

РЕШЕНИЕ

№ 1166

гр. Варна, 30.07.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 1 СЪСТАВ, в публично заседание на
тринадесети юли през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ИВ. Д.

при участието на секретаря Петя В. Георгиева
като разгледа докладваното от ИВ. Д. Административно наказателно дело №
20233110201962 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Настоящото производство е образувано на основание чл.58д и сл. от
ЗАНН.

Подадена е жалба от „Крафт Крю“ ЕООД срещу Наказателно
постановление № 03-2201253/04.01.2023г. на директора на Дирекция
„Инспекция по труда“-Варна, с което на дружеството било наложено
административно наказание “имуществена санкция” в размер на 2000 лева, на
основание чл.416, ал.5, вр. с чл.413, ал.2 от КТ, за нарушение на чл.296, ал.1
от Кодекса на труда, вр. чл.6, ал.1 от Наредбата за безплатно работно и
униформено облекло.

Санкционираното лице счита обжалваното наказателно постановление
за издадено в нарушение на материалния закон и процесуалните правила.
Твърди, че лицето Л. А. А. не е имало трудово правоотношение с дружеството
и не е полагало труд за него. Отрича да е имало качеството работодател по
отношение това лице и оспорва наличието на задължение да му осигури
безплатно работно и униформено облекло. Привежда и доводи за неспазване
на изискванията по чл.57, ал.1, т.5 от ЗАНН при издаването на наказателното
постановление. Възразява срещу размера на наложената санкция. Моли съда
да постанови решение, с което да отмени изцяло наказателното
постановление. В условията на евентуалност моли размерът на наказанието да
бъде намален до законоустановения минимум.

В съдебно заседание дружеството-жалбоподател, редовно уведомено, не изпраща представител.

Представител на въззиваемата страна изразява становище за неоснователност на жалбата. Счита, че отговорността на дружеството е ангажирана законосъобразно. Моли за отхвърляне на жалбата, както и за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Жалбата е подадена от надлежна страна – санкционираното юридическо лице, в преклузивния 14-дневен срок по чл. 59, ал. 2 от ЗАНН, срещу акт, подлежащ на съдебен контрол и пред надлежния съд – по местоизвършване на претендираното нарушение, поради което е **процесуално допустима**. Разгледана по същество, същата е **основателна**, по следните съображения:

Въз основа всички събрани по делото доказателства, съдът установи о т **фактическа страна** следното: Санкционираното дружество е регистрирано в Търговския регистър с основна дейност: Специализирано и неспециализирано почистване на сгради и промишлени обекти.

На 28.09.2022г. бил сключен Договор №304-2022 между Кораборемонтен завод “Одесос“ АД-Варна като възложител и „Крафт Крю“ ЕООД като изпълнител, по силата на който последното приело да извършва товаро-разтоварни операции, свързани с почистването на ремонтиращите се в завода кораби. За изпълнението на дейността си и задълженията по договора въззивното дружество ангажирало работници, с които обаче не били сключени съответни трудови договори.

На 24.11.2022г. от Н. И. И. и Е. Д. Н.- инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“-Варна, била извършена проверка за спазване на трудовото законодателство от страна на „Крафт Крю“ ЕООД на територията на кораборемонтен завод „Одесос“ в гр.Варна, Островна зона, където дружеството изпълнявало договорните си задължения. На кей №6 проверяващите установили десет лица, които се занимавали с почистване на палубата на моторен кораб “Сий лайън“, между които било и лицето Л. А. А.. Същата била поканена да попълни Декларация от лице, работещо по трудово/гражданско правоотношение във връзка с извършването на проверка по спазване на трудовото и осигурително законодателство. А. била неграмотна, но под нейна диктовка в декларацията било отразено, че работи в „Крафт Крю“ ЕООД на длъжност общ работник-чистач, с определено работно време и уговорено дневно трудово възнаграждение. Посочила като място на

работа- Островна зона, кей №6 и моторен кораб „Сий лайън“. А. декларирала също, че е получила само каска, както и че се занимава с чистене на палубата.

Инспекторите преценили, че действителните отношения между лицето и дружеството са такива между работник и работодател, поради което още в деня на проверката-на 24.11.2022г., издали постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение между Л. А. и „Крафт Крю“ ЕООД. Констатирали освен това, че лицето не е облечено в специално работно облекло, а в анцуг, като извършва дейност с висок производствен риск, при наличие на абразиви, масла и др. под.

Във връзка с тези констатации на 08.12.2022г. бил съставен акт за установяване на административно нарушение на въззивното дружество за това, че като работодател не е осигурило безплатно работно и униформено облекло на Л. А., установена да изпълнява за юридическото лице длъжността общ работник/чистач. Актът бил съставен в отсъствието на представител на дружеството, след което бил изпратен на адреса на седалището му с обратна разписка и бил получен от надлежно упълномощен представител на 13.12.2022г. Писмени възражения по акта не били депозираны в срока по чл.44, ал.1 от ЗАНН.

Въз основа на съставения акт на 04.01.2023г. било издадено и атакуваното наказателно постановление, с което на санкционираното дружество било наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 2000,00 лева за извършено нарушение на чл.296, ал.1 от Кодекса на труда, вр. чл.6, ал.1 от Наредбата за безплатно работно и униформено облекло.

Изложената фактическа обстановка съдът прие за установена въз основа на събраните по делото **доказателства**- от разпита на свидетелите Н. И. И. и Е. Д. Н., както и приобщените по реда на чл.283 от НПК писмени доказателства. Показанията на свидетелите следва да бъдат кредитирани като последователни, безпротиворечиви и логични, като липсват основания за съмнение в тяхната достоверност. По делото не е установено наличието на данни за предубеденост или заинтересованост на проверяващите, поради което твърденията им следва да бъдат приети за обективни и правдивы.

Фактическите изводи на съда се подкрепят и от приложените писмени доказателства, от които с най-голямо значение са Протокол за извършена проверка, Договор №304/2022 от 28.09.2022г., Декларация от лице, работещо по трудово/гражданско правоотношение във връзка с извършването на проверка, попълнена под диктовка на Л. А. и др., които позволяват

изложената фактическа обстановка да бъде счетена за установена по несъмнен начин.

При така установената фактическа обстановка съдът приема от **правна страна** следното: В настоящото производство съдът следва да извърши проверка на законността на оспореното пред него наказателно постановление, като следва да прецени правилно ли са приложени процесуалният и материалният закон, с оглед описаните в НП факти и обстоятелства, както и съответстват ли те на приложената от административнонаказващия орган санкционна норма.

По приложението на **материалния закон** съдът установи следното:

Нормата на чл. 296, ал. 1 от КТ задължава работодателите да осигуряват на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло при условия и по ред, установени от Министерския съвет или в колективния трудов договор. В НП не се твърди наличие на колективен трудов договор и доколкото същото препраща към Наредбата, очевидно наказващият орган е счел да осъществена първата хипотеза на чл.296, ал.1 от КТ. На основание тази разпоредба е приета Наредбата за безплатното работно и униформено облекло, с която се определят условията и редът за осигуряване на работниците и служителите с безплатно работно и униформено облекло. Видно от нормата на чл.6 от Наредбата, това задължение не е абсолютно и работодателите не са задължени да осигуряват работно облекло на всички назначени работници и служители. Според първата алинея на цитираната норма работодателят осигурява на работниците и служителите подходящо работно и/или униформено облекло в съответствие със спецификата на извършваната дейност и на работното място. Втората алинея на чл.6 от Наредбата задължава работодателите, след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации, с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда и с комитета/групата по условия на труд, да **определят писмено** работните места и видовете работа, за които се осигурява работно и/или униформено облекло (т.1); работниците и служителите, които имат право на работно и/или униформено облекло (т.2); вида, характеристиките и отличителните знаци на работното и/или униформеното облекло (т.3) и т.н. При тази нормативна уредба следователно за работодателя не възниква автоматично задължение да осигурява на работниците и служителите работно облекло, а първоначално се поражда задължението да проведе консултации с посочените субекти и да вземе решение по въпросите, предвидени в ал.2. Едва след писменото определяне на работните места и видовете работа, за които се осигурява работно облекло, както и работниците и служителите, които имат право на такова, за работодателя възниква и задължението да осигури на тези категории лица безплатно работно облекло.

В разглеждания случай липсват данни, а и твърдения, работодателят да е изпълнил задълженията си по чл.6, ал.2 от Наредбата и да е определил кои работници имат право да получат безплатно работно облекло. При това положение не би могло да се приеме, че дружеството е извършило вмененото му нарушение. След като не е определил писмено, че за изпълняваната от А. длъжност следва да се осигурява безплатно работно облекло, както и че тя е от лицата по чл.6, ал.2, т.2, работодателят не следва да носи отговорност за това, че не ѝ е осигурил такова облекло, тъй като това задължение все още не се е било породило. Налице е следователно друг вид административно нарушение, изразяващо се в неизпълнение на задълженията по чл.6, ал.2 от Наредбата. Районният съд обаче има правомощие да преквалифицира описаното в наказателното постановление изпълнително деяние, подвеждайки установените от административнонаказващия орган факти под друга нарушена законова разпоредба, но не разполага с възможност да приеме различна фактическа обстановка от описаната в НП. Поради това наказателното постановление следва да бъде отменено като необосновано и противоречащо на материалния закон, тъй като не се установява санкционираното лице да е извършило вмененото му нарушение.

Отделно от изложеното, съдът установи, че наказателното постановление е издадено в нарушение и на процесуалните правила. Действително, съставеният АУАН и издаденото въз основа на него наказателно постановление съдържат законоустановените в чл. 42 и чл. 57 от ЗАНН реквизити. Същите са издадени в предвидените за това срокове, като при връчването им не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила. Наказателното постановление е издадено от компетентен орган (видно от приложеното копие на Заповед № 3-0693/15.08.2022г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Описанието на нарушението обаче не е достатъчно ясно и пълно. Посочено е в обстоятелствената част, че А. е установена да престира труд за дружеството и е следвало да ѝ е осигурено безплатно работно и униформено облекло. Работно облекло обаче следва да бъде осигурено съобразно спецификата на извършваната работа, а в наказателното постановление не се посочва въз основа какви специфики на работата на лицето се приема, че е следвало да ѝ бъде осигурено такова облекло. Неяснота е допусната и с посочването на двата вида облекло, които работодателите са задължени да осигуряват -работно и униформено облекло. Според нормата на чл.3 от Наредбата работно облекло се осигурява, за да се запази личното облекло на работниците и служителите при извършване на възложената работа, а според чл.4 от с.н. униформено облекло се осигурява, когато при изпълнение на

задълженията се налага отличаване на работниците и служителите от останалото население, както и с оглед дейността на предприятието. Посочването, че работодателят е следвало да осигури на работничката работно и униформено облекло, е довело до неяснота какво точно задължение се твърди, че не е изпълнило дружеството, тъй като работното и униформеното облекло имат различно предназначение и задължението за осигуряването им е свързано с различни предпоставки. Тази неяснота е особено съществена, тъй като несъмнено е накърнила правото на защита на наказаното лице и същото е било лишено от възможността да се защити, като оспори например необходимостта работниците да се отличават от останалите граждани. Налице е следователно съществено нарушение на процесуалните правила, което обуславя на самостоятелно основание основателността на подадената жалба.

За изчерпателност съдът намира за необходимо да посочи, че не споделя изложените в жалбата доводи за липса на трудово правоотношение между дружеството и Л. А.. След като същата е извършвала функции по почистване на обект, на който въззивното дружество е изпълнявало договорните си задължения, под контрола и съобразно изискванията на дружеството, съдът приема, че се касае за прикрити трудови отношения, като действителните отношения между санкционираното лице и А. в момента на проверката са били трудовоправни отношения между работодател и работник. Следователно лицето има всички права, предоставени му от трудовото законодателство, а дружеството е натоварено със съответстващите им задължения. Това становище се споделя и в практиката на ВАдмС- в Решение № 605 от 28.04.2023 г. на АдмС - Варна по к. а. н. д. № 554/2023 г., постановено по сходен случай, се приема изрично, че реално съществувалото правоотношение между страните, следва да се квалифицира като трудово, при наличието на всички материално-правни негови характеристики, и произтичащи от него допълнителни задължения.

Предвид всичко изложено съдът приема жалбата за основателна, а наказателното постановление- за незаконосъобразно, което поради това следва да бъде отменено изцяло.

Независимо от изхода на делото на жалбоподателя не следва да се присъждат разноски, поради липса на съответно искане, а и на данни такива да са били направени.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ изцяло Наказателно постановление № 03-2201253/04.01.2023г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“-Варна , с което на „Крафт Крю“ ЕООД с ЕИК: 206717789, на основание чл.416, ал.5, вр. с чл.413, ал.2 от КТ, е наложено административно наказание “имуществена санкция” в размер на 2000,00 лева, като **незаконосъобразно**.

Решението подлежи на касационно обжалване в 14-дневен срок от получаване на съобщението за изготвянето му пред Административен съд – Варна.

След влизане в сила на съдебното решение, АНП да се върне на наказващия орган по компетентност.

Съдия при Районен съд – Варна: _____