

РЕШЕНИЕ

№ 22404

гр. София, 05.11.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, второ отделение 27 състав,
в публично заседание на 01.10.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Димитър Петров

при участието на секретаря Цветанка Митакева, като разгледа дело номер **2644** 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 „Самостоятелна медико-диагностична лаборатория – Рамус“ ООД, чрез адв. Е. М., срещу принудителни административни мерки – предписания обективирани в т.6, 7 и 8 от Протокол за извършена проверка № ПР2403521 от 23.02.2024г. издаден от дирекция „Инспекция по труда“ [населено място].

Жалбоподателят поддържа, че приложените ПАМ са незаконосъобразни и необосновани. По отношение ПАМ по т.6 и 7 от протокола поддържа, че органите на ИТ са извън правомощията си да налагат на работодателя определен начин за отчитане на работното време. В тази връзка изтъква, че видно и от приложения Правилник за вътрешния трудов ред, работодателят е установил отчитане на работното време – подневно, като не е в правомощията на ИТ да налага сумирано изчисляване по реда на чл.142, ал.2 КТ. Оспорва и ПАМ по т.8 от протокола, като заявява, че трудовите договори на служителите отговарят на изискването на чл.66, ал.1, т.1 КТ, като е посочено мястото на работа – [населено място] и не са налице основания за даване на това предписание. Поддържа, че изводите са необосновани и немотивирани и прави искане за отмяна на акта, в оспорените части.

Ответникът Дирекция „Инспекция по труда“ [населено място], 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:

Предмет на оспорване в настоящото производство са принудителни административни мерки – предписания обективирани в т.6, 7 и 8 от Протокол за извършена проверка № ПР2403521 от 23.02.2024г. издаден от дирекция „Инспекция по труда“ [населено място]. С точка 6 е предписано работодателят С. „Р.“ да прецени Правилника за вътрешния трудов ред, като утвърди в раздел „Работно време“ или оформи друг писмен документ, в който да определи периода на сумиране на работното време съгласно чл.142, ал.2 от КТ; с т.7 – работодателят да държи на разположение на контролните органи в медико-диагностичната лаборатория в [населено място], [улица], поименен график за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.403а, ал.1 КТ; т.8 – работодателят да договори в трудовите договори на работещите в медико-диагностичната лаборатория в [населено място], [улица], задължителна клауза „място на работа“ съгласно чл.66, ал.1, т.1 от КТ.

За да мотивират налагането на посочените ПАМ, органите са посочили, че предвид създадената организация на работа от работодателя и работното време на лабораторията, което е от: понеделник до петък, от 07,30 ч. до 17,00 ч., в събота – от 08,00 ч. до 13,00 ч. и с почивен ден – неделя, е видно, че се прилага сумирано изчисляване на работното време, но работодателят не е определил периода на сумиране при отчитането му, с което е нарушил чл.142, ал.2 КТ. Посочено е, че в тази връзка липсва и предварителен график за работа на персонала за м. януари 2024г., с което е нарушен чл.403а, ал.1 КТ, вр. чл.9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Налагането на ПАМ по т.8 е мотивирано с обстоятелството, че в трудовите договори на работещите в медико-диагностичната лаборатория в [населено място], [улица], работодателят не е договорил задължителната клауза „място на работа“ с упоменат адрес, тъй като той стопанисва манипулационни и на други два адреса в [населено място].

В хода на проверката контролните органи са събрали приложените към преписката писмени доказателства: Правилник за вътрешния трудов ред в „Самостоятелна медико-диагностична лаборатория – Рамус“ ООД, утвърден от управителя на дружеството, в сила от 04.07.2023г., както и Правилник от 27.03.2023г.; табела за обявеното работно време; работни графици за месеците август-декември, както и поименен график.

Представени са документи от трудовите досиета на служители на длъжност: „Техник химия“, „Регистратор“, „Санитар“, „Медицински лаборант“, в това число – трудови договори, допълнителни споразумения и длъжностни характеристики.

За изясняване на спорните обстоятелства по делото е изслушано заключение на съдебна експертиза. Вещото лице, въз основа на събраните по делото писмени доказателства, както и допълнителна проверка на място при работодателя, дава заключение, че за обекта на работодателя – лаборатория в [населено място], [улица], през периода 08.2023г. – 01.2024г. реално са отчетени работни часове при подневно изчисляване на работното време на служителите. По този начин са отчетени отработените часове в информационната система на работодателя и такива данни са попълнени в изпратените и приети от НАП декларации образец № 1 „Данни за осигуреното лице“.

Други доказателства, относими за предмета на доказване по делото, не са ангажирани: Въз основа на така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

Оспореното предписание е издадено на основание чл.404, ал.1, т.1 от КТ, която разпоредба гласи, 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, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по този кодекс и по Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда.

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 възраженията, че предписанията са в нарушение на материалноправните разпоредби, съдът намира следното:

С ПАМ по т.6 и 7 от Протокола, е предписано на работодателя: „да прецени Правилника за вътрешния трудов ред, като утвърди в раздел „Работно време“ или оформи друг писмен документ, в който да определи периода на сумиране на работното време съгласно чл.142, ал.2 от КТ (т.6) и „да държи на разположение на контролните органи в медико-диагностичната лаборатория в [населено място], [улица], поименен график за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.403а, ал.1 КТ“ – т.7.

Съдът намира, че наложените на работодателя ПАМ по тези две точки от протокола са

незаконосъобразни, а изводите на контролните органи са необосновани.

С разпоредбата на чл.142, ал.1 КТ, е въведен основният принцип при изчисляване на работното време – същото да се изчислява в работни дни (подневно). С алинея 2 е предвидено изключение, че работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет, като в тези случаи работодателят определя период, за който се установява сумирано изчисляване на работното време, с продължителност от 1 до 4 месеца.

От приложения към административната преписка Правилник за устройството, дейността и вътрешния трудов ред, утвърден от управителя на дружеството-жалбоподател, в сила от 27.03.2023г., е видно, че работодателят е бил установил сумирано изчисляване на работното време. След това обаче, за периода предмет на проверката от контролните органи м.08.2023г. – м.01.2024г., изчисляването на работното време е извършвано по общия ред – в работни дни (подневно). Този извод се обосновава от също приложения към административната преписка Правилник за устройството, дейността и вътрешния трудов ред, в сила от 04.07.2023г. (чл.37 от него), който изрично предвижда изчисляването на работното време да се извършва подневно (чл.17, ал.5). Отделно от това, от приложените графици за работа е видно, че продължителността на работните смени е в рамките на срока по чл.136, ал.3 КТ, за разлика от продължителността на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време, която е допустимо да бъде до 12 часа (чл.142, ал.6 КТ). От заключението на вещото лице по съдебната експертиза се установява, че подневното изчисляване на работното време е заложено от работодателя и в информационната система за управление на човешките ресурси, както и, че по този начин се изпратени до НАП декларираните данни в декларация образец 1 „Данни за осигуреното лице“. От тези доказателства се обосновава изводът, че работодателят за периода на проверката от м.08.2023г. до м.01.2024г., в лабораторията в [населено място], е изчислявал работното време на служителите в работни дни – подневно на основание чл.142, ал.1 КТ, с оглед утвърдения правилник за устройството, дейността и вътрешния трудов ред на предприятието. Погрешно при проверката контролните органи са счели, че с оглед по-стария правилник (от 27.03.2023г.), работодателят е изчислявал работното време сумирано. Този правилник е отменен от последващия – в сила от 04.07.2023г., също приложен към административната преписка, с който се преминава към общия ред за изчисляване на работното време. Това изчисляване е въведено и в информационната система на предприятието и при деклариране на данните пред НАП. След като в рамките на проверявания период, работодателят не е въвел сумирано изчисляване на работното време по реда на чл.142, ал.2 КТ, незаконосъобразни и необосновани са дадените до него предписания - да определи периода на сумиране на основание чл.142, ал.3 КТ (ПАМ по т.6) и да държи на разположение на контролните органи поименния график по чл.403а, ал.1 КТ (ПАМ по т.7). По тези съображения ПАМ по тези точки следва да бъдат отменени по жалбата на С. „Р.“. Ако при проверката контролните органи са констатирани, че работодателят не спазва законоустановеното работно време при подневно изчисляване на работното време, съответно е допуснал нарушения при начисляване и изплащане на извънреден труд, е следвало да наложи подходящи ПАМ свързани с такива нарушения, но тези въпроси са ирелевантни за настоящото дело, предмет на което е жалбата срещу конкретните ПАМ.

По отношение ПАМ, наложена с т.8 от Протокола за проверка:

С тази точка, контролните органи са предписали на работодателя „да договори в трудовите договори на работещите в медико-диагностичната лаборатория в [населено място], [улица], задължителна клауза „място на работа“ съгласно чл.66, ал.1, т.1 от КТ.“

Мястото на работа е част от същественото съдържание на трудовия договор съгласно чл.66, ал.1, т.1 КТ, като за място на работата се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата – чл.66, ал.3 КТ. От приложените към административната преписка трудови договори и допълнителни споразумения към трудовите договори на служителите е видно, че е посочено място на работа – [населено място]. Не е спорно, а и от приложените писмени доказателства, в това число Удостоверение за регистрация на лечебно заведение за извънболнична медицинска помощ № 5279/12.01.2024г., както и приложения № 1 и № 2 към правилника за устройството, дейността и вътрешния трудов ред на работодателя, е видно, че при С. „Р.“ е регистрирана клинична лаборатория в [населено място], [улица], ет.1, както и две манипулационни в [населено място] – [улица] ул. „25-ти септември“ № 45.

В §1, т.4 от ДР на КТ законодателят е формулирал изрично понятието „работно място“ - помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, докато „мястото на работа“ се определя съобразно критериите, установени в чл.66, ал.3 КТ. Съгласно трайната съдебна практика на ВКС /решение по гр.д. № 4776/2015 г. на III г.о., решение по т.д. № 555/2017 г. на II т.о. и решение по гр.д. № 211/2020 г.на IV г.о./ под понятието място на работа се разбират териториалните граници, в които работникът или служителят, се задължава да предоставя работната си сила и където трябва да полага труд си. Съгласно чл.66, ал.1, т.1 КТ мястото на работа трябва да бъде определено със сключения между страните трудов договор, като то може да се означава с местонахождението на предприятието или с района на дейността му, като може да обхваща района на дейността на цялото предприятие или само на отделна част от него /подделение, цех, отдел, отделение и други/. Критериите, по които се определя мястото на работа са установени в чл.66, ал.3 КТ. Първият от тях е общ и приема за място на работа седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор. Останалите два са специфични – първият е конкретизиране на мястото на работа с трудовия договор, който се използва при големи предприятия. Вторият критерий е характерът на работата, като при него мястото на работата се определя с оглед на съдържанието на трудовите задължения, чиято специфичност изисква те да бъдат изпълнявани на точно определено място.

Видно е от цитираните писмени доказателства, че „Самостоятелна медико-диагностична лаборатория – Рамус“ ООД е голямо предприятие – регистрирано за извършване на специализирани медицински изследвания в лаборатории в 12 града и 131 манипулационни. В [населено място] има регистрирана една лаборатория и две манипулационни, като и трите обекта са на различни адреси. При определяне мястото на работа, работодателят е приложил специфичния критерий – мястото на работа да се конкретизира с трудовия договор. Това е и наложително с оглед мащаба на извършваната дейност на дружеството, обхващащ територията почти на цялата страна. При правилно избран подход за конкретизиране

мястото на работа с трудовите договори на служителите, по отношение на служителите в проверявания обект в [населено място], работодателят не е изпълнил заложения критерий. Посочването в трудовите договори за място на работа само населеното място – [населено място], не е достатъчно за изпълнение на изискванията на чл.66, ал.1, т.1 КТ. При голямо предприятие, осъществяващо дейност в повече от един обособен обект в рамките на едно населено място, за да се определи мястото на работа в трудовите договори със служителите, следва конкретно да бъде посочен обектът, в който работникът/служителят се съгласява да полага своя труд. По този начин следва да се определят териториалните граници, в които работникът или служителят, се задължава да предоставя работната си сила и където трябва да полага труда си, тъй като има разлика дали това ще бъде в клиничната лаборатория в [населено място], [улица], ет.1, в манипулационната на [улица] или в манипулационната на ул. „25-ти септември“ № 45. Точното определяне на мястото на работа е от значение за стабилитета на трудовото правоотношение – за работника/служителя ще бъде ясно къде следва да се яви на работа и къде следва да престира труда си. Фактът, че в едно населено място може да има повече от едно място на работа при един работодател, ясно е уредено и от законодателя в разпоредбата на чл.120 КТ, където именно е предвидено по изключение, при наличие на законовите предпоставки работодателят да може едностранно да изменя мястото на работа и временно да възлага на работника/служителя престирането на труд на място на работа различно от уговореното в трудовия договор, но в рамките на същото населено място или местност. Именно това е същественото в изискването на чл.66, ал.1, т.1 КТ в трудовия договор да е посочено мястото на работа на работника/служителя, тъй като именно там той следва да престира труда си, а работодателят не може по своя воля (без наличие на законовите изключения) да го задължава да се явява на работа и да работи на друго място. В конкретния случай, при тази клауза от трудовите договори на работниците/служителите на С. „Р.“ в [населено място], за работодателя не съществува пречка да им възложи полагането на труд в различните обекти на дружеството в града, стига самият характер на работата да не определя мястото на работа за конкретната длъжност. По този начин на практика се заобикалят правилата на чл.120 КТ. В тази връзка правилно и обосновано контролните органи са констатирали, че клаузата от трудовите договори и допълнителните споразумения на работниците/служителите е в нарушение на разпоредбата на чл.66, ал.1, т.1 КТ и са предписали подходяща мярка за преустановяване на това нарушение.

По тези съображения, жалбата на С. „Р.“ срещу ПАМ наложена с т.8 от процесния протокол е неоснователна и следва да бъде отхвърлена.

При този изход на спора, жалбоподателят има право на разноски съразмерно с основателната част от жалбата в размер на 907,80 лева, от общо направени 1361,71 лева (50 лв. – държ. такса, 500 лв. – платено адвокатско възнаграждение и 811,71 лв. – разноски за вещо лице).

Ответникът има право на претендираното юрисконсултско възнаграждение в размер на 35 лева – съразмерно с отхвърлената част от жалбата.

Воден от горното, Административен съд София град, 27 състав

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалба на „Самостоятелна медико-диагностична лаборатория – Рамус“ ООД, принудителни административни мерки – предписания обективирани в т.6 и т.7 от Протокол за извършена проверка № ПР2403521 от 23.02.2024г. издаден от дирекция „Инспекция по труда“ [населено място].

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „Самостоятелна медико-диагностична лаборатория – Рамус“ ООД, срещу принудителна административна мярка – предписание, обективирано в т.8 от Протокол за извършена проверка № ПР2403521 от 23.02.2024г. издаден от дирекция „Инспекция по труда“ [населено място].

ОСЪЖДА Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, да заплати на „Самостоятелна медико-диагностична лаборатория – Рамус“ ООД с ЕИК[ЕИК], на основание чл.143, ал.1 АПК, сумата от 907,80 лева – съдебни разноси съразмерно с основателната част от жалбата.

ОСЪЖДА „Самостоятелна медико-диагностична лаборатория – Рамус“ ООД с ЕИК[ЕИК], да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, на основание чл.143, ал.3 АПК, сумата от 35 лева – юрисконсултско възнаграждение, съразмерно с отхвърлената част от жалбата.

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

СЪДИЯ: