

Настоящото производство е образувано на основание чл. 59 и сл. от ЗАНН.

Обжалвано е наказателно постановление № 27-0001314/11.06.2021 г. на Директора на Дирекция “Инспекция по труда” - гр. Шумен, с което на основание чл. 416, ал. 5 от КТ /Кодекса на труда/, във вр. чл. 414, ал. 3 от КТ на “Вариант П.” ЕООД, ЕИК 127576085, със седалище и адрес на управление: гр. Каспичан, обл. Шумен, ул. “Хан Тервел” № 9, представлявано от П.И. П., ЕГН ***** е наложена „имуществена санкция“ в размер на 2 500 /две хиляди и петстотин/ лева за нарушение по чл. 62, ал. 1 от КТ, във вр. чл. 1, ал. 2 от КТ. Дружеството - жалбоподателят моли съда да постанови решение, с което да отмени наказателното постановление като незаконосъобразно и необосновано, като излага подробно доводите си за това в жалбата. Алтернативно моли съда да постанови решение, с което да измени наказателното постановление, като намали размера на наложената санкция.

В първото по делото открито съдебно заседание по делото представляващия дружеството – жалбоподател, редовно призван, не се явява лично и не изпраща процесуален представител. Във второто проведено по делото съдебно заседание представляващия дружеството – жалбоподател, редовно призван, се явява лично и с упълномощен процесуален представител, като поддържат жалбата на изложените в нея съображения, а в пледоарията си излагат и допълнителни мотиви в тази насока.

Директора на Дирекция “Инспекция по труда” - гр. Шумен - административно-наказващ орган, издал наказателното постановление, призван съгласно императивната разпоредба на чл. 61, ал. 1 от ЗАНН, в съдебно заседание оспорва жалбата, като моли съда да потвърди изцяло обжалваното наказателно постановление.

Жалбата е подадена в срока по чл.59, ал.2 от ЗАНН от надлежна страна, отговаря на изискванията на чл.84 от ЗАНН, във вр. чл.320 от НПК, поради което се явява процесуално **допустима**.

Разгледана по същество жалбата е **частично основателна**, поради следните правни съображения:

ШРС, след като взе в предвид събраните по делото доказателства и становища на страните, преценени поотделно и в тяхната съвкупност и като съобрази разпоредбите на закона, намира за установено от фактическа страна следното:

Дружеството – жалбоподател “Вариант П.” ЕООД, ЕИК 127576085 е със седалище и адрес на управление: гр. Каспичан, обл. Шумен, ул. “Хан Тервел” № 9 и се представлява от П.И. П., ЕГН ***** . “Вариант П.” ЕООД е с предмет на дейност производство и продажба на декоративни растения и озеленяване, като в тази връзка стопанисва обект – градински център, намиращ се в гр. Шумен, ул. “Софийско шосе“.

На 13.04.2021 г. била извършена проверка по спазване на трудовото законодателство от компетентни длъжностни лица към Дирекция “Инспекция по труда” - гр. Шумен във връзка с Програма 1, мярка № 2 „Инспектиране на предприятия от всички икономически дейности за гарантиране спазването на Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труда, закона за насълчаване на заетостта и Закона за държавния служител“ от Годишния план за дейността на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ в стопанисваният от дружеството – жалбоподател градински център, находящ се на ул. “Софийско шосе“ в гр. Шумен.

Първоначално на 13.04.2021 г. в обекта, а впоследствие и на 20.04.2021 г. въз основа на представени документи била извършена проверка от компетентни длъжностни лица към Дирекция „Инспекция по труда“ - гр. Шумен по спазване на трудовото законодателство от “Вариант П.” ЕООД, ЕИК 127576085. Към момента на първата проверката лицето Д.И. Д., ЕГН ***** работело като работник, осъществяващ работа по вадене на дървета, засаждане, плевене, поливане, пресяване, като със същото не бил сключен трудов договор в писмена форма. На основание чл. 402, ал. 1, т. 3 от КТ от лицето били взети писмени обяснения, в които посочило, че работи на обекта, като в деня на проверката – 13.04.2021 г. е извършвал дейности по вадене на дървета, засаждане, плевене, поливане, пресяване на

дръвчета, както и че има уговорено възнаграждение 40 лв. на ден.

Резултатите от проверката били обективирани в Протокол № ПР2112655 от 11.05.2021 г. За констатираното нарушение на 12.05.2021 г. е съставен акт за установяване на административно нарушение № 27-0001314, като актосъставителят е посочил, че с горното деяние е нарушена разпоредбата на чл. 62, ал. 1 от КТ, във вр. чл. 1, ал. 2 от КТ. Актът е бил връчен на представляващият дружеството - жалбоподател и подписан от него, сочейки, че има възражения, но без да ги конкретизира. В последствие не се е възползвало от законното си право и не е депозирало допълнителни възражения в срока по чл. 44, ал. 1 от ЗАНН. Въз основа на така съставения акт и съобразявайки материалите в административно-наказателната преписка е издадено наказателно постановление № 27-0001314/11.06.2021 г. на Директора на Дирекция "Инспекция по труда" - гр. Шумен, с което на основание чл. 416, ал. 5 от КТ/Кодекса на труда/, във вр. чл. 414, ал. 3 от КТ на "Вариант П." ЕООД, ЕИК 127576085, със седалище и адрес на управление: гр. Каспичан, обл. Шумен, ул. "Хан Тервел" № 9, представявано от П.И. П., ЕГН ***** е наложена „имуществена санкция“ в размер на 2 500 /две хиляди и петстотин/ лева за нарушение по чл. 62, ал. 1 от КТ, във вр. чл. 1, ал. 2 от КТ.

На 20.04.2021 г. бил сключен трудов договор между "Вариант П." ЕООД, ЕИК 127576085 и лицето Д.И. Д., ЕГН *****.

Така установената фактическа обстановка се потвърждава от всички събрани по делото писмени доказателства и от разпита в съдебно заседание на актосъставителя С.Т. Г. Т. и свидетелят М. М. М. - свидетел на установяването на нарушението и на съставянето на акта, както и от присъединените на основание разпоредбата на чл. 283 от НПК писмени доказателства. При преценка на събраните в хода на съдебното производство гласни доказателства чрез разпита на свидетелите С.Т. и М.М. съдът намира, че същите следва да бъдат кредитирани изцяло, доколкото са присъствали по време на извършване на проверката на дружеството - жалбоподател и пресъздават пряко възприетите от тях факти и обстоятелства - лично са възприели описаната в акта за установяване на административно нарушение фактическа обстановка и поведението на самият работник в обекта. Освен това показанията им са последователни, безпротиворечиви и логични, а и се потвърждават от останалите събрани доказателства. Още повече, доколкото посочените свидетели не са се намирали в никакви особени отношения с представляващия дружеството - нарушител, от които да извличат ползи от твърденията си, същите не могат да се счита за заинтересувани или предубедени, при което за съда не съществуват основания да не кредитира дадените показания и приема същите за достоверни и правдиви.

В съдебно заседание, дружеството - жалбоподател посредством разпита на свидетелите Д.И. Д. и М. Ив. В., прави опит да установи коренно различна фактическа обстановка, а именно, че не е допуснатото соченото нарушение от дружеството - жалбоподател. Същата обаче не съответства на действителната фактическа обстановка и очевидно е израз на изградена защитна теза от страна на жалбоподателя, доколкото същата е противоречива и не се подкрепя от останалите, събрани по делото доказателствен материал. Освен това, съдът намира основание да не кредитира показанията на посочените свидетели предвид обстоятелството, че същите и към настоящия момент работят в стопанисвания от дружеството градински център, при което поначало възниква съмнение в достоверността на техните показания. Това до голяма степен прави показанията им прекалено пристрастни и целящи единствено оневиняване на жалбоподателя.

При така установената фактическа обстановка, съдът приема от правна страна следното:

Наказателното постановление № 27-0001314/11.06.2021 г. е издадено от компетентен орган - от Директора на Дирекция "Инспекция по труда" - гр. Шумен, на основание разпоредбата на чл. 16, ал. 4, т. 2 от Устройствен правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ /обн. ДВ бр. 6/2014 г./, съобразно която директорите на

дирекции „Инспекция по труда“ осъществяват правомощия на административнонаказващ орган по смисъла на чл. 47, ал. 2 от ЗАНН. При извършената проверка настоящият съдебен състав не намери в административнонаказателното производство да са били ограничени процесуалните права на дружеството - жалбоподател и същото е имало възможността да упражни правото си на защита в пълен обем. Актът за установяване на административно нарушение и наказателното постановление са издадени от оправомощени за това длъжностни лица, в рамките на определената им компетентност и са били надлежно предявени на нарушителя. Притежават необходимото съдържание по чл. 42 от ЗАНН и чл. 57 от ЗАНН.

Производството е от административно - наказателен характер, при което е необходимо да се установи дали е деяние, което представлява административно нарушение по смисъла на чл. 6 от ЗАНН, същото извършено ли е от посоченото в акта лице и извършено ли е виновно - предпоставките са абсолютни, като тежестта на доказване лежи върху административнонаказващия орган. Според разпоредбата на чл. 6 от ЗАНН административно нарушение е това деяние /действие или бездействие/, което нарушава установения ред на държавното управление, извършено е виновно и е обявено за наказуемо с административно наказание, налагано по административен ред.

По отношение на субективната страна, доколкото е ангажирана отговорността на юридическо лице, в тази връзка съдът съобрази обстоятелството, че предвидената в чл. 83 от ЗАНН имуществена отговорност на юридическо лице за неизпълнение на задължение към държавата или общините е обективна, безвиновна. Наказващият орган, при преценка дали е извършено нарушение не следва да взема предвид наличието или липсата на вина у нарушителя, нито да определя нейната форма. За налагане на имуществената санкция е необходимо само да се установи задължението на юридическото лице или едноличния търговец, което не е изпълнено, като не се търси виновно поведение на конкретно физическо лице.

Съгласно разпоредбата на чл. 1, ал. 2 от КТ отношенията при предоставяне на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, а съгласно разпоредбата на чл. 62, ал. 1 от КТ трудовият договор се сключва в писмена форма. Видно от материалите по делото и от разпита на свидетелите С.Т. и М.М. в деня на проверката - 13.04.2021 г. лицето Д.И. Д. е работило като работник, осъществяващ работа по вадене на дървета, засаждање, плевене, поливане, пресяване в обекта на дружеството, като между него и търговеца не е имало сключен трудов договор.

Настоящият съдебен състав приема, че дейността на „Вариант П.“ ЕООД съставлява неизпълнение на административно задължение по приложения от наказващия орган административно-наказателен състав, като в хода на проведеното административно-наказателно производство са установени всички релевантни за отговорността на дружеството – жалбоподател факти и правилно е издирен субектът на нарушението. В разпоредбата на чл. 414, ал. 3 от КТ е регламентирана отговорност за работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1 от КТ, чл. 62, ал. 1 или ал. 3 от КТ и чл. 63, ал. 1 или ал. 2 от КТ. В случая приложимият законов текст е обвързан с императивната разпоредба на чл. 1, ал. 2 от КТ, която определя отношенията при предоставяне на работна сила само като трудови правоотношения. Конкретно разпореденото задължение на работодателя в областта на обществените отношения, регулирани с Кодекса на труда, релевантно към предмета на повдигнатия административно-наказателен спор, се съдържа в чл. 62, ал. 1 от КТ, който предписва, че трудовият договор се сключва в писмена форма. Така посочената нормативна уредба еднозначно и императивно задължава всеки работодател да допуска на работа само тези лица, с които е сключил писмен трудов договор. В конкретния случай е установено по безспорен начин прехвърляне на работна сила от страна на лицето Д.И. Д., при липса на сключен писмен трудов договор, доколкото от приложената по делото писмена декларация от посоченото лице и от показанията на разпитаните като свидетели служители от Дирекция

„Инспекция по труда“ - гр. Шумен, се установява по безсъмнен начин, че на 13.04.2021 г. същият е полагал труд в стопанисваният от дружеството - жалбоподател градински център, като е участвал във ваденето на дръвчета, засаждане, плевене, поливане и пренасяне, при определено работно време /от 08.00 часа до 16.30 часа/, с фиксирани задължения и срещу съответно заплащане - 40 лв. на ден, както и, че към тази дата не е бил налице сключен писмен трудов договор с него. Въпросната декларация съставлява доказателство за отразените в него обстоятелства, тъй като същата е написана и подписана саморъчно от свидетеля и то в деня на извършване и установяване на нарушението, което е индичия за достоверност на отразените в нея обстоятелства. Нещо повече, посоченото в декларацията напълно се потвърждава от показанията на свидетелите Т. и Митев, чиито изявления са последователни и непротиворечиви досежно релевантните за отговорността на „Вариант П.“ ЕООД обстоятелства и следва да бъдат кредитирани с доверие като депозирани от лица, които не са заинтересовани от изхода на делото. Въпросните двама свидетели изрично сочат, че по време на проверката Д.И. Д. се е намирал в градинския център, където е работил – заедно с друг работник пренасял насаждения.

Нарушението не се отрича и от страна на представляващия дружеството, който в жалбата излага конкретни факти, като потвърждава извършеното нарушение. В същата насока са и доводите, изложени в открито съдебно заседание.

Също така в практиката си Административните съдилища изрично приемат, че съгласно чл. 1, ал. 2 от КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. При трудовия договор работникът предоставя своята работна сила като цяло, с цел извършване на определена, обикновено повтаряща се по време на срока на действие на договора работа или дейност, конкретизирана със съответната длъжностна характеристика. При това той е длъжен да се съобразява с установените от работодателя правила и с поставените изисквания – работно време, трудова дисциплина и др. Това становище е споделено и в решението по КАНД № 24/2021 г. на ШАС. Задълбоченият прочит на приобщените доказателства налага извод, че на посочената в акта и в наказателното постановление дата в градинския център лицето Д.И. Д. е полагал труд в полза на дружеството - жалбоподател, което е следвало да бъде уредено чрез съответния писмен трудов договор.

Поради изложеното съдът намира, че в конкретния случай жалбоподателят, като е допуснал на работа лицето Д.И. Д., без да е сключил с него трудов договор в писмена форма, действително е осъществил от обективна и субективна страна състава на визираното в чл. 62, ал. 1 от КТ, във вр. чл. 1, ал. 2 от КТ нарушение. За това нарушение административно-наказателната разпоредба на чл. 414, ал. 3 от КТ предвижда административно наказание „имуществена санкция“ за работодателя в размер от 1 500 лева до 15 000 лева. В тази връзка съдът счита, че в настоящия случай именно търговското дружество се явява в качеството на работодател по смисъла на § 1 от ДР на КТ, тъй като именно той самостоятелно наема работници и служители по трудово правоотношение. Съдът намира, че административно-наказващият орган правилно е квалифицирал нарушението и го е санкционирал съобразно санкционната норма на чл. 414, ал. 3 от КТ.

В същото време обаче, съдът намира, че административно наказващият орган не е индивидуализирал правилно наказанието. Наложил е наказание в размер над минимума, предвиден в закона, без да изложи конкретни мотиви и съображения в тази насока. Следвало е при преценка на размера на имуществената санкция да бъдат изложени мотиви относно степента на обществена опасност на конкретното нарушение, които са мотивирали органа да наложи именно санкция в посочения от него размер и защо счита, че именно такава санкция би изпълнила ролята на индивидуалната и генерална превенция. По делото липсват данни за други извършени нарушения на трудовото законодателство, поради което съдът намира, че степента на обществена опасност на конкретното нарушение следва да бъде преценена като сравнително ниска. В тази връзка съдът съобрази и обстоятелството, че

положения от работника труд е бил отчетен и заплатен на лицето. Ето защо съдът намира, че в настоящия случай е законосъобразно и правилно на дружеството - жалбоподател да бъде наложена имуществена санкция в размер на предвидения в разпоредбата на чл. 414, ал. 3 от КТ минимум, а именно „имуществена санкция“ в размер на 1 500 лева. В тази връзка съдът намира, че обжалваното наказателно постановление следва да бъде изменено в посочения по-горе смисъл.

Административно-наказващият орган при квалифициране на нарушението е обсъдил и възможността за приложение разпоредбата на чл. 415в от КТ, като правилно е преценил, че липсват основания за нейното прилагане. При преценка на тази разпоредба следва да се вземе в предвид, че в конкретния случай лицето е работило във фирмата четири дни преди датата на проверката. Този период от време, въпреки, че същото е престирало работната си сила не може да бъде зачетен за негов трудов стаж, както поради липсата на сключен трудов договор, респективно подадено уведомление в ТД на НАП, а така също и поради липсата на заплатени осигурителни вноски. Това обстоятелство само по себе си е причинило на работника вредоносни последици дори да приемем, че същото редовно е получавало трудово възнаграждение. Ето защо съдът намира, че в настоящия случай не може да бъде приложена нито разпоредбата на чл. 415в от КТ, нито разпоредбата на чл. 28 от ЗАНН, доколкото нарушението не може да бъде квалифицирано като „маловажен случай“ по смисъла на посочената разпоредба. В същото време разпоредбата на чл. 415в, ал. 2 от КТ изрично изключва възможността за квалифициране на деянието по чл. 62, ал. 1 от КТ като „маловажен случай“.

С оглед на всичко гореизложено съдът намира, че обжалваното наказателно постановление следва да бъде изменено, като наложената на дружеството-жалбоподател „имуществена санкция“ бъде намалена от 2 500 лева на 1 500 лева.

На основание чл. 63, ал. 3 от ЗАНН /обн. ДВ, бр. 24/29.11.2019 г., в сила от 03.12.2019 г./, в съдебните производства по ал. 1 страните имат право на присъждане на разноски по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Нормата е процесуална и е приложима от 04.12.2019 г., като съдът се произнася по разносните сторени по делото, което разглежда, когато страните са поискали това.

С оглед изхода на делото такива се дължат както на дружеството-жалбоподател, така и на административнонаказващият орган, които обаче не са направили изрично искане за присъждане на разноски за адвокатско възнаграждение, респ. юрисконсултско възнаграждение.

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