

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

Образувано е по жалба на „\*\*\*“ със седалище и адрес на управление гр. Червен бряг, ул. \*\*\*, представлявано от \*\*\* срещу Наказателно постановление № 15-2200087 от 27.05.2022 г., издадено от директор на Дирекция "Инспекция по труда" - Плевен, с което на жалбоподателя е наложена имуществена санкция в размер на 3 000 лв. на основание чл.416, ал.5 КТ вр. чл. 414, ал.3 КТ за нарушение на чл. 62, ал.1 Кодекс на труда /КТ/ вр. чл. 1, ал.2 КТ.

В жалбата са изложени съображения за незаконосъобразност на наказателното постановление поради допуснатото нарушение на процесуалните правила и нарушение на материалния закон. Моли се за отмяна на атакувания акт.

В съдебно заседание - жалбоподателят се представлява от адв. \*\*\* която поддържа жалбата. Изразява становище за незаконосъобразност и неправилност на наказателното постановление, поради което същото да се отмени. Моли за присъждане на сторените по делото разноски.

В съдебно заседание – ответникът Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - Плевен не изразява становище.

Жалбата е подадена от надлежна страна, срещу акт, който подлежи на обжалване, поради което се явява процесуално допустима. Разгледана по е неоснователна. Съображенията за това са следните:

На 31.03.2022 г. в 9:46 ч. е извършена проверка на място в обект „\*\*\*, находящ се в гр. Червен бряг, \*\*\*, обект 9.0, стопанисван от „\*\*\*. При извършена документална проверка на 01.04.2022 г. в 14:00 ч. в офиса на Дирекция „ИТ“ - Плевен от служители се установило, че дружеството в качеството си на работодател на 31.03.2022 г. в 9:46 ч. е приел о на работа в обекта, лицето \*\*\* с ЕГН \*\*\*\*\*, да изпълнява трудови функции като „общ работник“, без да има със същата сключен трудов договор в писмена форма, като с това е нарушил чл. 62, ал. 1 във вр. с чл. 1, ал. 2 от КТ, поради което на „\*\*\* е наложена имуществена санкция в размер на 3 000 /три хиляди/ лева на основание чл.416, ал.5 КТ вр. чл. 414, ал.3 КТ.

На 01.04.2022 г. св. \*\*\*, приемайки че „\*\*\* е осъществил състав а на нарушението по чл. 62, ал. 1 КТ, съставила акт за установяване на административно нарушение /АУАН/, който бил връчен на \*\*\* в качеството му на представител на „\*\*\*. В предвидения в разпоредбата на чл. 44, ал. 1 от ЗАНН, срок, не е постъпило писмено възражение срещу съставения АУАН, като на 27.05.2022 г. директорът на дирекция "Инспекция по труда" - гр. Плевен е издал обжалваното наказателно постановление.

Съдът в рамките на задължителна служебна проверка не констатира съществено нарушение на процесуалните правила, визирани в ЗАНН. АУАН е изготвен от длъжностно лице със съответната компетентност, съдържа необходимите реквизити, изброени в чл. 42 ЗАНН, и е надлежно предявен по реда на чл. 43 ЗАНН. Наказателното постановление е издадено от компетентен орган, видно от представените по делото доказателства като отговаря на изискванията на чл. 57 ЗАНН.

АУАН е съставен на дружеството - жалбоподател за извършено нарушение на чл. 62, ал.1 вр. чл. 1, ал. 2 КТ. Според цитираните разпоредби

отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения и трудовият договор се сключва в писмена форма.

От показанията на свидетелите се установява, че при посещението им на 31.03.2022 г. в обект „\*\*\* - баничарница, \*\*\* е полагала труд като общ работник изразяващ се в пренасяне на тави, помощ при материалите за оформяне на закуските. Служителите на Дирекция "Инспекция по труда" – Плевен, при посещението си в горепосочения обект са установили \*\*\* на работно място в работното време. Налице са три елемента на трудово правоотношение-време, място и характер на работа. Съобщенията от служителите на наказващия орган данни, позволяват да се направи извод, че на въпросната дата лицето е полагало труд. В декларацията, връчена на \*\*\*, същата съзнателно собственоръчно е записала, че работи в „\*\*\* като „общ работник“. Последващата проверка на документите, представени от дружеството-жалбоподател не е установила наличие на сключен писмен трудов договор между ръководството му и \*\*\*.

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. От друга страна, гражданският договор, се сключва между възложител и изпълнител за постигане на определен трудов резултат, който следва да е ясно посочен в договора. При гражданския договор се касае за еднократно изпълнение на конкретна задача и затова този договор по принцип е с по-кратка продължителност и с изпълнението на поставената задача се прекратява. При гражданския договор изпълнителят е независим от възложителя и за него няма значение организацията на труда, докато при трудовия договор работникът е подчинен и зависим от работодателя и следва да спазва определено работно време и трудова дисциплина. Според чл. 61, ал. 1 КТ, трудовият договор се сключва между работника или служителя преди постъпването на работа. В т. 1 § 1 от ДР на КТ е дадена легална дефиниция на понятието "работодател". и това 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 др. 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. Изхождайки от съдържанието на понятието "работодател" и от данните по делото относно дейността на дружеството-жалбоподател, съдът приема, че същото представлява работодател по смисъла на КТ и в този смисъл пред него стои задължението да сключва трудов договор в писмен вид с работника или служителя преди постъпването на

работа. По делото са представени три граждански договора в подкрепа на това, че отношенията между жалбоподателя и Р. \*\*\* са облигационни, но същите нямат достоверна дата, поради което не може да се направи заключение за момента на тяхното подписване и действието им. Приложените граждански договори между страните, съдът намира с оглед всички събрани доказателства по делото, че съставляват прикриване на трудовоправни отношения и поради това същите не се кредитират.

Настоящият състав споделя становището на наказващия орган, че правоотношението между „\*\*\* и \*\*\* от неговото начало до 07.04.2022 г. (когато официално е подписан трудов договор) има характер на трудово по смисъла на КТ.

Съгласно чл. 414, ал. 3 КТ работодател, който наруши разпоредбата на чл. 62, ал.1 КТ се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. В случая, наложената от директора на Дирекция "Инспекция по труда" - Плевен имуществена санкция е в размер на 3 000, 00 лв, без да са посочени в наказателното постановление съображения за налагане на този висок размер на административното наказание. Определеното по размер наказание не отговоря на тежестта на административното нарушение. Не са посочени отегчаващи отговорността обстоятелства, които да предполагат този размер. Във всички случаи, когато санкционният орган налага наказание, различно от предвидения в закона минимум, той е длъжен да изложи мотиви, от които да стане ясно защо при индивидуализацията на конкретното наказание е определил точно този размер. В наказателното постановление липсват каквито и да било мотиви досежно размера на наложеното наказание. Неизлагането на мотиви в този смисъл опорочава санкционния акт, което налага неговото изменение и определяне на санкцията в размер, равен на законовия минимум, който е имуществена санкция в размер на 1 500, 00 лв.

Поради изложеното Районен съд – Червен бряг, четвърти наказателен състав приема, че така наложеният размер на имуществената санкция следва да бъде изменен към предвидения в закона минимум от 1 500 лева като по този начин ще бъдат постигнати целите, визирани в чл. 12 от ЗАНН - да се предупреди и превъзпита нарушителя, както и генералната превенция за въздействие върху обществото. В останалата част атакуваното наказателно постановление следва да бъде потвърдено, като законосъобразно и правилно.

Жалбоподателят претендира съдебни разноски за настоящата инстанция в размер на 500. 00 лева, представляващи адвокатско възнаграждение. По делото липсат доказателства, удостоверяващи начина на плащане на същото съгласно Тълкувателно решение №6/2012 г. от 06.11.2013 г. на ВКС, ОСГТК, поради което такива не му се дължат и с оглед изхода на правния спор направената претенция за разноски от страна на наказващия орган, на основание чл. 63д, ал. 4, вр. ал. 1 от ЗАНН, се явява основателна, поради което следва да му се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на 80. 00 лева. Доколкото издателят на наказателното постановление се намира в структурата на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" със седалище град София, именно в полза на същата в качеството ѝ на юридическо лице следва да бъдат присъдени разноските по делото.

Мотивиран от горното и на основание чл. 63, ал. 1 от ЗАНН, Районен съд – Червен бряг

