

РЕШЕНИЕ №53

В ИМЕТО НА НАРОДА

гр. Перник, 09 февруари, 2015 г.

Административен съд - Перник, касационен състав, в публично съдебно заседание на трети февруари през две хиляди и петнадесета година в съд:

Председател: Стефан Станчев

Членове: Слава Георгиева

Ивайло Иванов

при секретаря М. и в присъствието на представител на Окръжна прокуратура-Перник, прокурор Антова, като разгледа докладваното от съдия Станчев к. н. а. х. д. № 38 по описа за 2015 година на Административен съд – Перник, за да се произнесе, взе предвид следното:

Образувано е по жалба на „***“ ЕООД, подадена чрез пълномощник - адв. Я.С., срещу Решение № 877, постановено по нах дело № 1156/2014 г. на Районен съд - Перник, с което е потвърдено Наказателно постановление /НП/ № 14-0000158 от 23.07.2014 г. на Директор на Дирекция "Инспекция по труда" Перник, с което на касатора, за нарушение на чл. 62, ал.1 от Кодекса на труда /КТ/, във връзка с чл. 1, ал.2 от КТ и на основание чл. 416, ал.5 от КТ, във връзка с чл. 414, ал.3 от КТ, е наложена имуществена санкция в размер на 1 800 лв.

Касационният жалбоподател счита, че обжалваното решение е неправилно, незаконосъобразно и постановено в нарушение на закона. Навеждат се доводи, че АУАН, в случая бил съставен на попълнена от трето лице, декларация по реда на чл. 402, ал. 1, т. 3 от КТ, в която това лице твърди, че полага труд в търговското дружество като сервитьор. Пред РС, това лице било разпитано като свидетел, а непосредствените му показания били различни от декларираните обстоятелства. В касационната жалба са развити оплаквания и за нарушена процедура при издаване на НП. Твърдят се нарушения на разпоредбите на чл. 42, т. 3 и чл. 57, ал. 1, т. 5 от ЗАНН. Искане се отмяна на решението на РС, като незаконосъобразно, както и касационен състав да постанови друго, с което да отмени издаденото НП.

Ответната страна по жалбата - Дирекция "Инспекция по труда", чрез упълномощения процесуален представител поддържа становище да се остави в сила решението на РС.

Представителят на Окръжна прокуратура - Перник пледира за оставяне в сила на обжалваното решение като правилно и законосъобразно.

Касационен състав на Административен съд Перник, извършвайки преценка на доказателствата по делото, на касационните основания и на доводите на страните, счита жалбата за процесуално допустима, а разгледана по същество - за неоснователна.

За да постанови обжалваното решение, Районен съд - Перник приел, че не са допуснати съществени процесуални нарушения по образуването и приключването на административно наказателната процедура, които да водят до нарушаване на правото на защита на касационния жалбоподател и да са основания за неговата незаконосъобразност и отмяна. Приел е за безспорно установено описаното в АУАН и НП нарушение на чл. 62, ал.1 от КТ, във връзка с чл. 1, ал.2 от КТ. Изложил е съображения, че наложената в случая имуществена санкция е правилно определена.

Настоящата касационна инстанция споделя фактическите констатации и правни изводи на районния съд. Правилно районният съд въз основа на всички събрани по делото доказателства е приел за установена фактическа обстановка, от която са правени правните изводи на АНО за извършена нарушение на чл. 62, ал. 1 от КТ.

Приел е за безспорно, че касаторът, като работодател е наел на работа лицето Ангелова, без да е сключил с нея трудов договор в писмена форма, в нарушение на изискванията на чл. 62, ал.1 от КТ, във връзка с чл. 1, ал.2 от КТ, тъй като отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, поради което, на основание чл. 416, ал.5 от КТ, във връзка с чл. 414, ал.3 от КТ е наложил на имуществена санкция е размер на 1800 лева. При обективно възприетата фактическа обстановка по делото, съдът е изградил правилни изводи за съставомерност на наказаното административно нарушение по чл. 414, ал.3 от КТ. 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, релевантни 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, т.е. за да се полага труд от задължено за това лице, трябва да има писмен договор за изпълнение на трудови задължения. Правилно районният съд е приел, че в конкретния случай е налице престиране на труд, с което е нарушено императивното изискване на чл. 1, ал.2 от КТ, доколкото предоставянето на работна сила от страна на Ангелова не е било оформено като трудов договор. Съдът е изложил убедителни съображения относно липсата на договорно правоотношение между посоченото лице и касатора, в качеството му на работодател, които изцяло се споделят от настоящата касационна инстанция. В тази връзка обосновано е приел, че Ангелова е работила именно като сервитьор-барман, доколкото от показанията на разпитаните длъжностни лица от Дирекция „Инспекция по труда“, гр. Перник е видно, че по време на проверката е осъществявала такива функции, имала определено работно неограничено време. Приетите от районен съд преки доказателства, кореспондират с действително осъществяваната от лицето дейност, пряко възприета от контролните органи, а е безспорно, че работодателят, чрез управителя на търговското дружество не е имал и намерение да сключва трудов договор с работника. При това положение и подлагайки на задълбочен анализ характера на съществуващите между страните правоотношения, с оглед събраните по делото доказателства, районният съд аргументирано е приел, че осъществяваната дейност, към момента на установяване на нарушението, има характера на трудова такава, което обосновава по несъмнен начин крайния извод, че в случая се касае до трудовоправни, по своя характер отношения между страните. Лицето не е имало трудов договор в продължение на повече от два месеца. При това положение, приемайки, че санкционираното деяние съставлява административно нарушение по приложения от наказващия орган административно-наказателен състав, районният съд не е допуснал нарушение на материалния закон

Според настоящия състав на съда, а както и районният съд е приел, не са допуснати съществени процесуални нарушения по образуването и приключването на административно-наказателната процедура, които да водят до нарушаване на правото на защита на касационния жалбоподател и да са основания за неговата незаконосъобразност и отмяна. Неоснователни са наведените в касационната жалба твърдения, че били допуснати съществени процесуални нарушения при съставяне на АУАН, както и издаването на НП.

След като е съществувало трудово правоотношение, за доста дълъг период от време, без да е оформено като такова, с лицето не е бил сключен писмен трудов договор, то работодателят, какъвто следва да се приеме касационния жалбоподател, не е спазил правилото на чл. 62, ал.1, във връзка с чл. 1, ал.2 от КТ.

С оглед горното, настоящата инстанция изцяло споделя изводите на районния съд, че е установено описаното в АУАН и НП административно нарушение.

Следва да се отбележи, че в случая районният съд е изследвал обстойно показанията на всички разпитани по делото свидетели. От доказателствата по делото е видно, че актосъставителят и свидетелите не сочат противоречиви обстоятелства за констатираното от касатора нарушение. Същите се основават на техни преки и

непосредствени възприятия по изнесените факти, поради което правилно съдът ги е възприел като достоверни при обосноваване на фактическите си изводи. Твърдяното от касатора възражение, чрез пълномощника му за разминаване на данни от попълнената от Ангелова декларация към провежданата проверка – 20.06.2014 и показанията ѝ пред РС не намира никаква относимост към основателността на жалбата.

Неправилно се поддържа и оплакване, че по отношение на извършеното от касатора нарушение следвало да се приложи разпоредбата на чл. 61, ал. 1 от КТ, а не такова по чл. 62, ал. 1 от КТ не кореспондира с доказателствата по делото. Приложимостта на чл. 61, ал. 1 от КТ - Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа е изключена за това, че е имало уговорка за полагане на труд, за почивки и възнаграждение, но липсва задължителната писмена форма. А от това, че трудов договор не е сключван повече от два месеца, т.е. до проверката се индицира липсата на намерение от страна на касатора да уреди отношенията с работника като трудови, може да се прави единствено извод, че от страна на т.нар. работодател се демонстрира незначитане на трудовото и осигурителното законодателство .

Настоящата инстанция също, като РС, счита, че наложената имуществена санкция е съобразена с тежестта на нарушението, определена е при превес на смекчаващите вината обстоятелства в размер близък до минимално предвидения в закона, поради което не са били налице основания за изменение на наказателното постановление като се намали размера на наложената имуществена санкция.

В случая, районният съд е анализирал всички събрани по делото доказателства и е направил правилни и обосновани изводи, които изцяло се споделят от настоящия състав. Изложените от пълномощника на жалбоподателя доводи са обсъдени, като съдът е мотивирал съображенията си, поради които ги приема за неоснователни.

Предвид изложеното, касационните оплаквания не намират опора в доказателствата по делото и са неоснователни. Обжалваното решение е валидно, допустимо и съответстващо на материалния закон, поради което следва да бъде оставено в сила.

Воден от изложеното съдът

РЕШИ

ОСТАВЯ В СИЛА решение № 877/10.12.2014 г., постановено по нах дело № 1156/2014 г. по описа на Районен съд - Перник.

Решението не подлежи на обжалване.

Председател:

Членове: 1.

2.