

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

Образувано е по постъпила жалба от ДЗЗД „ГРАЖДАНСКО ДРУЖЕСТВО НА ЧАСТНИ СЪДЕБНИ ИЗПЪЛНИТЕЛИ Х.-Д.“, с БУЛСТАТ: 175270441, със седалище и адрес на управление ****, представлявано от ЧСИ Сия Богданова Халаджова, чрез адв.Н.Г. от ВАК, против наказателно постановление №22-2200016/06.04.2022 г., издадено от Директор на ДИТ-София, с което на основание чл.416, ал.5, във вр. с чл.414, ал.3 от КТ, в качеството на работодател, е наложена имуществена санкция в размер на 2000 лева, за нарушение на чл.62, ал.1, във връзка с чл.1, ал.2 от КТ.

Жалбоподателят оспорва процесното НП, като неправилно и незаконосъобразно издадено, постановено в нарушение на материалните и процесуалните предпоставки на закона и основни принципи по смисъла на АПК.

Счита, че в хода на административнонаказателното производство не е доказано, че е налице престиране на работна сила от посоченото лице по смисъла на чл.1, ал.2 от КТ. Навежда доводи, че в случая е налице сключен граждански договор, по силата на който лицето се е задължило да изработи и да предаде даден краен продукт, т.е. налице са отношения по смисъла на чл.280 от ЗЗД, тъй като с договор за поръчка довереникът се е задължил да извърши за сметка на доверителя възложените му от последния действия. С оглед на горното твърди, че АНО не е извършил преценка на обстоятелството, че приложение намират нормите на гражданското законодателство, и формално е приел наличие на нарушение на чл.61, ал.1, във вр. с чл.1, ал.2 от КТ.

Навежда доводи за не отчитане на факта, че посоченото лице е пенсионер и като такова, съобразно нормата на чл.4, ал.6 от КСО, само преценява дали да се осигурява за всички осигурителни рискове, като неговото задължение е единствено да внася вноските за задължително здравно осигуряване. С оглед на горното счита, че дали дадено лице ще престира определени дейности по граждански или трудов договор е ирелевантно в случая, още повече, че гражданският договор не го обвързва с определено работно време и не го задължава да посещава офиса на възложителя всеки ден, а напротив – дава му възможност да организира времето си, съобразно своите възможности и потребности. Предвид изложено оспорва възможността установеното деяние въобще да се квалифицира като нарушение по смисъла на чл.6 от ЗАНН.

Счита за погрешни изведените изводи от АНО, че е налице фиксирано работно време за посоченото лице, въз основа на отразеното от него в представената от проверяващите декларация, че е дошло в офиса в 08:30 часа. В този смисъл твърди, че в процесната декларация лицето никога не е посочвало, че има работно време от 08:30 часа, а по настояване на контролните органи, същото единствено е отразило обстоятелството кога е

дошло в офиса за конкретния ден. Позовава се на нормата на чл.4.5, чл.4.6 и чл.4.7 от сключения граждански договор с лицето, уреждащи мястото на изпълнение на възложените дейности, с оглед специфичния предмет на договора, засиления контрол над помещенията на офиса, както и на конфиденциалността на информацията, съхранявана в офиса на жалбоподателя, в качеството му на администратор на лични данни.

Оспорва изведения извод от АНО за това, че само за гражданските правоотношения е присъщ признака „конкретен резултат“, доколкото и КТ борава с понятието „резултат“, поради което квалифициране на правоотношението като трудово, само въз основа на този признак, отчита като крайно некоректно.

Оспорва изведения извод от АНО, че възложените услуги имат белези на задължения по трудов договор, доколкото в случая за извършените от лицето дейности по архивиране на документи са съставяни приемо-предавателни протоколи, което е белег на граждански отношения между страните, а не на трудови.

Оспорва като твърде общи и преднамерени изведените изводи от АНО, че лицето е било заварено от контролните органи да работи на компютър, като освен това горното не доказва, че същото е извършвало дейност, различна от посочената в гражданския му договор. В горния смисъл навежда доводи, че съгласно подзаконовата нормативна уредба, ЧСИ е задължен да поддържа освен физически, но и електронен архив, последният неминуемо свързан с работа на компютър, като същото се отнася и до обработката на входяща и изходяща поща. Уточнява, че тези дейности е напълно допустимо и съвместимо да бъдат осъществявани, както в офиса на възложителя, така и дистанционно.

Навежда доводи, че в процесното НП не са изложени конкретни мотиви, които да обосновават крайните изводи, че жалбоподателят е извършил вмененото му нарушение, а последното отчита като съществено процесуално нарушение, довело до нарушаване правото на защита. Наред с горното твърди, че проверяващите органи преднамерено са насочвали лицата какви данни да попълват в предоставените им декларации, което също води до порочност на образуваното производство и обективност на отразените в НП факти и обстоятелства. В този смисъл сочи, че проверените лица многократно са посочвали, че изпълняват възложени дейности по граждански договор, нямат установено работно време и не желаят да сключат трудови договори, но въпреки това контролните органи са изисквали от лицата да посочат в декларациите кога са дошли в офиса, като отбележат това в графата работно време, а впоследствие изтъкват това като начало на работния им ден. Счита, че това поведение на контролните органи е в нарушение на принципите на истинност по смисъла на чл.7 от АПК, на безпристрастност и обективност, още повече, че проверката е извършена по сигнал на бивш служител на жалбоподателя, който преди това е бил служител ГИД.

Жалбоподателят, чрез надлежно упълномощения си процесуален представител – адв.Н.Г. от ВАК, моли съда да постанови решение, с което да отмени процесното НП, като неправилно и незаконосъобразно, на посочените в жалбата основания. Позицията се на съдебна практика на ВАС по въпроса за осигурителния статус на пенсионер, а от там и за сключване на граждански договор от такова лице, което не противоречи на разпоредбите на КТ, тъй като е израз на неговата пряка воля дали желае или не занапред да се осигурява.

Ответната страна по жалбата в лицето на АНО – Директор на ДИТ-София, чрез надлежно упълномощения си процесуален представител – юр.Славей Стоянова, след приключване на съдебното следствие, моли съда да постанови решение, с което да потвърди процесното НП, като правилно и законосъобразно издадено. Оспорва направените възражения от жалбоподателя и счита, че в хода на административното производство са събрани достатъчно доказателства в подкрепа на извода, че е извършило вмененото му нарушение, а именно, че в качеството на работодател е приел на работа посоченото лице, като не е уредил отношенията си с него като трудови правоотношения, чрез сключване на трудов договор в писмена форма. Изразява становище, че ЗЗД позволява сключване на граждански договор, но КТ императивно постановява, че отношенията по предоставяне на работна сила се уреждат само като трудови. Сочи, че законът не поставя пенсионерите в по-различно положение от това на останалите лица, поради което това обстоятелство е без значение за съставомерността на нарушението, доколкото е достатъчно да се докажат елементите на трудово правоотношение, като работно време, работно място, постоянен характер на извършваната функция и др., които намира за доказани от събраните писмени и гласни доказателства по делото.

С оглед изхода на делото, претендира присъждане на разноски в настоящото производство за процесуално представителство от юрисконсулт.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства и становищата на страните, приема за установено следното от фактическа страна:

Жалбата е подадена в срока по чл.59, ал.2 от ЗАНН и от лице, притежаващо активна процесуална легитимация да обжалва процесното НП. НП е надлежно връчено на упълномощено от жалбоподателя лице на 08.04.2022 г. /съгласно приложеното известие за доставяне/, а жалбата против него е подадена на 21.04.2022 г., видно от поставената дата на входящ номер, т.е. в законоустановения 14-дневен преклузивен срок за обжалване, считано от датата на връчване. С оглед на горното, жалбата се явява процесуално допустима и следва да бъде разгледана по същество.

Разгледана по същество, жалбата е частично основателна.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства се установява

следната фактическа обстановка:

На 21.12.2021 г., от 10:40 часа до 11:50 часа, длъжностни лица при ДИТ-София – главен инспектор В.В. и С.Д., извършили проверка на място в обект на контрол: кантора /административни офиси/, находящи се на адрес гр.София, ул.“Алабин“ №46, ет.1 и ет.2, стопанисван от „ГДЧСИ Х.-Д.“ ДЗЗД. При посещението си на място, контролните заварили лицето Е.Й.С., ЕГН *****, да работи с компютър на бюро в офиса – счетоводство, находящ се на ет.2 в обекта на контрол. Контролните органи предоставили на лицето декларация по чл.402, ал.1, т.3 от КТ, която Е.Й.С. саморъчно попълнила, като вписала, че работи в счетоводството на обета на контрол, с работно време за деня от 08:30 часа, че подрежда документи, без сключен трудов договор, а на граждански договор. В тази връзка, контролните органи предложили на лицето Е.Й.С. с постановление по чл.405а, ал.1 от КТ да бъде обявено съществуване на трудово правоотношение, между него и работодателя „ГДЧСИ Х.-Д.“ ДЗЗД, но в попълнената декларация завареното в обекта лице отразило, че не желае да подпише трудов договор.

В хода на проверката на контролните органи е представен граждански договор от 01.11.2021 г. за срок до 30.04.2022 г., сключен между „ГДЧСИ Х.-Д.“ ДЗЗД, в качеството на възложител, и Е.Й.С., в качеството на изпълнител, по силата на който възложителят възлага, а изпълнителя приема да извърши за срока на договора дейностите, описани в т.1.1, т.1.2 и т.1.3. При извършена проверка на така представения договор, контролните органи констатирали, че в същия е уговорено извършване на трудови функции, характерни за трудови правоотношения, а не конкретен резултат, характерен за гражданските договори. Установили, че в договора се съдържат елементи на трудов договор, а именно: в т.4.6. е предвидено, че възложените дейности на изпълнителя могат да бъдат изпълнявани от офиса на възложителя, единствено в рамките на установеното в офиса работно време, с оглед специфичния предмет на дейност на възложителя и изискванията за съхранение на наличния в офиса документооборот; в т.6 е посочено възнаграждение в общ размер на 6660 лева, а в т.7 е предвидено, че дължимото на изпълнителя възнаграждение следва да се заплаща разсрочено на 6 броя месечни вноски, всяка от която дължима до 10-то число на месеца за преходния месец.

За направените констатации в хода на извършените проверки на място в обекта и на представените документи, контролните органи съставили ПИП №ПР2141645/14.01.2022 г., където в т.4 описали установените обстоятелства, във връзка със завареното да полага труд в обекта на контрол лице Е.Й.С., като отразили, че до приключване на проверката, дружеството-жалбоподател не е представило сключен трудов договор със завареното лице да полага труд в обекта на контрол – Е.Й.С.. В съставения протокол посочили, че по време на проверката е присъствало длъжностно лице: И.Д.И., определено със заповед да представлява работодателя пред контролните органи.

Въз основа на така направените констатации в хода на извършената проверка на място в обекта на контрол и документална такава, компетентно длъжностно лице: главен инспектор В.Д.В. в присъствието на двама свидетели-длъжностни лица при ДИТ-София, съставила АУАН №22-2200016 на 14.01.2022 г., против „ГДЧСИ Х.-Д.“ ДЗЗД, в качеството на работодател, за това, че не е уредил отношенията по предоставяне на работна сила от Е.Й.С., ЕГН *****, като трудови правоотношения, като не е сключил трудов договор в писмена форма с горепосоченото лице, с което е нарушил чл.62, ал.1, във вр. с чл.1, ал.2 от КТ.

Актосъставителят посочил, че нарушението е извършено на 21.12.2021 г. в обекта на контрол, и е констатирано на 14.01.2022 г. в ДИТ-София.

АУАН е надлежно предявен и връчен на изрично оправомощено от жалбоподателя лице, на датата на неговото съставяне – 14.01.2022 г., без възражения по направените в него констатации. Жалбоподателят се възползвал от правото си по чл.44, ал.1 от ЗАНН, като в законоустановения 7-дневен срок представил писмени възражения пред наказващия орган, в които навел аналогични в жалбата аргументи за липса на извършено нарушение на КТ, доколкото отношенията между страните се уреждат по силата на граждански, а не на трудов договор.

Въз основа на направените констатации в АУАН, компетентно длъжностно лице – директор на ДИТ-София, издал процесното НП №22-2200016 на 06.04.2022 г., против „ГДЧСИ Х.-Д.“ ДЗЗД, с което на основание чл.416, ал.5, във вр. с чл.414, ал.3 от КТ, наложил на жалбоподателя, в качеството му на работодател, имуществена санкция в размер на 2000 лева, за нарушение на чл.62, ал.1, във вр. с чл.1, ал.2 от КТ.

Наказващият орган обосновал извод за неоснователност на направените възражения от жалбоподателя. Посочил, че нарушението не може да бъде квалифицирано като маловажен случай, предвид изричната императивна разпоредба на чл.415в, ал.2 от КТ. Изложил мотиви и за налагане на санкция в размер, над минимално предвидения в закона, като посочил, че нарушението разкрива по-висока степен на обществена опасност, тъй като при извършената проверка в обекта на контрол са установени общо трима служители, престиращи работна сила в полза на работодателя, при наличие на всички елементи на трудово правоотношение, без тези отношения да са уредени като трудови със сключен трудов договор в писмена форма, поради което и определеният размер на санкцията се явява съобразен с постигане на целите по чл.12 от ЗАНН.

Изложената фактическа обстановка, съдът прие за установена от събраните по делото гласни доказателства – показанията на свидетелите В.В. и Е.С.; от приобщените по делото писмени доказателства: процесните АУАН и НП; разписка за връчване на НП; призовка по чл.45, ал.1 от АПК; ПИП №ПР2141645/14.01.2022 г.; декларация по чл.402, ал.1, т.3, във вр. с ал.2 от КТ; граждански договор от 01.11.2021 г.; приемо-предавателен протокол към

граждански договор от 01.11.2021 г.; сметка за изплатени суми по чл.45, ал.4 от ЗДДФЛ – 2 бр.; платежни нареждания за превод на суми по банков път – 2 бр.; Заповед №12/20.09.2021 г. на основание чл.403а, ал.2 от КТ; ПИП №ПР2128008/21.09.2021 г.; справка за субект на БУЛСТАТ; идентификационна карта; писмено възражение по реда на чл.44, ал.1 от ЗАНН; Заповед №3-0157/16.02.2022 г.; Заповед №ЧР-40/24.01.2022 г., ведно с длъжностна характеристика за заемане на длъжността директор на ДИТ; Заповед №ЧР-407/14.05.2015 г., ведно с длъжностна характеристика за заемане на длъжността главен инспектор в ДИТ.

При така установената фактическа обстановка, въз основа на събрания по делото доказателствен материал, съдът приема за установено следното от правна страна:

АУАН и НП са издадени от териториално и материално компетентни органи, съгласно представените заповеди на изпълнителния директор на ИА“ГИТ“, в изпълнение на делегираните им правомощия по закон, в кръга на техните функции и по предвидения в закона ред и форма, както и в сроковете по чл.34 от ЗАНН.

Съдът не констатира допуснати в хода на административнонаказателното производство съществени нарушения на процесуалните правила, които да са довели до ограничаване правото на защита на наказаното лице. Правилно е приложен материалния закон.

Изложената в акта и наказателното постановление фактическа обстановка безспорно се установява от всички събрани доказателства – писмени и гласни, поради което съдът приема, че отговорността на жалбоподателя правилно е ангажирана на основание чл.414, ал.3 от КТ за извършено нарушение на трудовото законодателство, осъществяващо признаците от състава на административно нарушение по чл.62, ал.1, във вр. с чл.1, ал.2, от КТ.

Спорен по делото е въпросът дали завареното в обекта на контрол лице Е.Й.С. е извършвала трудова дейност или такава, произтичаща от сключен граждански договор. Отговор на спорния въпрос дават последователните и непротиворечиви показания на разпитания по делото в качеството на свидетел – актосъставителят В.. Свидетелят В. твърди, че при извършената проверката на място в обекта е заварено посоченото в акта лице да полага труд на втория етаж в счетоводството на кантората, че същото това лице е архивирало дела на бюро, предназначено само за нея, и на компютър. От показанията на свидетелката В. се установява, че въз основа на така констатираните факти и обстоятелства в хода на извършената проверка, въз основа на данните в саморъчно попълнената декларация от С. и от представения граждански договор, сключен между дружеството със завареното в обекта лице, установила наличието на елементи на трудово правоотношение, поради което съставила АУАН против жалбоподателя, в качеството му на работодател, за извършено нарушение на чл.62, ал.1 от КТ. Съдът кредитира показанията на

свидетелката В., като логични, последователни и непротиворечиви, изхождащи от лице, даващо показания за непосредствено възприетото по време на изпълнение на служебни задължения, без наличие на данни за възможна заинтересованост от изхода на делото. От показанията ѝ се установяват по безспорен начин направените констатации в съставения АУАН против жалбоподателя, а именно, че дружеството, в качеството си на работодател, не е оформил отношенията по предоставянето на работна сила от Е.Й.С. като трудови, въз основа на сключен с нея трудов договор в писмена форма.

Съдът приема, че и саморъчно отразените данни в приложената към преписката декларация, попълнена от Е.Й.С., съответстват изцяло на събраните доказателства по делото. Вписаните данни от С., че работи в счетоводството на кантората, стопанисвана от жалбоподателя, с работно време за деня на проверката от 08:30 часа, иначе без установено работно време за деня, без сключен трудов договор, но на граждански договор, както и че срещу възнаграждение в размер на 6660 лева е поела ангажимент да извърши в срок до 01.11.2021 г., следния вид услуга: подреждане на документи, навеждат съда на безспорен извод, че се касае за отношения, които съдържат елементи на трудово правоотношение, което обаче не е било уредено като такова, предвид липсата на сключен писмен трудов договор между страните. Разпитан в качеството на свидетел, С. не отрича, че е била заварена в обекта да извършва дейност по архивиране на дела в хартиени носители или в електронен вариант, за която работа е следвало да посещава кантората, където е използвала компютър с предоставен достъп с лична парола, но без достъп до електронната система за дистанционна работа, доколкото не е имала право да изнася документи извън кантората, че ползваните материали за извършване на работата са ѝ били предоставени от кантората, а освен това е сканирала и документи. Твърди, че възнаграждението ѝ зависи от броя и обема на архивираните дела, без обаче да е разполагала с ценоразпис, и без да конкретизира дали полученото възнаграждение за свършената работа са били равни или различни суми, според броя и обема на архивираните дела. Не отрича, че саморъчно е попълнила данните в предоставената ѝ от контролните органи втора по ред декларация, като потвърждава и отразеното в нея, че лично е отказала да подпише постановлението по чл.405а от КТ, тъй като била пенсионер, но се чувствала работоспособна и имала желание да работи.

Представеният граждански договор от 01.11.2021 г. не навежда на друг извод, различен от горния. Лицето С. е заварена да полага труд в обект-кантора на ЧСИ, стопанисвана от сдружението, с определено работно време и почивни дни, срещу получаване на възнаграждение, като за извършване на дейността, свързана с архивиране на изпълнителни дела, подреждане на изпълнителни дела и документи, отразяване входящи документи/поща, жалбоподателят е осигурило на лицето работно място, материална база, материали и консумативи, работно време, почивни дни, съответни на

работното време на кантората, трудово възнаграждение, т.е. елементите на трудовото правоотношение. Обстоятелството, че получаваното трудово възнаграждение от лицето е определено в общ размер за целия срок на договора, съвсем не означава, че не е било уговорено такова. На такъв извод не навежда и приложения приемо-предавателен протокол към гражданския договор, доколкото С. очевидно е получавала равни месечни суми, без оглед броя и сложността на архивираните дела.

Принципно е безспорно, че съществува обективна разлика между трудов и граждански договор за изработка. В случаите, когато бъде наето едно лице за свършване на определена работа, става въпрос за сключване на договор между лицето, което поръчва работата /възложител/ и лицето, което ще я извърши /изпълнител/. Този договор се нарича договор за изработка, чиято правна уредба се съдържа в ЗЗД. При този договор, изпълнителят се задължава да постигне определен резултат – да завърши работата, а възложителят да му плати. Плащането става само когато има действително свършена работа. Писмената форма е само за доказване, но не и за действителност. Постигането на резултата по принцип е на риск на изработващия. Изпълнителят по този договор е независим, не се подчинява на възложителя, няма определено работно време и почивни дни.

При трудовия договор, работникът и служителът е подчинен на работодателя, длъжен е да спазва трудова дисциплина, има работно място, работно време и не е задължително да постигне определен резултат от работата, тъй като дължи само работната си сила. Работодателят е длъжен да му плати, дори да не е изработил нищо. Длъжен е също така да му осигури здравословна и безопасна среда на работа. Най-съществената разлика между договора за изработка и трудовия договор е това, че възложителят по договора въпреки, че възлага работа на изпълнителя, не е негов работодател. Последният няма задължение да осигурява на изпълнителя безопасни условия на труд и не отговаря за настъпили вреди /злополуки/ на изработващия в случай, че същият използва небезопасна техника или машини.

Елемент от минимално необходимото договорно съдържание на трудовото правоотношение е характерът на работата. Това е трудовата функция на работника или служителя, което се определя от предмета на дейността, което същият извършва, обема на работата и условията, при които я изпълнява. В случая от събраните по делото доказателства се установява по безспорен начин каква точно функция е изпълнявало лицето С. - извършвала е дейност, свързана с архивиране, подреждане на дела, отразяване на входящи документи/поща, сканиране на документи и др. Това е ставало в обекта на контрол – кантората на ЧСИ, стопанисвана от жалбоподателя, т.е. лицето С. е имала определено работно място. Лицето С. е имала и определено работно време и почивни дни, съответстващи на работното време и почивните дни на кантората. От събраните по делото доказателства се установява по безспорен начин и обстоятелството, че работният процес в обекта, стопанисван от

жалбоподателя, се е ръководил и организиран от работодателя. Завареното в обекта лице е извършвало възложената работа с материали, осигурени в мястото на работа от работодателя, на бюро, предназначено само за нея и на компютър, за който ѝ е осигурен достъп с лична парола от работодателя, а уговореното в договора възнаграждение от 6660 лева за целия срок на договора, на шест броя месечни вноски /равни по размер, съгласно приложените платежни документи/, всяка от които дължима до десето число на месеца за преходния месец, очевидно не касае еднократност на дължимото възнаграждение за постигнат определен резултат, а периодичност на заплащането за предоставената работна сила. Причините, поради които жалбоподателят не е уредил отношенията си по предоставяне на работна сила от лицето С. като трудови правоотношения, а именно: че същата е пенсионер, не променя характера на осъществяваната трудова дейност от лицето в обекта на контрол и условията, при която я извършва, поради което и сключеният граждански договор не прави отношенията между страните облигационни. Трудов договор може да се сключва за определени дни от месеца, както и за част от законоустановеното работно време, включително и с пенсионирани лица. В случая, данните от декларацията на завареното в обекта лице, че работи в кантората на жалбоподателя, с работно време и почивки, съответни за кантората, срещу получаване на възнаграждение, дават основание на съда да приеме, че представеният граждански договор е симулативен и прикрива трудово правоотношение.

Така установените фактически обстоятелства по делото навеждат на извод за обвързаност на завареното в обекта на контрол лице със жалбоподателя, доколкото последното му е осигурило, както техническите, така и материалните условия за осъществяване на трудовата функция. В този смисъл, без значение е и начинът, по който е уговорено трудовото възнаграждение в представения граждански договор и въпросът дали въобще е било заплатено такова на лицето, доколкото по делото е безспорно установена йерархичната зависимост на завареното да полага труд лице от жалбоподателя, във връзка с осъществяваната дейност по архивиране, подреждане на изпълнителни дела и книжа, без наличие на каквато и да е самостоятелност в отношенията между тях, каквато самостоятелност предполагат гражданските правоотношения по повод сключен договор за изработка. Ето защо, наведените възражения в жалбата, се явяват неоснователни.

Предвид гореизложеното, съдът намира, че сключеният граждански договор от 01.11.2021 г. цели да прикрие наличието на трудови правоотношения между страните по него, без работодателят да ги е оформил като такива, въз основа на сключен трудов договор в писмена форма.

В АУАН и НП изрично са посочени установените съществени елементи на трудовия договор, като главен е този с осъществяваната от завареното в обекта лице трудова функция, допълвана от работно място, работно време,

трудова възнаграждение, както и йерархичната подчиненост на завареното в обекта лице спрямо работодателя, извлечена от факта, че лицето е осъществявало дейност под надзора и контрола на работодателя и с материали, намиращи се в офиса на кантората и осигурени от работодателя. Поводът за извършване на проверка в обекта на контрол, стопанисван от жалбоподателя /подаден анонимен сигнал от техен бивш служител/, също не опорочава направените обективни констатации от контролните органи. В този смисъл, без правно значение за съставомерността на нарушението е дали проверката е извършена на основание анонимен сигнал или не, още по малко от кое лице. С оглед на горното, релевираните от жалбоподателя възражения, че при извършване на проверката контролните органи не са били обективни, предвид обстоятелството, че сигналподателят е и бивш техен служител, не се споделят от съда.

При така събраните доказателства, съдът намира, че наказващият орган правилно е установил, че лицето Е.Й.С. е била допусната в обекта да престои работна сила на определена длъжност – архивар, с определено работно място, с определено работно време и почивни дни, срещу получаване на трудово възнаграждение, без отношенията му с дружеството, в качеството му на работодател по смисъла на параграф 1, т.1 от ДР на КТ, да са уредени като трудови към датата на проверката в обекта – 21.12.2021 г., чрез сключване на трудов договор в писмена форма. До приключване на проверката на 14.01.2022 г. и съставяне на АУАН, такъв не е сключен с лицето.

Наказващият орган е санкционирал работодателя, като му е наложил имуществена санкция, тъй като последният попада в кръга на субектите по чл.414, ал.3 от КТ /работодател-юридическо лице/, които могат да носят обективна, безвиновна отговорност, без да се изследва въпросът за вината. В санкционната разпоредба на чл.414, ал.3 от КТ се предвижда наказание имуществена санкция или глоба в размер от 1500 лева до 15 000 лева за работодател, който наруши разпоредбите на чл.61, ал.1, чл.62, ал.1 или ал.3 и чл.63, ал.1 или ал.2 от КТ. Наказващият орган е наложил санкция на жалбоподателя в размер на 2000 лева, който размер съдът намира за прекомерно завишен. Санкцията е определена над предвидения минимум в санкционната разпоредба, при съобразяване с неприложимостта на разпоредбата на чл.415в, ал.2 от КТ, поради изричното изключване на приложението на този привилигиран състав за този вид нарушения на трудовото законодателство. В обжалваното НП неправилно са интерпретирани относимите обстоятелства, подлежащи на проверка по смисъла на чл.27 от ЗАНН при индивидуализация на наказанието, което е равнозначно на липса на мотиви за определяне на санкция над минимално предвидената в закона. Действително засегнатите обществени отношения са особено значими, доколкото нарушението засяга основни трудови и осигурителни права на работника, които му се предоставят от трудовото законодателство само при наличие на трудов договор, но горното е мотивирало законодателя да ги изключи от приложното поле на чл.415в от

КТ. Не са взети предвид от наказващия орган при индивидуализацията на наказанието наличието на други смекчаващи отговорността обстоятелства, а именно: че нарушението касае само едно лице, чиито права и интереси са засегнати. Фактът, че в хода на проверката на място в обекта са констатирани и други нарушения на трудовото законодателство, не следва да се взема предвид при определяне размера на имуществената санкция, доколкото по делото не са ангажирани доказателства, че жалбоподателят е санкциониран и за тях с влезли в законна сила НП. При определяне размера на санкцията следва да бъде отчетено обстоятелството, че нарушението е първо по ред за жалбоподателя, доколкото приложения протокол за извършена преходна проверка не навежда на обратния извод. Горното дава основание на съда да приеме, че процесното НП следва да бъде изменено, като бъде намалена наложената имуществена санкция към предвидения в закона минимален размер, а именно от 2000 лева на 1500 лева, макар и да няма алтернативно направеното възражение в жалбата в този смисъл. Определена в минимален размер от 1500 лева, санкцията на дружеството се явява справедлива, необходима и достатъчна за постигане целите на наказанието по смисъла на чл.12 от ЗАНН - работодателят да спазва законовите разпоредби при осъществяване дейността на кантората в бъдеще.

Предвид гореизложеното съдът намира, че обжалваното НП е правилно и законосъобразно издадено, но същото следва да бъде изменено, чрез намаляване размера на наложената санкция от 2000 лева на 1500 лева.

По разноските:

С оглед изхода на делото, претенцията на ответната страна за присъждане на разноски, се явява основателна. Съгласно чл.63д, ал.4 и ал.5 от ЗАНН в полза на учреждението или организацията, чийто орган е издал акта по чл.58д, се присъжда възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт или друг служител с юридическо образование, като размерът му не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл.37 от ЗПП, което от своя страна препраща към Наредбата за заплащането на правната помощ. Съгласно чл.27е от Наредбата, възнаграждението за защита в производството по ЗАНН е от 80 до 150 лева. В настоящото /въззивно/ производство, наказващият орган е защитаван от юрисконсулт. Делото е разгледано в две съдебни заседания, разпитани са двама свидетели, същото не представлява фактическа и правна сложност. При това положение, справедливият размер на възнаграждението за защита от юрисконсулт е 80 лева, който съответства на минималния предвиден размер в Наредбата, като разноските следва да се присъдят в полза на ДИТ-София.

Водим от горните мотиви, съдът