

# РЕШЕНИЕ

№ 26067

гр. София, 05.12.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, второ отделение 27 състав,**  
в публично заседание на 15.10.2024 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Димитър Петров**

при участието на секретаря Цветанка Митакева, като разгледа дело номер **5364** по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от Административно-процесуалния кодекс (АПК) във вр. с чл. 405 от Кодекс на труда (КТ).

Образувано е по жалба на “Св. Козма и Дамян“ ЕООД, срещу принудителни административни мерки обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2417343 от 13.05.2024г. издаден от длъжностни лица в дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ [населено място].

Жалбоподателят поддържа, че наложените ПАМ по т.1-3 са нищожни, тъй като длъжностните лица в ДИТ нямат компетентност да разрешават трудови спорове. Евентуално поддържа, че всички наложени ПАМ са необосновани и незаконосъобразни, тъй като за дружеството не е възникнало задължение за заплащане на трудово възнаграждение на служителката А. В. С., тъй като последната не е полагала реално труд. Незаконосъобразността на мерките по т.4-5 произтича от факта, че към датата на издаването им, дружеството не разполага с наети служители, с оглед на което не следва да има вътрешни правила за работна заплата, както и доказателства за документиране на инструктажи, тъй като такива не са провеждани.

Ответникът - Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, не взема становище по жалбата.

На основание чл.162, ал.2 АПК, като заинтересована страна – засегнато от акта лице, за което той е благоприятен, по делото е конституирана и А. В. С.. Настоящият състав приема, така както е постановено и в Решение № 4560 от 11.04.2024 г. на ВАС по адм.

д. № 11850/2023 г., VI о., че с приетата със Закон за изменение и допълнение КТ, обн. в ДВ бр. 102/2017 г. в сила от 22.12.2017 г. и нова т. 12 на чл. 404, ал. 1 от КТ, се осигурява една по- бърза и по- ефективна защита на работниците и служителите, претендиращи наличието на неполучени от своя работодател трудови възнаграждения и обезщетения, дори и в условията на едно вече прекратено трудово правоотношение. В действителност, с приемането на тази разпоредба се стига до две различни процесуални възможности за защита, а именно чрез завеждане на иск по реда на ГПК пред гражданските съдилища, съгласно нормата на чл. 360 от КТ или чрез административното производство пред Инспекция по труда за наличие на неизпълнение от страна на работодателя да изплати претендирано от работника като дължимо трудово възнаграждение. В тази връзка на работника/служителя, не може да се откаже участие в съдебния процес, в който се разглежда жалба срещу акт на Инспекция по труда, който касае изплащане на претендирано от него трудово възнаграждение, доколкото административният процес – в двете му фази, цели да осигури една по- бърза и по- ефективна защита на работниците и служителите за накърнените им от работодателя субективни права – за получаване на дължимото трудово възнаграждение, която защита в пълен обем се реализира като им се осигури възможност за участие в процеса, в който се атакува благоприятен за тях акт. Конституирана в настоящия процес, А. В. С., чрез своя пълномощник, оспорва жалбата.

Софийска градска прокуратура, не взема становище.

Съдът като взе предвид становищата на страните и събраните по делото доказателства, намира следното:

Оспореният Протокол за извършена проверка № ПР2417343 от 13.05.2024г., издаден от длъжностни лица в дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ [населено място], е приложен към делото. В протокола е отразено, че проверката за спазване на КТ и ЗЗБУТ е извършена от длъжностни лица на Инспекция по труда, на адреса, регистриран като седалище и адрес на управление на “Св. Козма и Дамян“ ЕООД. При проверката е установено, че за м. август, м. септември и м. октомври 2023г., на А. В. С., на длъжност „асистент – продавач“ е начислено брутно трудово възнаграждение за отработени (14 дни – през август, 19 дни – през септември и 11 дни – октомври), в размер на 890 лева, сума за получаване (420,37 лв. – август, 690,62 лв. - септември и 556,10 лв. – октомври). Посочено е, че липсват данни работодателят да е изплатил в установените срокове уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на горесцитираното лице, с което е нарушен чл.128, т.2 от КТ, вр. чл.270, ал.3 КТ, като до приключване на проверката, не са представени документи, удостоверяващи изплащането на трудовото възнаграждение. При тези обстоятелства, контролните органи са дали на основание чл.404, ал.1, т.1 КТ предписания до работодателя по т.1, 2 и 3 – да изплати на А. В. С. начислените трудови възнаграждения за положения от нея труд през горепосочените месеци.

С точки 4 и 5 от протокола, органите са дали предписания на жалбоподателя: организацията на работната заплата в предприятието да се регламентира във вътрешни правила за работната заплата, които са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл.37 КТ, съгласно разпоредбата на чл.22, ал.1 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата (т.4); и инструктажите по безопасност и здраве при работа да се документират в книги за инструктажи, съгласно приложение № 1 от Наредба № РД-07-2, в съответствие с разпоредбата на чл.11, ал.5 от Наредба за

условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

По делото е представена административната преписка. Към нея е приложен трудов договор № 2/10.08.2023г. между “Св. Козма и Дамян“ ЕООД (работодател) и А. В. С. (служител), за длъжността „Асистент – продавач“, с място на работа – [населено място], [улица], срещу основно месечно възнаграждение в размер на 890 лв. Документът е подписан само за работодателя. Липсва подпис на служител. От приложената Справка за приети и отхвърлени уведомления е видно, че е подадено уведомление от работодателя за сключения трудов договор.

Приета е като писмено доказателство, молба от А. С. до управителя на “Св. Козма и Дамян“ ЕООД, от 14.10.2023г., с която се прави искане на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ, за съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение. Приложена е заповед № 2/16.10.2023г. на управителя на “Св. Козма и Дамян“ ЕООД, с която на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ се прекратява по взаимно съгласие трудовото правоотношение с А. С. по трудов договор № 2 от 10.08.2023г. За прекратяването, също е подадено уведомление до НАП – приложено по делото.

Приети са като писмени доказателства, ведомости за заплати, присъствена форма, платежни документи за платени от “Св. Козма и Дамян“ ЕООД данъци и осигуровки, както и утвърден от управителя Правилник за вътрешния трудов ред в „Св. Козма и Дамян“ ЕООД.

Въз основа на така събраните по делото доказателства, съдът намира от правна страна следното:

Оспорените предписания са издадени на основание чл.404, ал.1, т.1 и т.12 от КТ, които разпоредби гласят, че за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл. 400 и 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат изброените принудителни административни мерки, в това число: да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, по-конкретно да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения – т.12.

Принудителните административни мерки могат да се обжалват по реда на АПК на основание чл.405 КТ.

Жалбата е редовна и допустима – подадена от лице с правен интерес срещу подлежащ на обжалване акт на основание чл.405 КТ. Разгледана по същество съдът намира следното:

Съгласно правомощията си по чл.146 АПК съдът при преценка законосъобразността на административния акт проверява дали е издаден от компетентен орган (т.1), в съответната форма (т.2), допуснато ли е съществено нарушение на административно-производствени правила при издаването му (т.3), налице ли е противоречие на административния акт с материалноправни разпоредби (т.4) и

несъответствие с целта на закона (т.5), като съдът не е ограничен от посочените от оспорващия основания, а проверява всички основания по чл.146 АПК.

Съответствието на оспорения акт с материалния закон се преценява към момента на издаването на административния акт (чл.142, ал.1 АПК).

Оспореният административен акт е издаден от компетентен орган на основание чл.404, ал.1, т.1 КТ, при извършена проверка при работодателя за спазване на трудовото законодателство, като са посочени фактическите и правни основания за издаването на предписанията и се съдържа разпоредителна част. По отношение, отделните предписания в акта, съдът намира следното:

ПАМ по т.1 – 3 вкл., с които е предписано работодателят да изплати начисленото възнаграждение за положения от заинтересованата страна труд през м. август, септември и октомври 2023г.:

Приема се последователно в практиката на ВАС, обективизирана и в: Решение № 10833 от 9.11.2023 г. на ВАС по адм. д. № 1794/2023 г., VI о., Решение № 1950 от 20.02.2024 г. на ВАС по адм. д. № 7978/2023 г., VI о., че в правомощието на контролните органи на Инспекцията по труда по чл. 404, ал. 1, т. 1 и т. 12 КТ е да дават само общи предписания на работодателите да изпълняват задължението за изплащане на трудови възнаграждения по непрекратени трудови правоотношения, както и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения. Даването на предписания за разрешаване на конкретни трудовоправни спорове е извън компетентността на контролните органи на инспекцията по труда, предоставена им с чл. 404 КТ. Възникналите спорове между страните по трудовото правоотношение се разрешават по реда на Гражданския процесуален кодекс (ГПК), към който препраща чл. 360, ал. 1 КТ, а не по административен ред, чрез прилагането на принудителни административни мерки.

Съдържанието на оспорените в настоящото производство предписания сочат на наличие на спорни трудовоправни отношения между А. С. и жалбоподателя “Св. Козма и Дамян“ ЕООД. Не е спорно, че работодателят е подписал приложения трудов договор, подал е уведомление до НАП, начислявал е и е изплащал дължимите данъци и осигуровки. Видно е и, че е издал заповед № 2/16.10.2023г. за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ, по взаимно съгласие на страните. Тоест, работодателят е изпълнил задълженията си по трудовото правоотношение във връзка с регистриране на трудовия договор, начисляване и внасяне на дължимите осигурителни вноски. Спорното обстоятелство между страните е дали А. С. реално е полагала труд по трудово правоотношение със “Св. Козма и Дамян“ ЕООД, за периода - м. август, м. септември и м. октомври 2023г. В обжалвания акт контролните органи изрично са посочили, че на А. С. се дължи възнаграждение „за извършената работа“. Изясняването на спорното обстоятелство обаче, дали тя реално е полагала труд за този период, не е в компетентността на длъжностните лица от Инспекция по труда.

Разпоредбата на чл.128, т.2 КТ нормативно установява основното задължение на работодателя по трудово правоотношение – за извършената от работника/служителя работа - да му заплаща уговореното трудово възнаграждение. Безпротиворечива е съдебната практика, обективизирана и в Решение № 171 от 10.07.2013 г. на ВКС по гр. д. № 843/2012 г., IV г. о., ГК, Решение № 188 от 31.03.2009 г. на ВКС по гр. д. № 1553/2006 г., II г. о., ГК и др., че трудовият договор е особен вид възмезден договор, което се обуславя от съдържанието на основните насрещни престации по него - от страна на работника/служителя - предоставяне на работодателя на работната си сила,

от страна на работодателя - заплащане на трудово възнаграждение, представляващо цената на работната сила. Работникът/служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил, и то точно и добросъвестно /чл. 124 и чл. 125 КТ/, като работодателят му дължи уговореното трудово възнаграждение /чл. 128 КТ/ за извършената работа. При непрестиране на работната сила, право на трудово възнаграждение съществува само в случаите, когато това не се дължи на виновно поведение на работника/служителя, а именно: при неизпълнение на трудовите норми /чл. 266, ал. 1 КТ/, при престой и производствена необходимост /чл. 267 КТ/, при производство на некачествена продукция /чл. 268, ал. 3 КТ/. Ако работникът/служителят не е изпълнявал задълженията си по трудовото правоотношение извън тези случаи, работодателят не дължи изпълнение на насрещното си задължение – за заплащане на трудово възнаграждение.

Преценката на всички тези обстоятелства – работникът изпълнявал ли е задълженията си по трудовото правоотношение, а ако не ги е изпълнявал – това дължи ли се на причина, която не може да му се вмени, може да се извърши само в рамките на производството по разглеждане на трудови спорове по реда на ГПК, на основание чл.360, ал.1, вр. чл.357, ал.1 КТ. Касае е се за трудовоправен спор, свързан с реалното изпълнение на задължения по трудово правоотношение, който е извън приложното поле на чл. 404, ал. 1, т. 1 и т. 12 КТ. В случая, работодателят не оспорва общите си задължения по трудовото правоотношение, като спорът е свързан с това, дали работникът е изпълнявал своите задължения и ако не ги е изпълнявал – това дължи ли се на причина при работодателя. При тези обстоятелства, не са били налице основания на работодателя да се дават предписания по реда на чл.404, ал.1, т.12 КТ по т.1-3 от протокола. Налагайки ПАМ работодателят да плати възнаграждение на служителя си, по същество органите на Инспекция по труда са иззели правомощията на общите съдилища, които са единствено компетентни да разрешат този спор между страните по трудовото правоотношение.

По тези съображения настоящият състав намира, че административният орган е нямал правно основание да издава предписания на основанията в чл. 404, ал. 1, т. 1 и т. 12 КТ по т.1 – 3 от протокола, тъй като общата възможност да се дават задължителни предписания на работодателите за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, не включва разрешаване на трудовоправни спорове между работника/служителя и работодателя. С оглед на изложеното, оспореният индивидуален административен акт в посочените части по отношение на т.1-3, е материално незаконосъобразен в степен, засягаща негова валидност, тъй като по същество инспекцията, действайки като своеобразна особена (несъдебна) юрисдикция е иззела и разрешила трудовоправен спор, подведомствен на съответните съдилища в страната по общото правило на чл. 357, ал. 1 КТ. Този съществен порок обосновава и извода на настоящия състав - за нищожност на атакувания административен акт в посочените части. В този смисъл и Решение № 3257 от 27.03.2023 г. по адм. д. № 10682/2022 г., 6 отд. на ВАС, Решение № 6743 от 21.06.2023 г. по адм. д. № 11099/2022 г., 6 отд. на ВАС.

Наложеният ПАМ по т.4 и т.5 от оспорения протокол са незаконосъобразни.

С точка 4 е дадено предписание на жалбоподателя, организацията на работната заплата в предприятието да се регламентира във вътрешни правила за работната заплата, които са вътрешен акт на предприятието по смисъла на чл.37 КТ, съгласно разпоредбата на чл.22, ал.1 от Наредба за структурата и организацията на работната

заплата. Съгласно чл. 2, ал.2 от цитираната Наредба за структурата и организацията на работната заплата, изискванията на същата се прилагат за работниците и служителите по трудово правоотношение във всички предприятия по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, съгласно която "Предприятие" е всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд. Не е спорно обаче, а и от приложените към административната преписка писмени доказателства е видно, че към датата на извършване на проверката при "Св. Козма и Дамян" ЕООД, не се полага наемен труд. От приложената идентификационна карта е видно, че дружеството няма подразделения – обекти, цехове, участък, работни места. Има само едно работно място и едно лице нает персонал, като от представените присъствени листове и ведомости за заплати е видно, че това е А. С.. Нейното трудово правоотношение обаче, е прекратено с приложената заповед № 2/16.10.2023г., като за прекратяването е подадено и уведомление до НАП. Тоест, към датата на проверката дружеството няма нает персонал, при него не се полага наемен труд и не представлява предприятие по смисъла на § 1, т.2 от ДР на КТ. Този извод се подкрепя и от справка с обявените актове по партидата на дружеството в ТР. Видно е, че за 2021г. е подадена декларация по чл.38, ал.9, т.2 ЗСч, че дружеството не осъществява дейност, а за следващите години изобщо не са подавани отчети. По тези съображения съдът приема, че към датата на проверката на органите на Инспекция по труда, "Св. Козма и Дамян" ЕООД, не представлява предприятие по смисъла на § 1, т.2 от ДР на КТ, поради което за него не се прилагат изискванията на Наредба за структурата и организацията на работната заплата, в това число по чл.22, ал.1. По същите аргументи, дружеството няма качеството и на предприятие по смисъла на чл.2, ал.1 от ЗЗБУТ, с оглед на което и е неприложимо изискването на чл.11, ал.5 (в ред ДВ, бр. 102 от 22.12.2009 г.) от Наредба за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. По тези съображения, в тази част наложените ПАМ с оспорения административен акт следва да бъдат отменени.

При този изход на делото на основание чл.143, ал.1 АПК, в полза на жалбоподателя следва да се присъдят направените разноски в размер на общо 1050 лева, от които 50 лв. – държавна такса и 1000 лева – платено адвокатско възнаграждение. Воден от горното, Административен съд София град, 27 състав

### **РЕШИ:**

**ОБЯВЯВА НИЩОЖНОСТТА** по жалба на "Св. Козма и Дамян" ЕООД, на принудителни административни мерки – предписания по т.1, т.2 и т.3, обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2417343 от 13.05.2024г., издаден от длъжностни лица в дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ [населено място].

**ОТМЕНЯ** по жалба на "Св. Козма и Дамян" ЕООД, принудителни административни мерки – предписания по т.4 и т.5, обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2417343 от 13.05.2024г., издаден от длъжностни лица в дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ [населено място].

**ОСЪЖДА** Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, да заплати на "Св. Козма и Дамян" ЕООД с ЕИК[ЕИК], на основание чл.143, ал.1 АПК, сумата от 1050 лева – съдебни разноски.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния административен съд, в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

**СЪДИЯ:**