

РЕШЕНИЕ

№ 9111

гр. София, 18.06.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 48 състав,
в публично заседание на 27.05.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Калина Пецова

при участието на секретаря Евгения Стоичкова, като разгледа дело номер **4064** по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Делото е образувано по жалба от „А. Ф. С. лимитид“ – дружество, регистрирано в Г. под № 105224, със служебен номер в Регистъра на НАП № [ЕГН], чрез адв. Е. И. от САК срещу Принудителни административни мерки, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2406521/04.04.2024г., издаден от Дирекция „Трудова мобилност“ С. при Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, наричан по-нататък акта.

С жалбата се иска отмяна на така издаденото предписание по следните съображения: Считат, че протоколът не съответства на нормата на чл. 59, ал.2 от АПК, поради липса на мотиви, което представлява и съществено процесуално нарушение. Не били спазени и други реквизити от акта. Не са обсъдени всички налични доказателства, отразяващи договореното и изплатено трудово възнаграждение на посочените в същия лица. Видно било работодателят е уговорил в договорите брутно възнаграждение, а не нетно. В чл. 15 от договорите е посочено, че работодателят ще изплаща периодично по собствена преценка допълнително възнаграждение / бонус/ при изпълнение на определени от него количествени и качествени резултати. Б. размер включва основно трудово възнаграждение и допълнително възнаграждение за ТСПО в размер на 0.6 % за всяка година придобит трудов стаж. От анализа на представените документи било видно, че сумата, посочена в Заповедта от 01.07.2022г. на основание чл. 118, ал.3 от КТ представлява брутното трудово възнаграждение на съответния служител, а не основната му заплата, както погрешно е изписано в таблицата към заповедта. Същата съдържа непрецизност, но следва да се приеме за

фактическа грешка, като целта е било да се разграничи редовното трудово възнаграждение от т.нар. бонуси.

На следващо място сочи, че проверката е започнала през февруари и е завършила на 04.04.2024г. , а касае период юли 2022г. – януари 2023г., същата била незаконосъобразна на самостоятелно основание, което е чл. 34, ал.1 от ЗАНН.

ПАМ били приложени в нарушение и на материалния закон. Съгласно установената теория и практика, ПАМ по чл. 404, ал.1 от КТ се налагат с цел предотвратяване или преустановяване на нарушение, както и предотвратяване и преустановяване на вредните последици от нарушение, като в настоящия случай нарушение или вредни последици липсвали.

Счита, че от данните по делото се установява безспорно, че дължимите и уговорени в трудовите договори с трите лица трудови възнаграждения , включващи основно трудово възнаграждение и начислени допълнителни за трудов стаж и професионален опит , са изплащани редовно, както и са индексирани съобразно данните да конкретните служители.

При условията на евентуалност моли да се приеме, че ГИТ не е компетентна да разгледа трудовоправен спор, какъвто е настоящият случай, доколкото се касае за бивши служители , които са с прекратено правоотношение , поради закриване на предприятието.

Молят за отмяна на оспорените мерки.

В проведеното съдебно заседание жалбоподателят се представя от адв. И., която поддържа жалбата и представя писмени бележки. Претендира разносните по делото, за което представя списък.

Ответниците Главен инспектор И. Ю. и Старши инспектор Ц. П. при Дирекция „Трудова мобилност“ при ИА „ГИТ“ се представляват от юрк К., който оспорва жалбата и моли актът да бъде потвърден. Представя писмени бележки, претендира юрисконсултско възнаграждение и прави възражение за прекомерност на договореното адвокатско възнаграждение.

Съдът, на база данните по делото, становищата на страните и въз основа на закона, намира следното:

Жалбата е допустима за разглеждане:

Съгласно чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ „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 следните принудителни административни мерки: 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“. Предписанията представляват индивидуален административен акт /ИАА/ съгласно чл. 21 от АПК, доколкото е налице изрично волеизявление на

инспектори на Дирекция „Инспекция по труда“, с което непосредствено са засегнати права, свободи и/или законни интереси на жалбоподателя. С налагането на принудителни административни мерки /ПАМ/, каквито по същество са отправените предписания, се цели да се предотвратят, преустановят или поправят вредните последици от нарушенията на трудовото законодателство, поради което и те се обособяват в три основни вида групи – за предотвратяване на нарушения на трудовото законодателство /превантивни, предотвратяващи нарушението/, за преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство /преустановителни/, както и за отстраняване /поправяне, възстановяване/ на вредните последици от тях /възстановителни/. Предмет на настоящото производство при това са предписанията от № 1 до № 20; от т. 21 до т. 40 и от т. 41 до т.45, обективирани в ПротоколПР2406521/04.04.2024г., за които е указан и срок за изпълнение /чл. 405 КТ/.

Към настоящия момент разпоредбата на чл. 404, ал. 1 КТ е изменена, като е създадена нова точка 12 /в сила от 22.12.2017г./, съгласно която „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 дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения. Следователно, разписано е правомощието на контролните органи на инспекцията по труда да дават задължителни предписания като процесното, вкл. и след прекратяване на трудовото правоотношение, като е запазен срокът по чл. 404, ал. 3 КТ - до предявяването на иск пред съда, след което въпросът може да бъде решен само от съда. Правилото, че при противоречие между дадено задължително предписание и влязло в сила решение на съда приоритет има постановения съдебен акт, е запазено /чл. 404, ал. 4 КТ/.

По делото са налице данни, че правоотношенията с тримата служители, за които се отнася предписанието, са прекратени, считано от 05.02.2023г., т.е. преди приключване на проверката. Няма обаче данни, вкл. и твърдения, че са образувани гражданскоправни трудови спорове относно тези правоотношения, както по отношение на прекратяването им, така и по отношение на налични вземания за работна заплата.

Поради това, не се споделя възражението в жалбата за липса на компетентност на органа да издава предписания от типа на оспореното, нито горното се явява предпоставка за незаконосъобразност на издаденото предписание, поради противоречие с вече постановено съдебно решение, като цитираната съдебна практика е неактуална, с оглед новоприетата разпоредба на чл. 404, т.12 от КТ.

По фактите се установява следното: При извършена проверка от надлежно оправомощени лица, които са и издатели на акта, е установено, че за трима служители – Н. А. П., Л. В. Б. и В. С. К. са преминали към нов работодател – настоящият жалбоподател, съгласно преназначаване / чл. 123, ал.1, т. 7 от КТ/ със заповеди от 01.07.2022г. Установено е, че съобразно представените документи за начислени трудови възнаграждения, / фишове за трудови възнаграждения/, са начислени основни трудови месечни възнаграждения в размер, по –нисък от определения със заповедта за назначаване за периода от месец юли 2022г. до месец февруари 2024г. спрямо В. К. и Н. П. и за периода месец юли 2022г. до месец ноември 2022г. за Л. Б..

С т.1 до т.20 от Протокола е предписано на работодателя да начисли на В. К. основна заплата за периода от м. юли, 2022г. до месец февруари 2024г. в размер – не по-малък от определения със Заповед №1/01.07.2022г. , който е размерът на основната работна заплата.

С т.21 до т. 40 от Протокола е задължен работодателят да начисли на Н. П. основна заплата за периода от м. юли, 2022г. до месец февруари 2024г. в размер – не по-малък от определения със Заповед №1/01.07.2022г. , който е размерът на основната работна заплата.

С т. 41 до т. 45 от Протокола е задължен работодателят да начисли на Л. Б. основна заплата за периода от м. юли, 2022г. до месец ноември 2022г. в размер – не по-малък от определения със Заповед №1/01.07.2022г. , който е размерът на основната работна заплата.

Съгласно приложенияте по делото трудови договори, сключени с праводателя на настоящия жалбоподател в качеството му на работодател с посочените лица, от същите предписва, както следва:

Относно лицето В. К. чл. 11.т.1 предписва – брутната работна заплата е в размер на 1 716 лева , която включва основна работна заплата и допълнителни възнаграждения.

Със Заповедта от 01.07.2022г. е посочено, че основната заплата на В. К., считано от 01.07.2022г. е в размер на 4 328.86 лева.

Съгласно трудовия договор с Н. П. в чл. 11, т.1 е предвидено, че основната заплата на лицето е 3 605.47 лева и допълнително възнаграждение от 2. 4 % от основната работна заплата годишно за придобит трудов стаж и професионален опит.

Със Заповедта от 01.07.2022г. е посочено, че основната заплата на Н. А. П. е 3 605.47 лева, считано от 01.07.2022г.

Съгласно трудовия договор с лицето Л. Ш. чл. 11.т.1 предвижда основна заплата от 2 647.90 лева и допълнително възнаграждение от 1.20 % на година за придобит трудов стаж и професионален опит.

Със заповедта е посочено, че основната заплата на Л. Ш. е 3 165. 16 лева, считано от 01.07.2022г. до месец ноември, 2022г.

От предствените по делото фишове от работна заплата е видно, че начисленията са върху така посочената сума общо.

Спор по фактите и цифрите няма.

От правна страна съдът приема, че жалбата е неоснователна.

По изложените по-горе причини, съдът приема издателите на акта за компетентни лица, както на съществената проверка, така и като издатели на акта.

Противно на изложеното в жалбата, актът е мотивиран. След обстоен анализ на представените от работодателя доказателства, в оспорения протокол, подробно е изследван всеки период от процесните за всяко от посочените лица- служители. Съпоставени са реално начислените трудови възнаграждения с определените такива, както по трудови договори, така и със Заповед от 01.07.2022г. Проследено е правоприемството ва работодателя. Дадени са ясни и точни указания по месеци, както и е определен срок за изпълнение на предписанието.

Актът съответства и на материалния закон.

Тезата, застъпена в предписанието е, че тъй като е с изменителната заповед на правоотношението, с която са увеличени и възнагражденията на лицата, е предвидила същите, като е употребен терминът „основно възнаграждение“, то допълнителните

такива, представляващи процент от основното да придобит трудов стаж и професионален опит следва да се начисляват върху така посочената сума.

С жалбата се навежда възражение, че работодателят е визирал брутна заплата, която включва както основната заплата и допълнителните възнаграждения, поради което е изплащан съответно на лицата пълния размер за трудово възнаграждение, който е и начислен.

Спорът се свежда до това дали така начислените възнаграждения съответстват на уговореното между страните относно размера на начислените възнаграждения.

Съдът намира, че с оглед начина на договаряне на трудовите възнаграждения в наличните договори, които са само изменени с цитираната заповед, а именно – определяне отделно на основно и допълнително възнаграждение по отношение на лицата Л. Б. и В. К., респ. брутно по договора на Н. П., е следвало тази терминология в заповедта за изменение на същите да бъде прецизирана. Като е посочено ново „основно възнаграждение“, е следвало върху същото да бъдат начислявани предвидените от закона и Наредбата допълнителни възнаграждения. Неправилен е подходът на работодателя да приеме, че се касае за брутно възнаграждение, поради което в тази сума да прави разбивка чрез отчислване на съответния процент от същото и изплащайки като основно възнаграждение разликата до сумата. Последното е и в противоречие с нормата на чл. 3 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, която дава дефиниция на „брутна заплата“, във връзка с чл. 12 от същата, която определя начина на определяне на допълнителните трудови възнаграждения за придобит стаж и професионален опит.

Неоснователно се приема възражението и относно давността, предвид че не се касае за административнонаказателно производство и ЗАНН е неприложим. Не е налице предвидена давност в приложимия нормативен акт - Кодекс на труда.

По изложените съображения, жалбата се явява неоснователна и като такава следва да бъде оставена без уважение.

При този изход на спора, в полза на ответника следва да бъде присъдено претендираното юрисконсултско възнаграждение.

Воден от горното и на основание чл. 172, ал.2, предл. последно и чл. 143 от АПК, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „А. Ф. С. лимитид“ – дружество, регистрирано в Г. под № 105224, със служебен номер в Регистъра на НАП № [ЕГН], чрез адв. Е. И. от САК срещу Принудителни административни мерки, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2406521/04.04.2024г., издаден от Дирекция „Трудова мобилност“ С. при Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

ОСЪЖДА А. Ф. С. лимитид“ – дружество, регистрирано в Г. под № 105224, със служебен номер в Регистъра на НАП № [ЕГН] да заплати в полза на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата от 200 / двеста / лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на оспорване пред ВАС в 14-дневен срок от връчването му на страните.

Преписи от решението да се изпратят на страните.

СЪДИЯ