

РЕШЕНИЕ

№ 10208

гр. София, 27.06.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 53 състав,
в публично заседание на 23.04.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Димитър Гальов

при участието на секретаря Валентина Христова, като разгледа дело номер **2948** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – 178 от АПК във връзка с чл.405а, ал.7 от Кодекса на труда.

Образувано е по жалба на Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД, чрез адв.М. Ел-Т. от САК, срещу Постановление на началник-отдел при ГИТ, с което е обявено съществуването на трудово правоотношение с д-р В. Д. М. и е предписано на работодателя да предложи сключване на трудов договор с лицето, считано от 02.01.2018г., което да се направи в срок до 10.03.2023г., продължен до 30.03.2023г.

В жалбата се сочи, че процесното постановление е издадено в деня на приключване на проверката и на жалбоподателя не е осигурена възможност да се запознае с резултатите от нея и да направи възражения. С това е нарушен чл. 34, ал.1 и 3 и чл. 35 от АПК. На следващо място, с процесното постановление е установено трудово правоотношение за предходен период, което противоречи на чл. 405а от КТ. От гражданския договор с д-р М. не могат да се извлекат съществени белези на трудово правоотношение, както е направил административният орган. Определеното място на извършване на услугите не е работно място по смисъла на КТ. Не е налице и уговорено работно време, доколкото изпълнителя по договора е извършвал медицински прегледи в записани от пациентите часове и при записани такива. В гражданския договор не е уговорена продължителност на работния ден, не са предвидени почивки и отпуски. Липсва йерархична зависимост между възложителя и изпълнителя, като спазването на вътрешния ред касае установените към лечебното заведение изисквания, които изпълнителят на услугата следва да спазва. Не е

установен предварително и обема на работа, доколкото не е ясно в срока на договора колко часа за преглед и консултация ще бъдат записани при този изпълнител. Поради това не е предварително установено и дължимото възнаграждение, което зависи от реално заплатените прегледи. Поради това, макар и получавано за месец, възнаграждението не е еднакво по размер и няма постоянен характер. Според тезата на жалбоподателя, не е налице трудово правоотношение. Поради това се иска от съда да отмени процесното постановление с даденото в него предписание като незаконосъобразно. Ангажира писмени доказателства- писмо и справки от НАП относно изплатени доходи на В. М. за периода от 2018-2022г., изготвени през м.ноември 2023г. В съдебно заседание се представлява от упълномощен адвокат, който поддържа жалбата и претендира разноски за държавна такса.

Ответникът – Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ /ПОИД/ към ИА „Главна инспекция по труда“, конституиран съгласно константната практика на ВАС, VI-то отд-е, според която инспекторите не действат, като административни органи по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на АПК, а от името на съответната администрация, която им е възложила съответни функции. В конкретният случай, длъжностното лице (началник отдел), изготвило и подписало оспорения акт, е служител на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", но отделът е част от структурата на дирекция „ПОИД“, поради което именно последната администрация е конституирана като ответна страна. В този смисъл Решение № 1782 от 15.02.2024г. по адм. д. № 8088/2023 г., VI ОТД. на ВАС, Решение № 1788 от 15.02.2024г. по адм. дело № 8089 от 2023г. и много други. Ответната страна, чрез процесуалния си представител изразява становище за неоснователност на жалбата. Счита, че не са допуснати процесуални нарушения при постановяване на процесното предписание, както и че постановеният акт е материално законосъобразен. Позовава се на съдебна практика по аналогични казуси. Пледира за отхвърляне на оспорването и претендира юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна - В. Д. М., редовно уведомен, не се явява и не се представлява. Не ангажира доказателства и становище по жалбата.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД- С.-ГРАД, Второ отделение, 53 състав, след като обсъди доводите и становищата на страните, събраните по делото доказателства и въз основа разпоредбите на закона намира следното от фактическа и правна страна:

Производството е започнало по искане на НАП от 12.12.2022г. за установяване дали сключени договори между жалбоподателя и 7 лица /лекари/ представлява прикрит трудов договор. Заинтересованата страна В.М. е посочен в писмото сред тези лица /на шесто място в искането/. В тази връзка на 06.01.2023г., 11.01.2023г., 08.02.2023г. и 02.03.2023г. от служители при Главна инспекция по труда е извършена проверка по спазване на КТ на обект на Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД на [улица]. По време на проверката е установено, че между жалбоподателя и ЗС е сключен граждански договор № 12 от 30.12.2020г. /л.17 и сл./ с предмет: извършване при заявка на прегледи и консултации на пациенти на възложителя в областта на специалност „Акушерство и гинекология“ (чл.1 от договора). Срокът на договора е до 31.12.2023г. (чл.2 от договора). Освен това са представени и граждански договор № 15 и 16 от 28.06.2019г. /л.20-23 от делото/, както и договор от 02.01.2018г. /за срок от 1 година/, считано от тази дата /л.24/.

Възложителят изплаща на изпълнителя възнаграждение, определено съгласно Приложение №1 към договора, в края на всеки месец, в който е извършена работата

съгласно констативен протокол относно вида и броя на извършените медицински услуги (чл.6 от договор № 12). Изпълнителят извършва услугата в кабинетите на жалбоподателя в съответствие с установения вътрешен ред, като възложителят осигурява всички условия и информация за изпълнение на работата му (чл.4, чл.7, ал.2 и чл.20 от договора). Съгласно т. IX от Правилника за устройството, дейността и вътрешния ред на центъра седмичното работно време при 5-дневна работна седмица е 40 часа, а дневното работно време – 8 часа. За лицата, заети в лечебно-диагностичния процес, работното време се организира по планов месечен график, при спазване на законоустановените изисквания за продължителност на работното време и почивка. Съгласно чл. 8 от договора услугата се извършва след записване на часове от възложителя, които се съобщават на изпълнителя, без това да ограничава възложителя в правото му да променя времето или мястото на изпълнение на задълженията на изпълнителя. Въз основа на договора при проверката е съставено постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение между ЗС и жалбоподателя, считано от 02.01.2018г. до 31.12.2023г., и е предписано на работодателя да предложи на лицето сключване на трудов договор, в срок до 10.03.2023г. Като аргумент за издаване на постановлението е прието, че са налице елементите на трудово правоотношение – определено работно място, предварително посочено от възложителя работно време, ежемесечно заплащане на възнаграждение за престираната работна сила, извършване на работата в съответствие с установения вътрешен ред на възложителя, функционална зависимост между възложителя и изпълнителя. Извършената от ЗС работа не е определена като такава по граждански договор, защото не е формулиран резултат, който трябва да се постигне, обем и критерии относно качествено изпълнение, и изпълнителят не е независим при изпълнението на договора. Постановлението е съобщено на жалбоподателя на 02.03.2023г. Жалбата срещу него е подадена на 15.03.2023г., директно в съда. По молба на жалбоподателя срокът за изпълнение на предписанието е удължен на два пъти, като крайният срок е 30.03.2023г. /писмо л.27 и л.31 от делото/. По делото няма данни същото да е изпълнено и към момента на приключване устните състезания пред съда.

По делото е представена заповед № ЧР-978 от 26.07.2022г. на изпълнителния директор на ГИТ, от която е видно, че служителят издал постановлението, заема длъжност „началник отдел“ в отдел „Методология на административнонаказателната и инспекционната дейност“ на Дирекция „ПОИД“, като в длъжностната характеристика за тази длъжност влиза и правомощието да съставя постановления по чл. 405а от КТ за обявяване на съществуването на трудово правоотношение.

Видно от писмо изх. № 2553-03-517#1 от 17.10.2023г. от ТД на НАП С., заинтересованата страна е декларирал доходи от гражданските договори с лечебното заведение цитирани по-горе относно периода от 2018 до 2022г.

При така установената фактическа обстановка, съдът обосновава от правна страна следните изводи:

Жалбата е допустима, като подадена против индивидуален административен акт, който подлежи на оспорване пред съда, от неговия адресат, който по съществуването си е неблагоприятен за адресата, доколкото му вменява задължения и засяга неговата правна сфера. Оспорването е направено в законоустановения преклузивен срок. Налице са всички положителни кумулативно изискуеми предпоставки за допустимост на оспорването и същевременно отсъстват отрицателни такива.

При разглеждане на спора по същество, съдът съобрази следното:

Процесното постановление е издадено от компетентен административен орган по смисъла на чл.405а, ал.1 КТ, в рамките на предоставените му правомощия. С разпоредбата на чл. 399 КТ контролът за спазване на трудовото законодателство е предоставен на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Съгласно чл.18, т.9 от Устройствения правилник на ИАГИТ, дирекция "Правно осигуряване на инспекционната дейност", в състава на която е и издателят на постановлението-началник-отдел в тази структура, извършва контрол на територията на цялата страна за спазване на трудовото законодателство. Съгласно чл. 21, ал.1-3 от Устройствения правилник: инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в КТ, включително тези по чл.405а, ал.1 и ал.4 – да обявява съществуването на трудово правоотношение и да дава задължителни предписания на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор; правомощия на инспектор имат всички служители, назначени на длъжностите инспектор и юрисконсулт, както и ръководителите на административни звена в специализираната администрация; инспекторите и юрисконсултите, както и ръководителите на административни звена в специализираната администрация в Централното управление имат правомощия на инспектор по труда за цялата територия на Република България. Актът е издаден в законоустановената писмена форма (с реквизитите по чл.59, ал.2 от АПК във връзка с чл.405 във връзка с чл.404, ал.1 от КТ), като са посочени мотиви – правните и фактическите основания за издаване на постановлението. Формата на акта е писмена, като в същия са инкорпорирани както законово предписаните реквизити, така и са отразени пълните мотиви за издаването му. Неоснователни са възраженията за допуснати съществени процесуални нарушения при издаване на акта, доколкото жалбоподателят има възможност в настоящото производство пред съда да изложи всички свои възражения срещу атакувания административен акт.

Съгласно чл. 1, ал. 2 КТ отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. Разликата между трудов договор и граждански договор е техния предмет - с трудовия договор се уговаря осъществяването на една трудова функция, а с гражданския договор се уговаря един определен резултат. Основните елементи от съдържанието на трудовия договор са посочени в чл.66 КТ. От решаващо значение за определяне характера на договора, като трудов или като граждански е естеството на осъществяваната дейност. Съгласно правната теория, трудовият договор 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. За разлика от трудовия договор, гражданският договор има за предмет насрещните задължения между страните, по силата на които следва да се извърши определена услуга или да се осъществи пакет от услуги, за които да се заплати съответното възнаграждение. Основната разлика между тези два договора се състои в елементите: работно време, трудово възнаграждение, работно място и задължение за спазване на определена трудова дисциплина, както и в йерархичната зависимост на работника при трудовия договор.

В случаят, със заинтересованата страна /ЗС/- д-р В. М. е сключен граждански

договор за извършване на прегледи и консултации. Този договор има характер на договор за изработка по смисъла на чл.258 и сл. от ЗЗД. По договора за изработка изпълнителят се задължава срещу възнаграждение да извърши определена работа и да предаде резултата от нея на другата страна. Резултатът трябва да съответства на поръчката на възложителя. Задължението на изпълнителя е да реализира и предаде на възложителя готовия резултат, а не просто да извърши определена по количество и качество работа. Изпълнителят извършва работата самостоятелно и на свой риск, а възложителят дължи възнаграждение само ако му се предаде крайният резултат и той отговаря на поръчката му. Ако такъв резултат няма, изпълнителят не си е изпълнил задължението и няма право на уговореното възнаграждение.

ЗС в производството се е задължил да преглежда пациенти на възложителя по предварително записани от възложителя часове. Резултатът се е изразявал в извършването на прегледа като в зависимост от броя и вида на извършените прегледи за месец, е изплащано и възнаграждение във фиксиран размер за всеки преглед. Работата се е извършвала от изпълнителя самостоятелно, но при възложителя, в неговото работно време, при спазване на неговия вътрешен ред и с ползване на неговата материална база, апаратура, организация и условия на труд. Следователно, не е налице завършен предмет, който да бъде изработен от изпълнителя. Изразът "прегледи и консултации" е индигия за уговорено по договора престигане на работна сила, а не обуславя завършен предмет на изработка. Следва да се отбележи, че предоставянето на услуги, включително медицинско обслужване, принципно могат да бъдат уговорени с договор за услуги, но те трябва да бъдат конкретизирани (или индивидуализирани) и да представляват самостоятелен предмет на изработка. Прегледите на пациенти по предварително записан час са част от здравноосигурителния пакет "Специализирана извънболнична медицинска помощ" – приложение № 2 към чл.1, ал.1 от Наредба № 9 от 2019 г. за определяне на пакета от здравни дейности, гарантиран от бюджета на Националната здравноосигурителна каса. Според този пакет специалистът по АГ извършва прегледи, консултации и специализирани медицински дейности. В този смисъл, прегледите са част от трудовата му функция, за чието осъществяване се предоставя работната сила и които в тяхната съвкупност, но и всяка поотделно, представляват все "медицински дейности". Уговорени като предмет на процесния договор, те го определят като трудов, а не като граждански договор за услуги. В този смисъл са и указанията на РЕШЕНИЕ № 11256 ОТ 04.10.2010 Г. ПО АДМ. Д. № 5866/2010 Г., VI ОТД. НА ВАС. На следващо място, налице е работно време, в рамките на което се записват часовете за прегледите, които изпълнителят извършва. Това работно време не е свързано със задължително присъствие на работно място, но е свързано с извършване на прегледи и консултации в мястото на работа на възложителя, с предоставена от него материална база и при създадена от него организация на труда в съответствие с установения от него вътрешен ред. Противно на изложената теза на жалбоподателя, съдът намира, че установените в хода на проверката факти сочат не за установените към лечебното заведение изисквания, а за вътрешния му ред, който касае организацията на извършване на прегледите, и който изпълнителят на услугата следва да спазва. На следващо място, на ЗС са

вменени определени задължения, които оказват на определен йерархичен контрол – по чл.7, ал.2, по чл.8, по чл.9а от гражданския договор. Възложителят може по всяко време да променя времето и мястото на изпълнение на задълженията на изпълнителя, а последният е длъжен да го уведоми в кои дни няма да е на разположение, за да изпълни неговите заявки. Формулирани са и изисквания за качеството на възложената работа – чл.7, ал.1 от договора, които са критерий за приемане на работа и за заплащане на възнаграждението ако възложителят няма възражения – чл. 6 от договора. Възнаграждението, което ЗС получава, е определено на брой и вид медицински услуги, като стойността им е предварително фиксирана в приложение към договора. Същото се заплаща ежемесечно, в края на всеки месец или до 30-то число на следващия месец, а не за изпълнение на всяка услуга поотделно. Следователно, възнаграждението е определено според изработеното, както е определено в чл. 247, ал.1 от КТ, и се изплаща по един от определените в чл.270, ал.2 от КТ начини – окончателно след всеки календарен месец.

От всичко гореизложено следва извода, че трудовите функции са се осъществявали многократно и са се заключавали в извършване на едни и същи повтарящи се задължения, което ги характеризира като трудови, а не като граждански. В тази връзка, ЗС е следвало да спазва определено работно време, в което по предварителна заявка се е явявала в работното място на жалбоподателя за извършване и отчитане на работата, както и да спазва междуседмична почивка – събота и неделя, когато не извършва възложената ѝ работа. Поради това не може да се приеме, че е налице граждански договор, защото при него лицето не е ангажирано с определено работно време и място. Налице са и определени задължения, вменени от жалбоподателя, които ЗС е следвало да изпълнява, като например да спазва установените правила и практики, да се информира за записаните часове за прегледи, да уведомява възложителя за периодите, в които не може да изпълнява заявки на възложителя. Това задължение обективира отношения на подчиненост. Възнаграждението се заплаща месечно, т.е. с определена периодичност. В случаят, възприет е вариант на заплащане според изработеното, като ЗС е бил снабден от жалбоподателя със съответните заявки. Обстоятелството, че заинтересованата страна не е подавал годишни данъчни декларации по чл.50 от ЗДДФЛ за посочения период означава принципно, че не е декларирал доходи в този период, но не и че не е получавани такива.

При така направените констатации, че ЗС е изпълнявал работа с определени трудови функции, място на работа и дневно работно време, срещу което се дължи трудово възнаграждение в определяем размер

според изработеното и платимо на определена периодичност, следва да се приеме, че е възникнало трудово правоотношение между него и заведението- жалбоподател. Предпоставка за издаването на постановление по смисъла на чл. 405а, ал.1 КТ е установяването на съществуването на трудово правоотношение без същото да е обективизирано в писмен договор. Към момента на установяването на трудовото правоотношение, то е съществувало с оглед сключените и цитирани по-горе граждански договори, които не са прекратени към датата на издаване на постановлението. Поради това е неотнoсима цитираната в жалбата съдебна практика относно невъзможност да се установи съществуване на трудово правоотношение, което не съществува към момента на издаване на постановлението. Същественото в случая е, че при анализа на събраните по делото доказателства се стига до извод, че работникът е бил добросъвестен при постъпването на работа на 02.01.2018г., поради което на основание чл. 405а, ал. 3 от КТ отношенията между страните до издаване на постановлението на 02.03.2023 г. следва да се уредят като при действителен трудов договор. В този смисъл, предписанието за сключване на трудовия договор е законосъобразно в частта за определената начална дата – 02.01.2018 г. В този смисъл са и указанията на *РЕШЕНИЕ № 2544 ОТ 24.02.2014 Г. ПО АДМ. Д. № 13509/2013 Г., VI ОТД. НА ВАС.*

Поради гореизложеното и при липсата на други установени служебно по реда на чл.168, ал.1 от АПК основания, в контекста на правомощията си по чл.146 от АПК, съдът не констатира наличие на твърдяните от оспорващата страна хипотези за незаконосъобразност на обжалвания акт, поради което счита жалбата за НЕОСНОВАТЕЛНА.

При този изход на спора, в полза на ответника се дължи юрисконсултско възнаграждение, което съдът определя в размер на 100 лв. съгласно чл. 143, ал.3 от АПК, във връзка с чл. 37, ал.1 от Закона за правната помощ и чл.24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Ето защо и на основание чл.172, ал.2 от АПК, Административен съд-София град, второ отделение, 53-ти състав

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД, чрез адв. М. Ел-Т. от САК, срещу Постановление от 02.03.2023г. на началник-отдел в дирекция „ПОИД“ при ИА „ГИТ“, с което е обявено съществуването на трудово правоотношение с д-р В. Д. М. и е предписано на работодателя да предложи сключване на трудов

договор с лицето в посочения срок, като НЕОСНОВАТЕЛНА.

ОСЪЖДА Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД,[ЕИК], да заплати на ИА „Главна инспекция по труда“ сумата от 100 /сто/ лева, разноски, юрисконсултско възнаграждение относно осъществено процесуално представителство в производството пред АССГ.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва в 14-дневен срок от съобщението до страните, с касационна жалба пред Върховния административен съд на Република България.

СЪДИЯ: