\leq 0,035$ “ по външните стени на СУ „\*\*\*\*“, находящ се в ПИ \*\*\*\*.902, в землището на гр.Каварна, общ.Каварна, обл.Добрич, изпълняван от „Т. Б.“ ЕООД, на място е извършено наблюдение на дейностите, които се извършват от работниците. По време на проверката е заварен Г. Т. Т. с ЕГН \*\*\*\*\* да почиства строителните отпадъци от

двора на училището в близост до монтирано на външните му стени строително скеле. Установено е, че същия няма сключен трудов договор с дружеството „Т. Б.“ ЕООД, с което дружеството е нарушило чл.61, ал.1, във вр. с чл.1, ал.2 от КТ, с оглед на така констатираното нарушение на основание чл.416, ал.5, във вр. с чл.414, ал.3 от КТ на „Т. Б.“ ЕООД, в качеството му на работодател е наложена имуществена санкция в размер на 1 900 лева.

Гореописаната фактическа обстановка се установява след анализ на събраните по делото доказателства и доказателствени средства за тяхното установяване: показанията на актосъставителя Е. И. К. и свидетелите Т. Н. А. и С. И. Г. и на свидетелите Б. И. Я., Г. Т. Т., С. Р. А.; констативен протокол от 31.10.2022 г.; протокол за извършена проверка ПР 2234115/28.10.2022г., АУАН № 08-2200269/14.11.2022 г.; НП № 08-2200269/276, изд. на 12.12.2022 г. от директора на Д "ИТ" гр.Добрич.

Доказателствената съвкупност се отличава с еднопосочност и вътрешна непротиворечивост, поради което и *per argumentum a contrario* от разпоредбата на чл. 305, ал.3 НПК, подробен анализ и съпоставка на доказателствата не е наложителен.

Въз основа на гореустановената фактическа обстановка настоящият състав прави следните правни изводи:

По допустимостта на жалбата

Същата е процесуално допустима, доколкото е подадена от надлежно легитимирана страна – наказаното юридическо лице, в преклузивния срок по чл. 59, ал.2 ЗАНН, както и срещу подлежащо на обжалване НП. С оглед на това жалбата е породила присъщия ѝ суспензивен (спира изпълнението на НП) и деволутивен (сезиращ съда) ефект.

По приложението на процесуалния закон

При разглеждане на дела по оспорени наказателни постановления районният съд е винаги инстанция по същество – чл. 63, ал.1 ЗАНН. Това означава, че съдът следва да провери законосъобразността на постановлението, т.е. дали правилно са приложени процесуалният и материалният закони, независимо от основанията, посочени от жалбоподателя – аргумент от чл. 314, ал.1 НПК, вр. с чл. 84 ЗАНН. В изпълнение на това си правомощие, съдът служебно (чл. 13, чл. 107, ал.2 и чл. 313-314 НПК, вр. с чл. 84 от ЗАНН) констатира, че АУАН и НП са издадени от компетентни органи; в предвидената от закона писмена форма и съдържание – чл. 42 и чл. 57 ЗАНН (не е налице непосочване на мястото, където е констатирано нарушението).

Налице е и редовна процедура по връчването на АУАН на жалбоподателя. НП също е връчено надлежно на санкционираното лице, но и по правило това обстоятелство има отношение единствено към началото на преклузивния срок по чл. 59, ал.2 от ЗАНН, но не и към законосъобразността на неговото издаване, което хронологически предхожда връчването му.

След преценка на събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност съдът прецени от правна страна следното:

С НП административно- наказателната отговорност на въззивното дружество е ангажирана за нарушаване на разпоредбата на чл. 61, ал.2, във вр. чл. 1, ал. 2 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 свидетелите К., А. и Г., които не са оспорени, от съдържанието на приложения по преписката констативен протокол, и декларацията по чл. 402 от КТ, отразяваща волята на Г. Т. Т., по безспорен начин се установява, че на 07.10.2022 г. той е изпълнявал трудови функции на "общ работник" в полза на дружеството – жалбоподател, 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 в рамките на 10 минути преди проверката, работника е събирал стиропор (метял, почиствал двора на училището), като той е потвърдил, че извършва такава дейност за 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 Г. Т. 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 Г. Т. е изпълнявала трудова функция в полза на въззивника е установено по делото по безспорен и категоричен начин от посочените по-горе доказателства.

В контекста на изложеното по-горе съдът счита, че правилно в случая АНО е възприел отношенията между въззивното дружество и Г. Т., 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. 61, ал. 1, във вр. с чл.1, ал.2 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.

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 – 07.10.2022 г., 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, като субективната страна на нарушението също е доказана. Въззивното дружество е било на ясно, че няма сключен трудов договор с работника, като въпреки това ѝ е възложил трудови функции.

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 №ПР2234115/28.10.202207.12.2022 г., които навеждат на извод, че са били допуснати и други нарушения на трудовото законодателство.

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 - към минималния, предвиден от законодателя размер, като в действителност в НП липсват конкретни мотиви за налагането на санкция в този размер. В хода на производството са събрани доказателства, видно от протокола за допуснати други нарушения на трудовото законодателство. 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.

Не е приложима и разпоредбата на чл. 28 от ЗАНН по силата на цитирания чл. 415в, ал. 2 от КТ, който като специален изключва приложението на общата разпоредба на чл. 28 от ЗАНН. Така Решение от 03.07.2014 г. по к. а. н. д. № 339/2014 г. на ДАС.

На следващо място, пак с оглед изхода на спора, както и изрично стореното от процесуалния представител на въззиваемата страна – ДИТ искане, следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер, определен в чл. 37 от Закона за правната помощ, съгласно препращащата разпоредба на чл. 63д, ал. 4 от ЗАНН. В случая, за защита по дела по ЗАНН, разпоредбата на чл. 27е от Наредбата за заплащане на правната помощ (Нов ДВ, бр. 59 от 2009 г., в сила от 28.07.2009 г., изм., бр. 74 от 2021 г., в сила от 1.10.2021 г.) предвижда възнаграждение от 80 до 150 лева. Производството по делото не се отличава с фактическа или правна сложност, проведени са три съдебни заседания, разпитани са неголям брой свидетели, поради което следва да се присъди възнаграждение в размер на 100 лева.

Така мотивиран и на основание чл. 63, ал. 1 от ЗАНН, съдът

## **РЕШИ:**

ПОТВЪРЖДАВА Наказателно постановление № 08-2200269/276 от 12.12.2022 год. на Директор на ДИРЕКЦИЯ "Инспекция по труда" гр.Добрич, с което на „Т. Б.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.Варна, ул.“\*\*\*\*\*“, №12, ет.5, ап.87, представлявано от управителя К. Т. Т., е ИМУЩЕСТВЕНА САНКЦИЯ в размер на 1 900 лева.

ОСЪЖДА „Т. Б.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.Варна, ул.“\*\*\*\*\*“, №12, ет.5, ап.87, представлявано от

управителя К. Т. Т., ДА ЗАПЛАТИ на Дирекция "Инспекция по труда" гр. Добрич сторените по делото разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 (сто) лева.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Административен съд гр.Добрич по реда на глава дванадесета от Административно-процесуалния кодекс в 14 (четиринадесет) дневен срок от получаване на съобщението, че решението с мотивите е изготвено.

**Съдия при Районен съд – Каварна:** \_\_\_\_\_