

РЕШЕНИЕ

№ 237

гр. София, 13.01.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 39 състав,
в публично заседание на 05.10.2022 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Миглена Николова

при участието на секретаря Александра Вълкова, като разгледа дело номер **5191** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от АПК.

Образувано е по жалба вх.№ 21240/07.06.22г на „ВИП ПЛЮС-МЕДИКОТЕХНИЧЕСКА ЛАБОРАТОРИЯ“ ЕООД-С. с представляващ Л.И. против т.4 от Протокол № ПР2215573/31.05.22г на инспектори от Д“ИТ“-Софийска област.

В жалбата се сочи, че обж. ПАМ е нищожна и проц. и мат.незаконосъобразна, като се моли за отмяната ѝ и присъждане на разноски. Сочи се, че ПАМ е нищожна-постановена при липсата на мат.компетентност, тъй като с нея се разрешава частно-правен спор от компетентността на гражданския съд/да се изплати обезщетение за неизползван платен год.отпуск/.Нарушени са чл.35 и чл.36 от АПК, като не са установени относимите факти и не са взети предвид възраженията на дружеството за извършено прихващане.Обезщетение се дължи само при поискване от работника, като КТ не забранява удържки на обезщетение, а то като такова е регламентирано в ЗЗД.Към момента на проверката трудовото правоотношение с работника е било прекратено преди 3 месеца, а чл.404 от КТ регламентира издаване на ПАМ за преустановяване на „извършващи се“ в момента нарушения.М..незаконосъобразност се изразява това, че зад. се предписва нещо, което не е предвидено със закон.Всъщност работодателят е признал правото на обезщетение и го е начислил, но просто го е прихванал с насрещно свое вземане към бившия работник.Цитира се практика на адм.съдилища.В съд.заседание адв. Р. поддържа жалбата,въпреки представените доказателства, че обж. ПАМ вече е

изпълнена. В писмени бележки се допълва, че цитираното от ответника решение на ВКС е в друг смисъл, а възражение за териториална компетентност изобщо не е правено. Липсата на посочен в ПАМ размер на дължимото обезщетение, чието заплащане е предписано, води до извод за липса на мотиви в ПАМ/това не се променя от факта на заплащането му доброволно/. Очевидно е налице имуществен спор между работодател и бивш работник, като доводът на ответника за липса на желание у работодателя да плати, се явява несъстоятелен. Не е налице нарушение на трудовото законодателство, преобладаващата практика на адм. съдилища е, че имуществените спорове по КТ се решават от гр. съд, а позоваването на практика на ВКС е неотнормисимо в адм. производство.

Ответникът Д "ИТ" - Софийска област се представлява в съд. заседание от юрк. И., който оспорва жалбата и моли за отхвърлянето ѝ, оспорва като прекомерен адв. хонорар на жалбоподателя, претендира юрк. възнаграждение. Сочи, че КТ дава защита и на всички обезщетения, произтичащи от трудовото правоотношение, вкл. обезщетението по чл. 224 ал. 1 от КТ/цитира се практика на ВКС/. ПАМ е издадена от орган с териториална и мат. компетентност по чл. 404 ал. 1 т. 12 от КТ. Дружеството е наясно и какъв следва да е размера на процесното еднократно обезщетение, което се доказва и от изпълнението на ПАМ от негова страна/можел е да плати и по-рано начисленото обезщетение/.

Съдът намира жалбата за допустима, като депозирана в срока и съобразно изискванията на АПК, от лице с активна проц. легитимация/адресат на ПАМ/, пред надлежния съд, срещу инд. адм. акт по см. на КТ и АПК, като следва да се разгледа по същество. Въпреки доброволното изпълнение на ПАМ в хода на оспорването ѝ, това не лишава адресата от правен интерес да продължава да иска отмяната ѝ като незаконосъобразна или нищожна /най-малко с оглед евентуално бъдещо реализиране на свои права по ЗОДОВ/.

Съдът установи от фактическа страна следното:

Видно от представен Трудов договор № 00158/24.08.20г, П. е нает от ЮЛ да работи като мениджър-продажби, на 4-часов непълнен работен ден, за срок от 6 месеца, като има право на 20 раб. дни платен год. отпусък. Постъпил е на работа на 24.08.20г, ползвал е само 1 ден отпусък, като със Заповед № 0000161/18.03.21г този трудов договор е прекратен по взаимно съгласие.

Видно от последващ Трудов договор № 00167/18.03.21г, П. е нает от ЮЛ да работи като мениджър-продажби, на 4-часов непълнен работен ден, за срок от 6 месеца, като има право на 20 раб. дни платен год. отпусък.

С Доп. споразумение от 10.08.21г трудовият договор се трансформира в „трудов договор с условие за обучение по време на работа“ - за срок от 5 месеца, считано от 12.08.21г-16.12.21г, при пълно работно време, за обучение като „техник по ортопедична техника“, като има право на 12 раб. дни платен год. отпусък, които да ползва след завършване на обучението/за подготовка и явяване на теоретико-практичен изпит/.

С Трудов договор № 00176/01.09.21г П. е назначен безсрочно, на пълнен работен ден, като ортопедичен техник, с право на 20 раб. дни платен год. отпусък. Със заявление от 08.02.22г П. е поискал прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, като

дава месечно предизвестие. Със Заповед № 0000186/08.03.22г трудовият договор е прекратен по взаимно съгласие.

Начало на адм.производство е сложено със Сигнал от 03.05.22г от И.П. срещу „ВИП ПЛЮС-МЕДИКОТЕХНИЧЕСКА ЛАБОРАТОРИЯ“ ЕООД-С., че на 08.03.22г по взаимно съгласие трудовото му правоотношение с ЮЛ е прекратено, но не са му изплатени - трудово възнаграждение за отработените дни от м.03.22г и обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 2021г и 2022г.

Инспектори от Д“ИТ“-Софийска област извършват на място при работодателя проверка на 16.05.22г. Ответникът изпраща на 16.05.22г на дружеството Призовка за 26.05.22г/връчена на 16.05.22г/ - да се яви негов представител в Д“ИТ“-Софийска област и на осн. чл. 402 ал.1 т.2 от КТ да представи указани му под опис документи.

Дружеството праща на П. Изявление за прихващане на 19.05.22г/получено на 24.05.22г/, в което го уведомява, че дружеството му дължи 2122.55лв/трудова възнаграждение за отработените 4 раб.дни от м.03.22г и обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 2021г и 2022г/, П. дължи на дружеството 3300лв по доп.споразумение от 10.08.21г към предходен трудов договор № 167/18.03.21г/защото дружеството е заплатило обучението му, а той се е задължил да работи 3 години при него/, като в резултат на прихващане по чл.104 от ЗЗД- П. дължи на дружеството 1177.45лв.

В периода 27-31.05.22г проверката продължава по документи/в сградата на Д“ИТ“/.Видно от представената от ЮЛ разчетна ведомост за м.03.22г, изработеното труд.възнаграждение за 4 раб.дни е 328.14лв, като не е платено на П. към 27.05.22г. Видно от представената Справка за неизползван отпуск за 2021г, неизползвани са 6 дни платен год.отпуск.Представени са и заповеди за разрешаване на платен отпуск/по различните трудови договори на лицето/, видно от които по тях са използвани общо 14 раб.дни платен год.отпуск през 2021г/така от полагаеми се 20 раб.дни – остават действително неизползвани 6 раб.дни за 2021г, бел. на Съда/. Пред 2022г няма ползван отпуск, като не е изчислено нито от ЮЛ, нито от ответника- колко раб.дни отпуск се полагат за 2022г /предвид прекратяването на договора считано от 08.03.22г/.По изчисления на Съда- полагат се 4 раб.дни/до прекратяването на договора/.

Съставен е обж. Протокол № ПР2215573/31.05.22г на инспектори от Д“ИТ“-Софийска област, като с т.4 е дадено зад.предписание/ПАМ/- дружеството да изплати обезщетение за неизползвания платен год.отпуск за 2021г и 2022г, съгл. чл. 224 ал.1 вр.228 ал.3 и чл.272 ал.1 от КТ, в срок до 09.06.22г.ПАМ е връчена на 31.05.22г.

С Определение № 4620/09.06.22г, влязло в сила на 21.06.22г, е оставено без уважение Особеното искане на жалбоподателя за спиране на предв.изпълнение на ПАМ, предвидено по силата на закона/чл.405 изр.второ от КТ/.

Пред съда жалбоподателят представя платежно нареждане от 10.06.22г, видно от което ЮЛ е изплатило на П. сумата от 1867.92лв- обезщетение по чл.224 от КТ. Ако към тази сума обаче се добави сумата на неизплатеното труд.възнаграждение/328.14лв- според ведомостта/, то общият размер е 2196.06лв/за заплата и неизползвани отпуски/, което не съвпада с посочената от ЮЛ сума в Изявлението за прихващане/2122.55лв/.

Проц.представител на жалбоподателя изрично заявява пред Съда, че не е обжалвана

т.3 от Протокола/зад. предписание да се изплати труд.възнаграждение за м.03.22г/.Не се представят обаче доказателства за заплащането от ЮЛ на сумата 328.14лв/труд.възнаграждение/.

Съдът намира от правна страна следното:

ПАМ е издадена от компетентен орган/материално и териториално/, в кръга на правомощията му по КТ/да издава зад.предписания по спазване на трудовото законодателство/. Възражението за нищожност на ПАМ поради липсата на мат.компетентност у издателя е неоснователно. С ПАМ не се решава частно-правен имуществен спор между ЮЛ и П./както твърди жалбоподателя/, а е дадено зад.предписание на ЮЛ-работодател - да изпълни разписаните му в КТ задължения, свързани с трудовото правоотношение. Безспорно между страните е имало трудово правоотношение- то е по последния Трудов договор/този от 01.09.21г/, като същото е прекратено на 08.03.22г по взаимно съгласие. Безспорно е също между страните, че до 31.05.22г/датата на Протокола за проверка/- ЮЛ не е изплатило на П. обезщетението за неизползван платен год.отпуск за 2021г/6 раб.дни/ и за 2022г/непосочено колко раб.дни/.

След постановяване на Определението от 09.06.22г- за оставяне без уважение на Особеното искане за спиране на предв.изпълнение на обж. ПАМ/със срок на изпълнение-09.06.22г/, ЮЛ изплаща на П. сумата от 1867.92лв/изрично е посочено в платежното, че това е обезщетение по чл.224 от КТ/. Как е формиран този размер и за колко дни неизползван отпуск за 2022г е изчислен, остава неясно от доказателствата по делото.Доколкото обаче изпълнението на ПАМ/пък било то и предварително/ не е предмет на проверката по законосъобразност на издаването на ПАМ, Съдът няма да се спира подробно на този въпрос. Той се третира тук, само доколкото действително от доказателствата по делото не става ясно колко дни е неизплатеният неизползван отпуск, който се е полагал за 2022г/до 08.03.22г/, както и какъв следва да е размерът на обезщетението по т.4 от Протокола за проверка. Жалбоподателят всъщност не възражава в жалбата си, че в ПАМ не е посочен точен размер на сумата, която ЮЛ следва да изплати като обезщетение –в срок до 09.06.22г. Въпросът за непосочения в ПАМ размер на дължимото обезщетение всъщност се повдига от самия ответник- в хода по същество, като жалбоподателят го е коментирал едва в писмените си бележки.Съдът намира, че не е необходимо в ПАМ по т.4 от Протокола за проверка ответникът сам да е изчислил и посочил точния размер на дължимото обезщетение. ПАМ е формулирана и издадена с цел- ответникът да изпълни задължението си по КТ/такова, каквото е формулирано в КТ/, без да се навлиза в подробни указания от ответника- колко точно следва да е размерът на обезщетението. Още повече , че в мотивната част на Протокола за проверка ответникът се позовава на сумата , посочена от самия работодател като дължима на П. /съгл. Изявлението за прихващане, направено от ЮЛ в хода на самото адм.производство/. ПАМ отговаря на изискванията за писмена форма и съдържа зад.реквизити по чл.59 ал.2 от АПК, вкл. фактически и правни основания. Както бе посочено вече, Съдът намира актът за достатъчно мотивиран, като не е необходимо в т.4 от Протокола за проверка ответникът сам да изчислява и посочва точен размер на дължимото от ЮЛ обезщетение/вкл. с разбивка по години/.

ПАМ е издадена без допуснати съществени нарушения на адм.производствените правила, като правото на защита на дружеството не е нарушено/дадена му е

възможност да участва в адм.производство, вкл. да представи наличните при него документи/.

ПАМ отговаря на изискванията за мат.законосъобразност, като е издадена по отношение на „извършващо“ се нарушение на трудовото законодателство- доколкото към 31.05.22г/датата на ПАМ/- обезщетението не е било изплатено от работодателя на работника.Целта на закона/КТ/ и на самата ПАМ- преустановяване на нарушението на трудовото законодателство, всъщност е постигната на 10.06.22г/с изплащането на обезщетението/. КТ действително/както твърди ответника/ предвижда засилена закрила на работниците – тя важи по отношение на всички въпроси, произтичащи и/или свързани с трудово правоотношение. Задължението на работодателя за изплащане на обезщетение за неизползван отпуск не е частно-правно задължение-предмет на ЗЗД, а въпрос - предмет на специалната регулация на КТ/в случая подсъдно на адм.съд, доколкото е станало предмет и на издадената ПАМ/. Тук следва да се посочи, че видно от Изявлението за прихващане, ЮЛ иска да прихване дължимото на П. обезщетение за неизползван отпуск- с негово задължение по предходен трудов договор.Което означава, че вместо самото ЮЛ да решава имуществения си спор с П. пред гр.съд/там да претендира за платените суми за обучението на П., който не е останал 3 години на работа, както предвижда предходния му трудов договор/, пристъпва към прихващане на суми по два различни трудови договора.

По изложените доводи жалбата е неоснователна, а ПАМ е законосъобразна. При този изход на спора- на ответника се дължи юрк.възнаграждение, в мин.размер по чл.24 от НЗПП вр. чл. 37 от ЗПП вр. чл. 143 ал.3 от АПК- 100лв.

Водим от горното и на осн. чл. 172 ал.2 от АПК, Съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ ОСПОРВАНЕТО по жалба вх.№ 21240/07.06.22г на „ВИП ПЛЮС-МЕДИКОТЕХНИЧЕСКА ЛАБОРАТОРИЯ“ ЕООД-С. с представляващ Л.И. против т.4 от Протокол № ПР2215573/31.05.22г на инспектори от Д“ИТ“-Софийска област.

ОСЪЖДА „ВИП ПЛЮС-МЕДИКОТЕХНИЧЕСКА ЛАБОРАТОРИЯ“ ЕООД-С. с представляващ Л.И. да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата от 100лв, представляваща разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба пред ВАС в 14-дневен срок от съобщението.

Съдия: