

РЕШЕНИЕ

№ 361

гр. София, 31.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 121-ВИ СЪСТАВ, в публично заседание на дванадесети януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ПЕТЯ Н. ТОПАЛОВА

при участието на секретаря АНЕЛИЯ Б. ЛЮБЕНОВА
като разгледа докладваното от ПЕТЯ Н. ТОПАЛОВА Административно наказателно дело № 20211110208729 по описа за 2021 година

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

С наказателно постановление №23-003884/29.04.2021 г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище гр. София към Главна Дирекция Инспектиране на труда, с което на „***** ЕООД, с ЕИК ***** със седалище: *****“, с управител М.Д.Р. с ЕГН ***** е наложена имуществена санкция в размер на 2 500 лв. на основание чл.414 ал.3 КТ за нарушение на чл. 62 ал. 1 вр. чл. 1 ал. 2 от Кодекса на труда.

Дружеството-жалбоподател обжалва наказателното постановление, като в с.з. жалбата се поддържа от управителя Р., която излага с доводи за незаконосъобразност, поради наущения на процесуалния закон - не е посочено мястото на извършване на нарушението, като административнонаказващия орган се е задоволил с описание на обстоятелствата, при които е установил нарушението- „лафка“ (бюфет) и училищен стол с кухня в 84 ОУ „Васил Левски“, с.Герман, но двете са отделни обекти; мястото на извършване на нарушението е с.Герман, което е населено място от СО - Район Панчарево и по смисъла на чл.48, ал.1 от ЗАНН, Дирекция "Инспекция по труда" - Софийска област не е териториално компетентен административнонаказващ орган. Неспазването на териториалната компетентност прави всички действия и актове на органа нищожни, в това число и издаденото НП; неправилно е квалифицирано нарушението - нарушената разпоредба в случая е тази на чл. 1 ал.2 КТ, а не

чл.62 ал.1 КТ. Правят се възражения, че от 2002 г. е отменена алинея 2 на чл. 62, предвиждаща, че трудово правоотношение възниква и когато без да е сключен писмен трудов договор, работодателят е приел на работа работника или служителя и той е започнал да я изпълнява, като след отмяната на тази разпоредба, престирането на трудова сила в полза на работодател не води автоматично до възникване на трудово правоотношение. Нарушението е и недоказано, тъй като на 24.02.2021 г. не е било налице трудово правоотношение с установени елементи: престиране на работна сила за извършване на еднородна дейност през определен период от време срещу уговорено възнаграждение, работно място, работно време, съответно почивка в писмена форма /трудов договор/ с Г.. Същият е бил на обучение за продавач, тъй като има сключен договор за обучение №П-1/18.02.2021 г. с „-***** ЕООД, за което последното има издаден лиценз от Национална агенция за професионално обучение и образование. Г. не е престира труд, тъй не получава и не е получавал заплата от управителя, с която живее и споделят общо домакинство. Представя писмена защита. Предлага на съда наказателното постановление да бъде отменено изцяло.

Въззиваемата страна чрез процесуален представител – юрисконсулт И. предлага на съда да потвърди наказателното постановление като правилно и законосъобразно. Представя писмени бележки. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Жалбата е процесуално ДОПУСТИМА, а разгледана по същество същата е ЧАСТИЧНО ОСНОВАТЕЛНА, като мотивите са следните:

По делото е установена следната фактическа обстановка:

При извършена проверка по спазване на трудовото законодателство от контролните органи на въззиваемата страна на 24.02.2021 г. в обект на контрол, представляващ лавка (бюфет) и училищен стол с кухня в 84 ОУ „Васил Левски“, с. Герман, ул. „Патриарх Герман №81Б и на 01.03.2021 г. и 08.03.2021 г. - по документи, като към 12.10 часа било заварено лицето Ц.Г.Г., който престира труд, като „продавач“ - обслужва клиенти - ученици.

В предоставена за попълване от страна на контролните органи декларация, установяваща законността на отношенията по предоставяне на работна сила, попълнена от Г. собственоръчно декларира, че работи за „-***** ЕООД от пет дни, с работно време от 7.00 часа до 15.00 часа, почивни дни - събота и неделя и трудово възнаграждение – 20 лв. на ден. Срещу точка № 9 от декларацията: „Имате ли сключен писмен трудов договор“ лицето е отбелязало: „на обучение“, а в точка №5 от декларацията е отбелязано, че се

обучава за продавач /л.9 от делото/.

При справка в регистъра на трудовите договори на НАП чрез информационната система на ИА „ГИТ“ било установено, че Ц.Г. Г. има регистрирани трудови договори в ТД на НАП с горесцитираното дружество, които са прекратени /л.23, л.28 и л.29 от делото/.

Контролните органи приели, че жалбоподателят-ЮЛ в качеството му на работодател не е уредил отношенията по предоставяне на работна сила от Ц.Г. Г. като трудови правоотношения и не е сключил със същия трудов договор в писмена форма в нарушение на чл. 62 ал. 1 вр. чл.1 ал. 2 КТ. Приели, че нарушението е извършено на 24.02.2021 г., установено е по време на проверката по документи на 08.03.2021 г. в гр. София.

Бил съставен Протокол №ПР 2106961/08.03.21 г. за извършена проверка.

Свидетелката Б.Л. Тодорова, на длъжност „главен инспектор“ при Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище гр. София съставила и връчила надлежно АУАН №23-003884/08.03.2021 г.

Жалбоподателят-ЮЛ е подал възражение по чл. 44 ал. 1 ЗАНН срещу съставения акт с доводи идентични с тези в жалбата. С това възражение е представен и Договор за обучение №П-1/18.02.2021 г. /л.30 от делото/.

Наказващият орган възприел изцяло фактическата обстановка отразена в акта и издал атакуваното наказателно постановление.

Въз основа на изложената по-горе фактическа обстановка, съдът прави следните правни изводи:

В хода на административнонаказателното производство не е допуснато съществено нарушение на процесуалните правила, което да е довело до накърняване на правото на защита на санкционираното лице. Наказателно постановление съдържа изискуемите от закона в чл. 57 от ЗАНН задължителни реквизити. В наказателното постановление са посочени имената и длъжността на лицето, което го е издало, има номер и дата, посочен е АУАН, въз основа на който е издадено НП, както и името, длъжността и местослуженето на актосъставителя, посочени са данните на нарушителя, визириани в т. 4 на чл. 57 от ЗАНН, описано е извършеното нарушение, вида и размера на наказанието, дали НП подлежи на обжалвана, в какъв срок и пред кой съд. Наказателното постановление е подписано от длъжностното лице, което го е издало. Налице е съответствие между отразеното в АУАН и в НП както досежно описание на нарушението, така и на неговата цифрова квалификация. АУАН и НП съдържат реквизитите посочени съответно в чл. 42 ал. 1 и чл. 57 ал. 1 ЗАНН и акта също е издаден от оправомощено лице -

свидетелката Б.Л. Тодорова. Неоснователни са възраженията на управителя Р., че АУАН и НП са нищожни, тъй като са издадени от териториално некомпетентни органи. Видно от приложеното по делото Заповед №3-0025/08.01.2019 г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, /л.37 от делото/, е разширен териториалния обхват на контролна дейност на органите на служителите от Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, като там фигурира район Панчарево, в който попада и село Герман – мястото на извършване на нарушението. Неоснователни са възраженията, че в АУАН и НП не е посочено мястото на извършване на нарушението, тъй като коректно е посочено, че обектът на контрол е „Лавка (бюфет) и училищен стол с кухня в 84 ОУ „Васил Левски“, с. Герман, ул. „Патриарх Герман №81Б. Без съществено значение за съставомерността на нарушението е, че същите са отделни обекти, тъй като безспорно и двете са стопанисвани от дружеството-жалбоподател и подробно е описано каква дейност е заварен да извършва свидетелят Г. - „престира труд, като продавач - обслужва клиенти – ученици“.

Процесният АУАН и обжалваното НП са издадени и при спазване на предвидените давностни срокове по чл. 34 ал. 1 и ал. 3 ЗАНН. Нарушението е констатирано от контролните органи на дата 24.02.2021 г., а АУАН е съставен на 08.03.2021 г., при абсолютно спазен тримесечен срок.

Съдът намира, че фактическата обстановка, отразена в АУАН и обжалваното НП, безспорно е установена от доказателствата по делото - показанията на свидетелите Б.Л. Тодорова и Ц.И. Кузманова, Протокол №ПР 2106961/08.03.21 г. за извършена проверка, декларация от Ц.Г.Г.; Протокол №ПР 2106961/08.03.21 г. за извършена проверка; идентификационна карта, удостоверяваща качеството „работодател“; справка от регистъра на трудовите договори, заповеди за компетентност.

За да приеме за установена така изложената фактическа обстановка, съдът кредитира изцяло и свидетелските показания на свидетелката В.Ц.В. /очевидец на нарушението/, тъй като същите са последователни, логични, непротиворечиви и безпристрастни. Приложените по делото писмени доказателства съдържат информация, кореспондираща изцяло с показанията на тези свидетели.

Що се отнася до показанията на свидетеля Ц.Г. Г., съдът следва да прецени достоверността на показанията му в съответствие с всички събрани по делото доказателства отчитайки, че същият живее във фактическо съжителство с управителя Р..

В с.з. от 12.01.2022 г. заявява, че на 24.02.2021 г. бил на обучение в обекта - лафката в училището, тъй като двамата с Р. решили повече да не наемат служители, а той да премине обучение и след това да започне работа. Контролните органи започнали проверка, като освен в лавката влизали и в

кухнята, дали му декларация да попълни, не са му въздействали насила да попълни същата, не получава възнаграждение. Смята, че протоколът от проверката е „написан предварително”, не помни колко време е продължило обучението, не помни да му е издаван документ за приключване на същото, не е подписвал с дружеството договор за обучение, а уговорката била устна.

По делото е представен /заедно с възражението срещу АУАН/, Договор за обучение №П-1/18.02.2021 г. /л.30 от делото/. Видно от съдържанието на същия, на дата 18.02.2021 г. дружеството-жалбоподател в качеството на обучаваща организация от една страна и Цветан Г. като обучавано лице са постигнали договореност, че последният ще се обучава за професията „продавач-консултант” за срок от 300 часа, 38 дни, считано от 18.02.2021 г., както и ще му се изплаща стипендия в размер на 20 лв. на ден, два пъти в месеца в брой.

От данните в декларацията от Г. е видно, че към датата на попълването на същата – 24.02.2021 г., същият е заявил, че работи от 5 дни, за времето от 7.00 часа до 15.00 часа, с почивни дни - събота и неделя и трудово възнаграждение – 20 лв. на ден, като заявил, че се обучава за продавач.

Като основание за ангажиране на административнонаказателната отговорност на жалбоподателя, наказващият орган е посочил разпоредбите на чл.62 ал.1 КТ във вр. чл.1 ал.2 КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.1 ал.2 КТ, отношенията при предоставяне на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, а съгласно разпоредбата на чл.62 ал.1 КТ, трудовият договор се сключва в писмена форма, преди постъпването на работника /служителя/ на работа /арг.чл.61 ал.1 КТ/. Тези норми са императивни и следва да се изпълнят от лицата, явяващи се работодатели.

Възраженията, че към момента на извършената проверка от длъжностните лица, свидетелят Г. не е претирал труд в полза на дружеството, а се е обучавал, са неоснователни. Съгласно чл. 230 ал. 1 КТ "С трудовия договор с условие 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. Т.е., от цитираната норма следва, че 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 претирание 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. Дейността на работника Г. към момента на установяване на нарушението има характер на трудова такава, доколкото носи всички елементи на трудовото правоотношение - престиране на труд, на определено работно място, с работно време, на определена длъжност, в условията на йерархическа подчиненост.

Отчитайки отношенията, които е имал Г. с дружеството, както и първоначално декларираните от негова страна данни, включително и характера на представения Договор за обучение №П-1/18.02.2021 г. – частен документ съдът намира, че в конкретния случай е налице прикрит трудов договор. Нещо повече, за съда остава съмнението, че този договор е изготвен само и единствено да обслужи защитната позиция на жалоподателя в административнонаказателното производство. В тази връзка, съдът отчита обстоятелството, че Г. заявява, че се обучава, но по устна уговорка, без сключен договор, времето на обучение и сумата по „стипендията” на обучавания изцяло съвпадат с декларираните от него данни, но всъщност пропускайки важни акценти, а именно: че на мястото на проверката не е открит обучител, а Г. е бил сам, че сключеният договор е абсолютно бланкетен и в него реално няма каквато и да е договореност между страните за постигане на определен резултат или за извършване на конкретна дейност, както и място на обучението.

Дейността осъществявана от Г. към момента на установяване на нарушението има характер на трудова, доколкото носи всички елементи на трудовото правоотношение - престиране на труд, на определено работно място, с работно време, на определена длъжност, в условията на йерархическа подчиненост.

С оглед изложеното съдът намира, че нарушението е доказано по несъмнен и безспорен начин, поради което правилно наказващият орган е ангажирал отговорността на жалбоподателя-ЮЛ. Не е налице неправилна квалификация, каквито да твърденията на дружеството, тъй като разпоредбата на чл.1 ал.2 КТ коректно е обвързана с тази на чл.62 ал.1 КТ, т.е., в качеството му на работодател не е уредил отношенията по предоставяне на работна сила от Ц.Г.Г. като трудови правоотношения и не е сключил със

същия трудов договор в писмена форма. Неотносими към настоящото производство са и представените от управителя Р. писмени доказателства, касаещи други инициирани поверки и издадени наказателни постановления от контролните органи на въззвиваемата страна, поради което съдът няма да ги обсъжда.

Правилно е била ангажирана отговорността на дружеството-жалбоподател в качеството му на работодател чрез налагане на "имуществена санкция". Това по своята правна същност е безвиновна отговорност и представлява обективната отговорност на правния субект за неизпълнение на задължения към държавата, каквото имаме в конкретния случай и се реализира независимо от конкретния извършител, формата на вина, степента на обществена опасност на дееца и т. н.

Съдът намира, че в случая не би могла да се приложи разпоредбата на чл. 415в КТ, доколкото нарушенията по чл. 62 ал. 1 и чл. 61 ал. 1 КТ, /независимо от тяхното отстраняване/, не са маловажни съгласно чл. 415в ал. 2 КТ. Съдът намира, че конкретното нарушение не би могло да бъде квалифицирано и по чл. 28 ЗАНН с оглед значимостта на охраняваните обществени отношения с нарушената материалноправна разпоредба.

Обект на защита са обществените отношения по охрана на едни от най-важните конституционни права на гражданите-трудовете права, а извършеното нарушение рефлектира пряко и накърнява множество осигурителни права на работника /служителя/ - от момента на регистрация на трудовия договор, започват да текат срокове за различни по вид осигурителни права, което в никакъв случай не може да се преценява като маловажен случай.

През този период от време въпреки, че Ц.Г.Г. е престирал работна сила не може да бъде зачетен за негов трудов стаж в дружеството, както поради липсата на сключен трудов договор, респ. подадено уведомление в ТД на НАП, така също и поради липсата на заплатени осигурителни вноски. Това обстоятелство само по себе си е причинило на работника вредоносни последици, независимо в какви отношения се намира той с управителя Р..

Административнонаказващият орган правилно е квалифицирал нарушението и го е санкционирал съобразно санкционната норма на чл.414 ал.3 КТ. Същата предвижда за работодател, който наруши разпоредбите на

чл. 62 ал. 1 КТ - имуществена санкция или глоба в размер от 1 500 до 15 000 лв.

Съдът намира преценката на наказващият орган по смисъла на чл.27 ал.3 ЗАНН, посочена бланкетно като «предвид тежестта на нарушението» за неправилна. Това налага изменение на наказателното постановление и намаляване на наложената имуществена санкция до предвидения в закона минимум от 1 500 лв.

При този изход на делото основателна е претенцията на въззиваемата страна за присъждане на юрисконсултско възнаграждение на основание чл.63д ал.4 ЗАНН, като същото следва да бъде определено в поискания от въззиваемата страна размер в чл. 27е от Наредба за заплащането на правната помощ, издадена въз основа на законовата делегация по чл. 37 от ЗПП размер на

При този изход на делото основателна е претенцията на въззиваемата страна за присъждане на юрисконсултско възнаграждение, като същото следва да бъде определено в посочения размер в чл. 27е от Наредбата за заплащане на правната помощ, издадена въз основа на законовата делегация по чл. 37 от ЗПП размер на 100 лв.

Воден от горното и на основание чл.63 ал.1 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ИЗМЕНЯ наказателно постановление №23-003884/29.04.2021 г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище гр. София към Главна Дирекция Инспектиране на труда, с което на „***** ЕООД, с ЕИК ***** със седалище: *****“, с управител М.Д.Р. с ЕГН ***** е наложена имуществена санкция в размер на 2 500 лв. на основание чл.414 ал.3 КТ за нарушение на чл. 62 ал. 1 вр. чл. 1 ал. 2 от Кодекса на труда, КАТО НАМАЛЯВА размера на 1 500 лв.

ОСЪЖДА „***** ЕООД, с ЕИК ***** със седалище: *****“, с управител М.Д.Р. с ЕГН ***** да заплати на Главна Дирекция Инспектиране на труда, сума в размер на 100 лв. - юрисконсултско възнаграждение за една инстанция.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване в 14-дневен срок от съобщаването му на страните пред Административен съд София-град.

Съдия при Софийски районен съд: _____