

РЕШЕНИЕ

№ 4845

гр. София, 10.07.2019 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Трето отделение 45 състав,
в публично заседание на 11.04.2019 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Елица Райковска

при участието на секретаря Кристина Петрова, като разгледа дело номер **13823** по описа за **2017** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 156 – чл. 161 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (ДОПК).

Образувано е по жалба на [фирма], срещу Ревизионен акт №Р-22002216006773-091-001/22.05.2017 г., потвърден с Решение № 1822 от 16.11.2017 г. на директора на Дирекция ”Обжалване и данъчно-осигурителна практика” при Централно управление на Националната агенция за приходите – С.. Моли оспорваният Ревизионен акт да бъде отменен. Претендира разноски, за което представя списък.

Ответникът – директорът на Дирекция ”Обжалване и данъчно-осигурителна практика”, моли жалбата да бъде отхвърлена. Претендира юрисконсултско възнаграждение на основание чл. 161, ал. 1 от ДОПК, алтернативно на основание ал. от 3 същия член.

Административен съд София – град, Трето отделение, 45 състав, като обсъди доводите на страните и доказателствата по делото, намира за установено от фактическа страна следното:

Със Заповед за възлагане на ревизия (ЗВР) №Р-22002216006773-020-001/30.09.2016 г. (л. 44 от делото) е образувано ревизионно производство за определяне на задълженията за данък върху доходите от трудови и приравнените на тях правоотношения по ЗДДФЛ за периодите от 01.01.2014 г. до 31.12.2014 г. и осигурителни задължения за вноски за ДОО за осигурители и УПФ за осигурители по КСО за периодите от 01.01.2014 г. до 31.12.2014 г. и вноски за ЗО за осигурители по

330 за периодите от 01.01.2014 г. до 31.12.2014 г. Същата е издадена от компетентен орган по приходите - Фиданка С. Й., на длъжност началник сектор „Ревизии“ в дирекция „Контрол“ при ТД на НАП С. (вж. Заповед № РД-01-369 от 30.03.2016 г., издадена от директора на ТД на НАП – С. на л. 12 от делото). ЗВР е връчена на ревизирия субект на 10.10.2016 г. (л. 46 от делото). Със ЗИЗВР №Р-22002216006773-020-002 от 09.01.2017 г. срокът на ревизионното производство е удължен до 10.03.2017 г. Същата е издадена от Р. Г. Я., на длъжност началник сектор „Ревизии“ в дирекция „Контрол“ при ТД на НАП С., в качеството му на заместник на Фиданка С. Й. (вж. Заповед № УЧР-17/09.01.2017 г. и Заповед № РД-01-369 от 30.03.2016 г., издадени от директора на ТД на НАП – С. на л. 12 и л. 14 от делото). Последната е връчена редовно на ревизирия субект на 10.01.2017 г. (л. 43 от делото).

На 24.03.2017 г., в срока по чл. 117, ал. 1 ДОПК, е издаден Ревизионен доклад №Р-22002216006773-092-001 (л. 47 от делото) от ревизиращите органи, определени с посочената по-горе ЗВР. Ревизионният доклад има съдържанието, предвидено в чл. 117, ал. 2 и ал. 3 ДОПК и е връчен по електронен път на ревизираното лице на 24.03.2017 г. (л. 70 от делото).

В срока по чл. 117, ал. 5 от ДОПК от ревизираното лице не е подадено възражение срещу констатациите в РД.

Ревизионното производство завършва с РА № Р-22002216006773-091-001/22.05.2017 г. (л. 72 от делото), издаден на основание чл. 119, ал. 2 ДОПК от Фиданка С. Й., на длъжност началник сектор „Ревизии“ в дирекция „Контрол“ при ТД на НАП С. – орган, възложил ревизията, и Т. Н. В., на длъжност главен инспектор по приходите при ТД на НАП С. – ръководител на ревизията. РА е връчен на ревизираното лице на 30.05.2017 г. (л. 113 от делото). С последния са установени задължения за довносяне общо в размер на 189 522,53 лв., както следва: вноски за ДОО в размер на 85 255,94 лв. и лихви ДОО в размер на 25 500,36 лв., вноски за УПФ в размер на 22 629,86 лв. и лихви УПФ в размер на 6 772,32 лв., вноски ЗО в размер на 37 204,86 лв. и лихви ЗО в размер на 11 129,42 лв. и лихви за данък върху доходите от трудови и приравнени на тях правоотношения в размер на 1 029,77 лв.

Извършената ревизия е повторна, по реда на чл. 155, ал. 4 от ДОПК, и е във връзка с Решение №1519/31.08.2016 г. на директора на дирекция „ОДОП“ С. при ЦУ на НАП, отменящо определените с предходния РА №Р-2222051004470-091-001 от 23.03.2016 г. задължения за посочените по-горе данъчни периоди и даващо задължителни указания за извършване на настоящата ревизия.

С Протокол №Р-22002216006773-ППД-001/08.03.2017 г. (л. 536 от приложение 2) са приобщени всички доказателства, събрани в предходното ревизионно производство.

В срока по чл. 152, ал. 1 ДОПК от ревизирия субект до директора на Дирекция „ОДОП“ е постъпила жалба срещу констатациите на органите по приходите в процесния РА (л. 114 от делото).

С Решение № 1822/16.11.2017 г. на директора на Дирекция „ОДОП“ при ЦУ на НАП – С. (л. 15 и сл. от делото), атакуваният РА е потвърден изцяло. Същото е връчено на жалбоподателя на 21.11.2017 г.

Извършените процесуални действия и събраните в хода на производството доказателства са подробно описани в РД и РА и не следва да бъдат преповтаряни в настоящето решение. В хода на ревизионното производство от фактическа страна е установено, че през ревизираните периоди дейността на дружеството е извършване на

строително ремонтни дейности, проектиране, асемблиране и монтаж на съоръжения за производство на електроенергия от възобновяеми източници, регистрирани с код 4399-Други специализирани строителни дейности, неklasифицирани другаде. Към 31.12.2014 г. дружеството е декларирало 263 сключени трудови договори, голяма част от които са подписани в края на 2014 г., а лицата са се явили на работа, считано от 01.01.2015 г.

На основание чл. 37, ал. 3, чл. 53 и чл. 56 от ДОПК на жалбоподателя са връчени три Искания за представяне на документи и писмени обяснения. В отговор са представени само част от изисканите доказателства.

След анализ на събраните доказателства ревизиращите органи са установили, че на база договорни отношения по реда на чл. 121 от Кодекса на труда /КТ/ и Наредбата за служебни командировки и специализации в чужбина [фирма] командирова работници и служители, наети по трудови правоотношения. Лицата са командирвани в Германия, Великобритания, Д. и Турция за извършване на строително-монтажни работи. От предоставената в хода на ревизионното производство информация от дирекция „Обслужване“ при ТД на НАП С. (л. 534 от приложение 2) е установено, че за ревизирания период дружеството има издадени Удостоверения за приложимото законодателство - А1, на командирвани лица в Германия, Великобритания и Д., при работодатели в страните, посочени в табличен вид в РА (стр. 12-42), с имена на лицата, за които са издадени, дати и т.н.

Установен е броят на заетите лица за ревизирания период, като данните за всеки един календарен месец са описани на стр. 45 и сл. в РА.

За времето на командировката на лицата са начислявани и изплащани заплатите по трудов договор. Лицата, работили в България и чужбина, са полагали труд за осем часов работен ден. Заплащането на трудовите възнаграждения на работниците и служителите е извършвано предимно по банков път. Върху изплатените възнаграждения работодателят е начислявал дължимите осигурителни вноски върху минималния осигурителен доход за заеманата длъжност, съгласно представени хронологични регистри и рекапитулации.

В РД е посочено, че за ревизирания период от жалбоподателя са подавани декларации образец №1 за месеците, за които са изплатени окончателно трудовите възнаграждения, като са спазени изискванията за подаване на декларациите по Наредба № Н-8 от 29.12.2005 г. на Министъра на финансите. Подавани са и данни по декларации образец № 6 за дължимите осигурителни вноски върху изплатените и начислени възнаграждения съгласно чл. 3, ал. 2 от същата Наредба.

При анализ на представените платежни ведомости и декларираните данни от дружеството с декларация обр. 1 и уведомления по чл. 62 от КТ за сключени трудови договори, е установено, че за срока на действие на формуляр А1- Удостоверение относно законодателството в областта на социалната сигурност, което се прилага по отношение на притежателя, командированите работници са осигурявани на осигурителните прагове по НКПД. В РА е прието, че независимо, че са представени отделни заповеди за командировки, периодът на командироване на лицата надхвърля 30 календарни дни, което се подкрепя и от данните в Справка за въведени удостоверения А1 за [фирма], както и от първоначално издадените заповеди за командировки, на чието основание е издадено съответно Удостоверение А1 за прилагане българско осигурително законодателство. Констатирано е, че в конкретния случай за лицата, командирвани в Германия за 2014 г., няма конкретна минимална

ставка. За различните отрасли, минималната ставка се определя с колективни трудови договори. Информация относно размера на минималните ставки на заплащане на труда в приемащата държава е предоставена от институцията на тази държава, която контролира спазването на Директива 96/71/ЕО или от Министерство на труда и социалната политика, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, която е централното звено за връзка по отношение прилагане на директивата. В случая, органите по приходите са съобразили данните, публикувани на страницата на ИА ГИТ, който препраща към официален сайт www.zoll.de, където е посочен съответният размер на минимално трудово възнаграждение за бранша. Във връзка с това е установено, че размерът по разчетно-платежната ведомост не съвпада с определената за съответните държави минимална ставка. За командированите лица в Германия от [фирма] са начислени възнаграждения на база 10,75 EUR на час. За командированите лица в Обединеното кралство от [фирма] са начислени възнаграждения на база 6,50 GBP на час. В Кралство Д. няма трайно установен размер на минимална заплата, а часовата ставка на заплащане се определя с колективен трудов договор, в тази връзка [фирма] е договорило и начислило трудови възнаграждения в размер на 10.75 EUR на час.

В РА е прието, че в конкретния случай лицата попадат в приложното поле на чл. 12 /1/ от Регламент /ЕО/ № 883/2004 г., тъй като са били изпратени да извършват трудова дейност в съответната европейска държава за период от различен брой дни (от 20 до 33 дни), след което се връщат за кратко в България и отново са командировани в Германия, Д. или Великобритания да полагат труд до завършване на определена работа, без да е налице реално прекъсване за повече от два месеца. С оглед на това е направено заключение, че целият период на изпращане следва да се третира като едно командироване по смисъла на посочената разпоредба.

При първата ревизия е констатирано, че при завръщането им не е съставян доклад за извършената работа, а на датата на завръщането им е направена заверка върху заповедите за командировка с печата на дружеството. При второто ревизионно производство са представени доклади от командированите лица, които съдържат данни само за страната и дните на пребиваване, без да отразяват на кои обекти в чужбина са работили.

От страна на органите по приходите е направена съпоставка между данните от представените заповеди за командировка и отчетите по тях, като за две от лицата е констатирано, че по едно и също време са били командировани в две и дори в три държави. Едновременно с това в представените отчети за извършена работа от командировките е посочено, че командированото лице е отчело извършени дейности и в двете държави за всички дни от командировката. Същите са подробно описани в РД и не следва да се преповтарят (стр. 11, стр. 13).

Констатирани са и редица други несъответствия в представените от ревизираното лице документи, които са дали основание на органите по приходите да формират извод, че данните от заповеди и отчети за командировка не удостоверяват коректно и по безспорен начин данни за действителния престой на лицата в чужбина.

В случая видно от РА за всяко лице е определен осигурителен доход, формиран на база отработените дни, дневното работно време в часове (8 часа) и минималната почасова ставка за съответната календарна година в приемащата държава. От ревизиращия екип е приет 8-часов работен ден, предвид характера на извършените услуги от лицата и съдържанието на договорите, сключени с клиентите. При

изчисление на дължимите суми по фондовете на ДОО, включително вноски за ТЗПБ, вноски за УПФ и ЗО за 2014 г., е взета предвид разликата между осигурителния доход, върху който са внесени осигуровките и максимално определения доход за периода от 01.01.2014 г. до 31.12.2014 г., за всяко едно лице. Определен е и броят на месеците, за които следва да се доначислят задължителни осигурителни вноски (ЗОВ). В РА на стр. 45 и сл. в таблици по месеци са описани по азбучен ред лицата; декларираният осигурителен доход; осигурителният доход, върху който се дължат осигуровки и разликата - представляваща осигурителният доход, за който следва да се доначислят осигурителни вноски.

В отделни таблици в РА систематично по месеци са обобщени доначислените суми за вноски за ДОО за 2014 г. в размер на 85 255,94 лв. (таблица на стр. 68- 69 от РА), както и лихвите в размер на 25 500,36 лв. На база определения по описания начин осигурителен доход съгласно чл. 6а от КСО, с РА са установени допълнително дължими осигурителни вноски за ДЗПО за УПФ за 2014 г. в размер на 22 629,86 лв. (таблица на стр. 69 от РА) и дължимите в тази връзка лихви в размер на 6 772,32 лв., както и доначислените здравноосигурителни вноски за 2014 г. в размер на 37 204,86 лв. (таблица на стр. 70 от РА) и дължимите лихви в размер на 11 129,42 лв. С РА е определена и лихва в размер на 1 029,77 лв. за данък върху доходите на физическите лица за 2014 г.

По делото са приети три заключения на съдебно-счетоводна експертиза. В първото, съгласно поставените задачи, вещото лице на база представените по делото писмени заповеди за командировка и отчети към тях, както и на база справка за въведени удостоверения А1 по ИН на работодател в НАП е посочило в табличен вид, поименно за всяко лице - страна на командироване и брой дни на същото (Приложение 1, л. 154 от делото). В Приложение № 3 (л. 165 от делото), в табличен вид са описани по месеци, а не поименно дължимите здравни осигуровки и данък по ЗДДФЛ, съгласно издадените фишове за заплати, ведомости за заплати и декларираните с декларация обр. 6 в НАП, като вещото лице е приело за достоверни сумите, които дружеството е декларирано с декларация обр. 6 в НАП, а именно начислени и изплатени здравноосигурителни вноски в общ размер на 56 710,66 лв. и данък по ЗДДФЛ в общ размер на 96 211,15 лв. Направено е заключение, че по отношение на дължимите здравноосигурителни вноски за 2014 г. е дължим остатък в размер на 37 103,86 лв. За дължимия данък върху доходите на физическите лица за 2014 г. е посочен размер 0,00 лв. В Приложение 2 (л. 164 от делото) са описани констатираните от вещото лице несъответствия в проверените документи по отношение на конкретно посочени лица.

С оглед посочения от вещото лице размер на дължимите здравноосигурителни вноски за 2014 г., а именно дължим остатък в размер на 37 103,86 лв. съдът приема, че заключението на вещото лице не следва да се кредитира в тази част, тъй като не може да се извърши проверка как е направено посоченото изчисление, а именно дали са изследвани поименно и по периоди всички служители, по отношение на които с РА са начислени допълнителни осигурителни вноски. Посоченото е необходимо, доколкото в писмен отговор (л. 135 от делото), във връзка с искането за назначаване на ССЕ жалбоподателят е поставил задача към вещото лице да се установят страните и сроковете на командироване на посочени от него лица, за които видно от спорния РА не са начислени допълнителни осигурителни вноски.

По искане на жалбоподателя е изготвено и допълнително заключение на ССЕ, което не беше прието от съда и с протоколно определение от 17.01.2019 г. на вещото бяха

дадени конкретни указания за неговото прецизиране.

Новото допълнително заключение е изготвено на база доказателствата, предоставени с административната преписка и допълнително представените и приети по делото документи, както следва: фишове за заплати на служителите по трудов договор в [фирма] по месеци, справка за актуалното състояние на данните, подадени в Декларация образец 6 за 2014г.; копия от пътни книжки на автомобилите, превозили командированите лица, копия от фактури за настаняване на командированите лица в съответните държави; копия на договори за извършено от [фирма] СМР на обекти в страната с приложени към тях количествено стойностни сметки и съответно фактури за плащане. От страна на вещото лице е извършен анализ и съпоставка между командировъчните заповеди на лицата, посочени в списъка на задача 2 от основното заключение, като са отчетени дните и държавите на командировка, ведомостите за заплати, от които е видно какво е заплатено за дните на командировка, съответно какви данъци и осигурителни вноски са внесени за всяко едно лице, и приложените допълнително от жалбоподателя документи, удостоверяващи командироването им в чужбина. Направена е проверка доколко приложените документи отговарят на изискванията на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина и на тълкувателно решение А2 от 12 юни 2009г. на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност и по-точно параграф 3, буква „а“ абзац 2 от него. В резултат на тези действия е направено изчисление на осигурителните вноски и вноските по доброволно осигуряване на [фирма] за 2014 г. както следва:

1. Относно дължимите осигурителни вноски за ДОО за 2014г. - Декларирани и изплатени за 2014г. в общ размер на 129 440,83 лв.; Допълнително начислени в общ размер на 30 764,95 лв.; Общо декларирани и доначислени – 160 205,78 лв.

2. Относно дължимите осигурителни вноски за ЗО за 2014г. - Декларирани и изплатени за 2014г. в общ размер на 56 710,66 лв.; Допълнително начислени в общ размер на 13 482,66 лв.; Общо декларирани и доначислени – 70 193,32 лв.

3. Относно дължимите осигурителни вноски за ДЗПО за 2014г. - Декларирани и изплатени за 2014г. в общ размер на 34 219,72 лв.; Допълнително начислени в общ размер на 8 333,35 лв.; Общо декларирани и доначислени – 42 553,07лв.

4. Относно дължим данък върху доходите на физическите лица за 2014г. - Деклариран и изплатен за 2014г. данък по чл. 42 от ЗДДФЛ в общ размер на 96 211,15 лв.; Изчислени от вещото лице – 84 383,91лв.

Посочените резултати са обективирани подробно по суми и месеци в Приложение 1 (л. 343 от делото).

В заключението изрично е посочено, че изчисленията са направени на базата на данните, декларирани в Декларация образец 6 и Декларация образец 1.

По отношение на извършеното увеличение на декларираните суми за фондовете на ДОО, ЗО, ДЗПО и ЗДДФЛ за 2014г. е направено пояснение, че в приложените таблици за месеците януари, февруари, март, април, май, юни, октомври и ноември поименно са посочени служителите на [фирма], за които

след анализ и съпоставка на посочените по-горе документи, е констатирано, че за същите лица трябва да бъдат доначислени суми за социални осигуровки, поради обстоятелството, че за тях не са предоставени надлежни документи, които да отговарят на изискванията на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина и по-точно, които да доказват осъществени командировки в чужбина, съответно брой дни в командировка или превоз до и от място на командировка на съответния служител. Във връзка с това и поради факта, че за лицата, посочени в таблиците от НАП, са издадени формуляри А1 въз основа на заповеди за командировки, надхвърлящи 30 дни командировка в една държава и съгласно чл. 6а от КСО на същите са доначислени суми за социални осигуровки и данък върху разликата между осигурителния доход, върху който са декларирани и платени осигуровки и данък, и максимално определения осигурителен доход за 2014г. По делото е разпитан свидетелят Ш., който заявява, че през 2014 г. е бил на трудов договор в [фирма], като е работил в Германия, Д., Англия и в България, в [населено място]. Командировките са били за срок по-кратък от шест месеца – за две, три седмици, след което командированите лица са се връщали и пак са заминавали. За целта са издавани заповеди за командировка. Не си спомня дали в тях е бил посочен период на командироването. Пътуването се е осъществявало със служебни автомобили, заедно с други негови колеги. Сочи, че командировъчните пари и заплатите са изплащани по карта.

Разпитан е и свидетелят И., който също заявява, че през 2014 г. е бил на трудов договор в [фирма]. Работел е по монтаж на модули – слънчеви панели, които произвеждат електричество, като обектите са били на различни места - най-често в Англия и Германия, а също и в Турция. По това време е бил и в България и по-конкретно в [населено място], където са изградени убежища за бежанците. Сочи, че срокът на командироване е бил за по две-три седмици, до месец и постоянно са се местили. Всеки път са им издавани командировъчни заповеди. Пътували са със служебни автомобили и много рядко с лични. Трудовите възнаграждения и авансите получавали по банков път. Последните се превеждали всяка седмица, тъй като не се знаело в коя държава ще бъдат и каква валута ще им трябва. Не помни съдържанието на командировъчните заповеди.

По делото е разпитан и свидетелят Д.. Същият заявява, че през 2014 г. е бил монтажник в [фирма] и е полагал труд в Германия, Англия и Турция. Разходите за командировките били покривани от дружеството, като по това време не е имало достатъчно автомобили и част от пътуванията били осъществявани с лични такива. Продължителността на командировките била различна в зависимост от обекта - средно по 2-3 седмици, понякога месец, като са изграждали и бежанския център в [населено място]. При пътуване с лични автомобили са попълвани пътни книжки за километри, като въз основа на тях от дружеството са им изплащани гориво и обслужваха автомобилите. В чужбина понякога са били настанявани в хотели, предимно къщи, наети от С. ООД.

От правна страна:

Съгласно чл. 160, ал. 2 ДОПК съдът преценява законосъобразността и обосноваността на ревизионния акт, като преценява дали е издаден от компетентен орган и в съответната форма, спазени ли са процесуалните и материално-правните разпоредби по издаването му.

Настоящият съдебен състав намира, че атакуваният РА №Р-22002216006773-091-001/22.05.2017 г. е издаден от компетентен орган по смисъла на чл. 119, ал. 2 ДОПК. Оспореният РА е издаден в предвидената форма, съгласно чл. 120 ДОПК, включително разпоредителната част в табличен вид, в която е определен размерът на обжалваните задължения. Предвид разпоредбата на чл. 120, ал. 2 ДОПК, РД е неразделна част от РА и в този смисъл може да се приеме, че мотивите на РД са и мотиви на РА.

Видно от приложеното копие на процесния РА, същият е подписан надлежно с електронен подпис. Във връзка с това и с оглед разпоредбата на чл. 16, ал. 1, т. 1 ЗЕДЕП по делото са представени доказателства, че органите по приходите, подписали РД и РА, разполагат с удостоверение за квалифициран електронен подпис (л. 35 и сл. от делото). Настоящият състав намира, че тези доказателства не са необходими, предвид разпоредбата на чл. 25, т. 1 от Регламент (ЕС) № 910/2014 на ЕП и на Съвета от 23 юли 2014 година относно електронната идентификация и удостоверителните услуги при електронни трансакции на вътрешния пазар и за отмяна на Директива 1999/93/ЕО, в сила съгл. чл. 52 от 01.07.2016 г., както и на чл. 5, т. 2, предл. 2 и 3 от Директива 1999/93/ЕО на ЕП и на Съвета от 13 декември 1999 година относно правната рамка на Общността за електронните подписи, съгласно които правната сила на електронния подпис не може да бъде оспорена на основание, че същият не се основава на квалифицирано електронно удостоверение.

Спорният по делото въпрос е дали лицата, изпратени от жалбоподателя в Германия и Великобритания, са командировани на основание чл. 121, ал. 1 от КТ (за период до 30 календарни дни) и за същите важат правилата на чл. 6 от КСО, каквито са твърденията на жалбоподателя, или същите са командировани на основание чл. 121, ал. 3 от КТ (за период по-дълъг от 30 календарни дни) и за тях са в сила правилата, уредени в чл. 6а от КСО, каквито са мотивите на органите по приходите. Видно от РА допълнителни задължения са определени единствено по отношение на лицата, за които има издадени удостоверения А1 за Германия и Англия.

Относно командированите в Д. лица, видно от РА е, че не са начислявани допълнителни задължения по отношение на тях за времето на командироване, което за всички 10 лица е едно и също, а именно 18.10.2014 г. - 19.12.2014 г., с изключение на двама, които са командировани за периода 18.10.2014 г. - 18.12.2014 г. и 10.11.2014 г. - 03.12.2014 г.

По делото не е спорно, че жалбоподателят е в договорни отношения с контрагенти от държавите, в които е изпращал свои работници.

Като доказателства по делото са представени Заповеди за командировка в чужбина (л. 247 и сл. от приложение 1), в които са посочени данните на всяко от командированите лица, длъжността, задача на пътуването, маршрут и т.н.

В същите не е определен конкретен краен срок на командировката, а е посочено „след приключване на поставената задача“. В заповедите е

посочено, че с подписа в заповедта работникът/служителят удостоверява съгласието си да бъде командирован от работодателя за повече от 30 дни. В същите има и графа, в която са отбелязани дата на пристигане в съответната държава и дата на отпътуване – попълнени на ръка.

За първи път по време на второто ревизионно производство от страна на жалбоподателя са представени доклади от командированите лица (л. 127 от приложение 1), които съдържат данни за страната и дните на пребиваване, но в тях не е посочено на кои обекти в чужбина са работили.

На командированите лица в държави членки на Европейската общност (ЕО) са издадени от НАП удостоверения относно законодателството в областта на социалната сигурност (Формуляри-А1, л. 190 и сл. от делото), които удостоверяват, че командированите работници остават подчинени на българското законодателство в областта на социалната сигурност за целия период извън страната, т.е. всички задължителни осигурителни вноски за лицата, включително от дейността им в Германия и Великобритания, ще се плащат в държавата, на чието законодателство са подчинени те, а именно в България. В същите е определен статут на заетост – командировано заето лице. Видно от Приложение №1 към основното заключение на ССЕ (л. 154 от делото) срокът на удостоверенията за лицата, по отношение на които с РА са начислени ЗОВ, е с различна продължителност – основно за периодите 03.01.2014 г.–03.07.2014 г. и 01.07.2014 г.–31.12.2014 г. Част от тези удостоверения бяха представени в настоящото съдебно производство от страна на жалбоподателя и приети с протоколно определение от 11.10.2018 г. (л. 315 от делото).

Цитираните удостоверения/формуляри не са условие за изпращане на работниците в друга държава-членка. Те само удостоверяват, че лицето е подчинено на законодателството на определена държава-членка, в случая България и същото е освободено от прилагане на законодателствата на съответните други държави-членки за посочения в него период /така Разяснение № 26-К-121 от 12.06.2017 г. на НАП относно прилагане разпоредбата на чл. 12 от Регламент (ЕО) 883/2004 на Европейския парламент и на съвета от 29 април 2004 година за координация на системите за социална сигурност/. Затова и при отказ да бъде издадено такова удостоверение работодателят пак може да изпрати работника в държава-членка на ЕС, но последният няма да бъде подчинен на българското законодателство.

За да бъде издадено удостоверение А1 следва работодателят да представи определени документи, вкл.: искане, заверено копие на трудов/и договор/и, сключен/и между работодателя, който ще командирова и командирования/ните работник/ци или служител/ли; **Заверено копие от заповедта/те за командироване**; Декларация от работодателя или от ръководителя на предприятието, че командированият не се изпраща в съответната държава, за да замества друго лице, чийто срок на командироването е изтекъл; Справка за броя на административния персонал на работодателя и каква част от него е заета в България и в съответната държава-членка и др.

С административната преписка е приобщена справка (л. 534 и сл. от

приложение 2), от регистрите на НАП за въведени удостоверения A1 за работодател [фирма], от която се установяват лицата, за които са издадени такива удостоверения, държавата, за която са издадени и периодът на действие на същото, както и номерът на искането за издаване на удостоверение A1.

Според чл. 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29.04.2004 г. за координация на системите за социална сигурност персоналният му обхват включва граждани на държава-членка, които пребивават в друга държава-членка. В настоящия случай се касае за лица, наети от българско дружество, като трудовите им договори са сключени на територията на България, след което са командироваани в друга държава-членка на ЕС. Тези факти обуславят приложението на европейското право спрямо осигурителните отношения на тези лица, т.е. приложението на Регламент (ЕО) № 883/2004.

Регламентът въвежда принципа на равно третиране на гражданите на държавите членки, независимо къде в ЕС са заети като наети или самостоятелно заети лица, като в съображение 8 от преамбюла на същия е посочено, че този принцип е от особено значение за работниците, които не пребивават в държава-членка, в която са наети, както е в настоящия случай – командироваани български работници в Англия или Германия. Другият съществен принцип, въведен с Регламент (ЕО) № 883/2004, е свързан с необходимостта лицата, които се движат в Общността да са подчинени на схемата за социална сигурност само на една държава членка (чл. 11, §1), за да се избегне колизия на различните национални норми.

Основната цел на правилата, въведени с цитираните разпоредби, е да се улесни свободното движение на трудово-активните лица и свободното предоставяне на услуги в рамките на ЕС чрез избягване на допълнителните административни затруднения, които биха възникнали за осигуреното лице, работодателя и компетентните институции, ако за периода на временната работа се приложи законодателството на държавата по трудова заетост.

Съгласно чл. 12, пар. 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004 лице, което осъществява дейност като наето лице в държава-членка от името на работодател, който обичайно осъществява дейността си в нея, и което е командироваано от този работодател в друга държава-членка, за да осъществява там дейност от името на същия работодател, **продължава да е подчинено на законодателството на първата държава-членка**, при условие че предвидената продължителност на тази работа не превишава 24 месеца и че не е изпратено да замества друго командироваано лице.

Съгласно чл. 6а, ал. 1 от КСО, в редакцията приложима към момента на възникването и развитието на осигурителните отношения в настоящия спор, т.е. в редакцията след 01.01.2012 година, осигурителните вноски за работниците и служителите, командироваани по реда на чл. 121, ал. 3 и 4 от Кодекса на труда, се дължат върху получените, включително начислените и неизплатените, брутни месечни възнаграждения или неначислените месечни възнаграждения, както и други доходи от трудова дейност в приемащата държава и в България, но върху не по-малко от минималните ставки на

заплащане на труда в приемащата държава, а за работниците и служителите, командировани в държава, в която не са определени минимални ставки на заплащане- минималния осигурителен доход по чл. 6, ал. 2, т. 3 и върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход по чл. 6, ал. 2, т. 1.

Разпоредбата на чл. 121 от КТ определя командироването на работник и служител, както следва: в ал. 1 е посочено командироване за срок не повече от 30 календарни дни, ал. 2 изисква съгласие на работника или служителя за командироване за срок по-дълъг от 30 дни, ал. 3 урежда командироване в рамките на предоставяне на услуги в друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария за срок по-дълъг от 30 календарни дни, при което страните уговарят за срока на командировката поне същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава. Условията, по които страните следва да постигнат съгласие, се установяват с акт на Министерския съвет, а ал. 4 задължава в случаите на командироване на работници и служители, изпратени от предприятие, което осигурява временна работа, в рамките на предоставяне на услуги в друга държава - членка на Европейския съюз, в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария, страните да уговарят за срока на командировката поне същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава.

От посочените разпоредби става ясно, че в случай на командироване за срок над 30 дни, без прекъсване се прилага разпоредбата на чл. 121, ал. 3 от КТ, а оттам и осигурителните вноски са заплащат по начина, посочен в чл. 6а от КСО.

От доказателствата по делото се установява, че дружеството-жалбоподател през 2014 г. е командировало в Англия и Германия наети от него работници с предвидена продължителност на работата по-малко от 24 месеца, като в тази връзка е подало искания за издаване на удостоверения за приложимото законодателство по отношение на тях. От органите по приходите е направена преценка, че са налице всички условия на чл. 12, пар. 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и командированите работници продължават да са подчинени на законодателството на първата държава-членка, т.е. на българското. Предвид това за командированите работници са били издадени удостоверения А1 на основание чл. 15 от Регламент № 987/2009 по прилагане на Регламент № 883/2004, удостоверяващи, че за посочените в тях периоди при осигуряването на тези работници е приложимо българското осигурително законодателство. На основание чл. 5, пар. 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009 документи, които са издадени от институция на държава-членка и показват положението на дадено лице за целите на прилагането на основния регламент и на регламента по прилагане, и подкрепящите доказателства, въз основа на които са издадени документите, се приемат от институциите на останалите държави-членки,

доколкото не са отнети или обявени за невалидни от държавата-членка, в която са били издадени. С оглед на това тези удостоверения са задължителни за институциите на Англия и Германия.

Жалбоподателят твърди, че работниците му са били командировани за срок по-малък от 30 дни. Във връзка с това като доказателства по делото са представени Заповеди за командировка в чужбина (л. 247 и сл. от приложение 1), издавани месец за месец за едно и също лице, **без да е определен конкретен краен срок на командировката**, като срокът може да се изведе единствено от представените **за първи път** в хода на второто ревизионно производство доклади от командированите лица (л. 127 от приложение 1), които съдържат данни за страната и дните на пребиваване. Предвид непредставянето на тези документи в хода на първоначалната ревизия и предвид факта, че същите представляват частни документи без достоверна дата, съдът намира, че същите са съставени за целите на административния процес и не удостоверяват несъмнено фактите, за които са представени, а именно срок на командироване по-кратък от 30 дни.

Като доказателства за времето на престой на работниците в съответната държава са представени също, вкл. и пред настоящата съдебна инстанция, пътни книжки на автомобилите (приложение 7), с които се твърди, че са пътували командированите лица от и до България, както и копия от фактури, издадени от места за настаняване на командированите лица в съответните държави (приложение 8). Съдът намира, че същите не удостоверяват по безспорен начин, че именно лицата, за които с РА са доначислени осигуровки, са пребивавали в посочените места за настаняване, тъй като в цитираните документи са посочени единствено период и брой на лицата, пребивавали на съответното място, но не и имената на лицата, които са били настанени. От представените пътни книжки е видно, че посочени в тях автомобили са пътували до Англия или Германия и обратно, както и че са се движили в конкретно населено място в съответната държава, но тези документи не могат да бъдат свързани с конкретни лица.

Изложеното се потвърждава и от първото заключение на ССЕ, в което вещото лице на база копия на фактури за нощувки и гориво, договори за СМР, платени застрахователни полици, справки за счетоводно отразяване на закупени самолетни билети и платени нощувки, е констатирало, че не става ясно кои конкретни лица са пътували, на кои дати, в кои страни, колко време е бил престоят им в съответната държава. Посочило е, че независимо, че са представени отделно заповеди за командировка, издавани месец за месец за едно и също лице за период, ненадхвърлящ 30 дни и потвърждения от работодател, не може да се установи действителният престой на всяко едно лице (л. 152 от делото).

Фактът, че едва в настоящото производство за изготвяне на допълнителните заключения на ССЕ се представят допълнителни доказателства, подредени последователно в класьори, не опровергава горните изводи. Новопредставените доказателства са още пътни книжки, справки и потвърждения, издадени от самия жалбоподател, подредени последователно със заповедите за командироване и докладите на командированите лица. От една страна същите са частни документи, които не

удостоверяват с обвързваща доказателствена сила периода на командироването. От друга страна, тези документи не са представени в хода на ревизионно производство, което прави вероятен изводът, че същите са съставени за целите на процеса, доколкото удостоверяват благоприятни за издателя им – жалбоподател в настоящото производство, факти.

Наличието на командироване за твърдяните от жалбоподателя срокове – по-кратки от 30 дни, би могло да бъде надлежно удостоверено със заповеди, приложени в досието на всяко назначено в дружеството лице, в които изначално да е посочен срокът на командироване /а не добавен ръкописно в даден по-късен момент/, други документи, вкл. други заповеди, от които да е видно кое лице с кой автомобил следва да се придвижи до съответната държава членка на ЕС и кога и с кой автомобил следва да се върне, документи, въз основа на които лицето следва да отчете горивото, застрахователни полици с конкретни имена и период на действие и пр. Документите за настаняване също следва да са поименни. В настоящия случай по делото са представени множество документи, които обаче не могат да бъдат свързани с конкретни лица. Свидетелските показания не водят до различни изводи, тъй като не могат да заместят липсващите документи. Предвид обстоятелството, че по-дългият от 30 дни период на командироване е основание за начисляване на допълнителни задължения на работодателя към фиска, а по-краткият от 30 дни период е предпоставка за начисляване на такива в много по-малък размер, то в тежест на жалбоподателя е да докаже обстоятелствата, от които черпи за себе си благоприятни последици, по безспорен и несъмнен начин, което в настоящото производство не е сторено.

Недоказани останаха и твърденията на жалбоподателя, че през ревизирания период дружеството е извършвало строително ремонтни дейности на територията на Република България, за които са използвани същите командировани работници, през времето, в което са пребивавали в България, преди отново да бъдат командировани. Действително са представени договор от 08.04.2014 г., от който е видно, че на жалбоподателя е възложено извършването на СМР на сгради за временно настаняване на бежанци – [населено място], количествено-стойностни сметки, приемо-предавателен протокол, документи от извършен инвеститорски контрол (л. 382 и сл. от приложение 2). В случая обаче липсват доказателства, от които да е видно кои лица са извършвали СМР на посочения обект и в какъв период, с оглед факта, че през 2014 г. жалбоподателят е разполагал с персонал 16 -17 лица, наети на трудови договори, за които не са издавани удостоверения А1. С оглед на това не може да се приеме, че се касае за същите лица, за които има издадени Удостоверения А1 за Англия или Германия.

Неоснователни са възраженията на жалбоподателя, че за периода на командироване работниците са ползвали неплатен отпуск, съгласно подадени заявления /л. 447 и сл. от приложение 6/ на основание чл. 160, ал. КТ за срокове, по-кратки от 30 дни. Командироването по чл. 121 от КТ е уредено в раздел X „Изменение на трудовото правоотношение“ на КТ, като работникът продължава да полага труд и да изпълнява трудовите си задължения, но на място, извън мястото на постоянната му работа. Т.е. работниците не са в отпуск за периода на командироване – нито платен, нито неплатен и не

следва да подават молби за ползване на отпуск. Подадените заявления за неплатен отпуск, в случай, че периодът на отпуските съвпада с периода на командироването или с част от него, водят единствено до извод за заобикаляне на трудовото законодателство.

От множеството приложени от жалбоподателя документи се установява, че формално едни и същи работници са командировани отново и отново до Англия и Германия, след кратковременни прекъсвания. В случая от жалбоподателя са изготвени документи, с цел да удостоверят командироване на лицата в определена държава, за която има издадено удостоверение А1, като след определено прекъсване или непосредствено след първото командироване същото лице е изпращано в друга държава, а впоследствие отново са издавани заповеди за командироване в първата държава, за която има издадено удостоверение А1. Например: 1. Д. К. И. е изпратен със Заповед за командировка в Германия на 06.01.2014 г. до 31.01.2014 г. Същевременно за лицето има издадено удостоверение А1 за периода 03.01.2014 г. – 03.07.2014 г. На 04.03.2014 г. до 28.03.2014 г. е командирован в Англия, за която държава няма издадено Удостоверение А1. Впоследствие на 21.04.2014 г. до 16.05.2014 г. лицето отново е командировано в Германия. На 01.07.2014 г. до 15.08.2014 г. Д. К. И. отново е изпратен в Англия, като този път е издадено Удостоверение А1 за периода 30.06.2014 г. – 31.12.2014 г. На 19.10.2014 г. до 30.10.2014 г. лицето отново е командировано в Германия, като е издадено ново Удостоверение А1 за периода 20.10.2014 г. до 19.10.2016 г. На 03.11.2014 г. до 19.12.2014 г. същият е изпратен пак в Англия (л. 157 от делото, Приложение 1 към ССЕ); 2. В. Е. И. е изпратен със Заповед за командировка в Германия на 06.01.2014 г. до 31.01.2014 г. За лицето има издадено удостоверение А1 за периода 03.01.2014 г. – 03.07.2014 г. На 01.02.2014 г. до 15.02.2014 г. е командирован в Англия, за която държава няма издадено Удостоверение А1. Впоследствие на 16.02.2014 г. до 03.03.2014 г. лицето отново е командировано в Германия. На 04.03.2014 г. до 28.03.2014 г. В. Е. И. отново е изпратен в Англия. На 04.05.2014 г. до 29.05.2014 г. е командирован в Германия. На 01.07.2014 г. до 15.08.2014 г. лицето отново е изпратено в Англия, като този път е издадено Удостоверение А1 за периода 26.06.2014 г. – 31.12.2014 г. т.н. до края на 2014 г. (л. 155 от делото, Приложение 1 към ССЕ).

Дори и да се приеме, че действително са налице сочените в цитираните документи прекъсвания /което по гореизложените съображения съдът намира за недоказано/, то отново се стига до резултат, който е забранен от цитирания Регламент и има за цел – заобикаляне на закона. По силата на параграф 3, буква "б" от Решение А2 от 12.06.2009 година за тълкуване на чл. 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 относно законодателството, приложимо за командировани работници и самостоятелно заети работници, временно работещи извън компетентната държава, издадено от Административната комисия за координация на системите за социална сигурност на основание чл. 72 от Регламент № 883/2004, кратковременните прекъсвания на дейността на работника в предприятието в държавата на заетост, независимо от причината, не представлява прекъсване на периода на командироване по смисъла на чл. 12 (1) от Регламент (ЕО) № 883/2004 година. Както е посочено в буква "в" на

същия параграф „след приключване на периода на командироване може да се разреши нов период на командироване за същия работник, същото предприятие и същата държава - членка едва след като са минали поне два месеца от датата на изтичане на предходния период на командироване“. Следователно целият период на командироване, дори и да се приеме, че са налице цитираните кратковременни прекъсвания, следва по силата на цитираното решение на Административната комисия, да се третира като едно командироване по см. на чл. 12, ал. 1 от Регламент № 883/2004 г.

Следователно, командироването на конкретно посочените в РД работници съдът намира за извършено по реда на чл. 121, ал. 3 от КТ, а не по реда на ал. 1 на същата правна норма. Доколкото европейското право изисква командированите работници да са третирани равно, както по отношение на доходите, така относно осигуряването и правото на обезщетения, то нормата на чл. 6а от КСО е практическата проява на тази координация на системите за социална сигурност на държавите членки. Тя е тази, която като избягва колизията, възстановява справедливото определяне на осигурителните вноски, дължими от осигурителя за продължително командированите в Англия или Германия работници.

Жалбоподателят е направил възражение, че в случая е приложим параграф 3, буква „а“ от Решение А2 на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност, съгласно който командироване в различни държави-членки непосредствено едно след друго, във всеки един случай се разглежда като ново командироване по смисъла на член 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004. Предвид документалния хаос в счетоводството на жалбоподателя, водещ до невъзможност да се установи реалният период на командироване на всеки отделен служител и мястото на полагане на труд, както и предвид подадените за част от тези периоди молби за ползване на неплатен отпуск в противоречие с изискванията на КТ, това възражение на жалбоподателя се явява недоказано.

Предвид гореизложеното, съдът приема, че от събраните доказателства се установява, че престоят на командированите лица в съответните държави е бил по-дълъг от 30 дни. Както бе посочено, временните краткотрайни прекъсвания на срока на командироване /вкл. поради болест, отпуск или друго обстоятелство/ по същество сочат единствено на устойчивост за определен период от време – сумарно над 30 дни, работниците да изпълняват трудовите си функции в друга държава. Същите не представляват прекратяване на командироването и започване на ново такова съгл. цитираното решение на Административната комисия по чл. 72 от регламента във връзка с приложението на чл. 12 от него. Същевременно издадените заповеди за командировка, в които не е определен конкретен краен срок на командировката, а е посочено „след приключване на поставената задача“ и които заповеди работодателят е следвало да представи към искането си за издаване на формуляр А1, също са индиция, че целта им е била да се прикрие реалната продължителност на полагане на труд при условията на командироване, която е над 30 дни. В противен случай, това обстоятелството – срок на командироване до 30 дни, следваше да е посочено изначално в заповедите за командироване, а не впоследствие да има ръкописни

дописвания в тях, при това подписани и подпечатани единствено от самия жалбоподател /л. 241 и сл. от приложение 1/.

По отношение на възраженията на жалбоподателя, касаещи лицата Д. Ч. и Н. Трънков, за които не били налице основания за начисляване на ЗОВ и данък доход, тъй като същите са били в отпуск по болест, съдът намира следното:

За доказване на това обстоятелство по искане на жалбоподателя от НОИ беше изискана справка за изплатени парични обезщетения за временна неработоспособност на тези лица (л.144А от делото). От същата се потвърждава, че посочените лица са били в отпуск по болест, като е посочен и размерът на полученото парично обезщетение. Представени са и платежни фишове за посочените лица за м. 08.2014 г. Това възражение на жалбоподателя е неоснователно, тъй като здравноосигурителните вноски са месечни и съгласно чл. 40, ал. 1, т. 5 от ЗЗО определеното с чл. 40, ал. 5 от КСО възнаграждение за първите три работни дни от временната неработоспособност се дължат здравноосигурителни вноски по реда на чл. 40, ал.1, т. 1 от ЗЗО. По реда на чл. 40, ал. 1, т. 5 от ЗЗО от работодателя се дължи здравноосигурителна вноска за останалия период на временна неработоспособност. Освен това, както вече се посочи, съгласно параграф 3 буква "б" от Решение А2 от 12.06.2009 година за тълкуване на чл. 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 кратковременното прекъсване на дейността на работника в предприятието в държавата на заетост, независимо от причината (ваканция, заболяване, обучение в командированото предприятие...), не представлява прекъсване на периода на командироване по смисъла на член 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004, т.е. и за периода на временна неработоспособност работодателят остава задължен за осигурителните вноски по силата на чл. 40, ал. 1, т. 5 от ЗЗО.

С оглед на всичко изложено и след като минималното месечно възнаграждение в Англия и Германия е по-високо от максималния осигурителен доход за България и доколкото не е налице спор за размера на минималния осигурителен доход в държавата по заетост, съдът намира, че дължимите от жалбоподателя вноски за ДОО в размер на 85 255,94 лв. и лихви ДОО в размер на 25 500,36 лв., вноски за УПФ в размер на 22 629,86 лв. и лихви УПФ в размер на 6 772,32 лв., вноски ЗО в размер на 37 204,86 лв. и лихви ЗО в размер на 11 129,42 лв. са определени правилно и законосъобразно при условията на чл. 121, ал. 3 от КТ.

По отношение на установените с РА лихви по ЗДДФЛ в размер на 1 029,77 лв. жалбоподателят не е изложил конкретни възражения. Същите са определени за невнесен в срок дължим данък по ЗДДФЛ, описан по периоди и дата на внасяне в Справка № 1 (стр. 30 от РД) за начислен и внесен данък по чл. 42 ЗДДФЛ за периода 01.01.2014 г. – 31.12.2014 г. В случая доколкото по делото не са ангажирани доказателства, че същият е недължим от жалбоподателя и не са налице данни същият да е внесен, съдът приема, че РА е законосъобразен и тази част.

С оглед гореизложеното настоящият съдебен състав намира, че спорният РА е законосъобразен, поради което оспорването срещу него следва да бъде отхвърлено.

Ответникът е направил искане за присъждане на юрисконсултско

възнаграждение, което при този изход на спора следва да бъде уважено в размер на 4 425,22 лв. (четири хиляди четиристотин двадесет и пет лева и двадесет и две стотинки) съгласно чл. 8, ал. 1, т. 5 от Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Водим от горното и на основание чл. 160, ал. 1 ДОПК, Административен съд София град, 45 -ти състав

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на [фирма], срещу Ревизионен акт №Р-22002216006773-091-001/22.05.2017 г., потвърден с Решение № 1822 от 16.11.2017 г. на директора на Дирекция "Обжалване и данъчно-осигурителна практика" при Централно управление на Националната агенция за приходите – С., за установени задължения за довносяне по реда на КСО за вноски за държавно обществено осигуряване за осигурители в размер на 85 255,94 лв. и лихви ДОО в размер на 25 500,36 лв.; за вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване за универсален пенсионен фонд за осигурители в размер на 22 629,86 лв. и лихви УПФ в размер на 6 772,32 лв.; за вноски за здравно осигуряване за осигурители по реда на Закона за здравното осигуряване в размер на 37 204,86 лв. и лихви ЗО в размер на 11 129,42 лв.; както и за лихви върху данък върху доходите от трудови и приравнените на тях правоотношения по ЗДДФЛ в размер на 1 029,77 лв.

ОСЪЖДА [фирма], ЕИК[ЕИК], да заплати на дирекция „Обжалване и данъчно-осигурителна практика“ при Централно управление на Националната агенция за приходите – С. направените по делото разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 4 425,22 лв.

Решението може да бъде обжалвано от страните с касационна жалба пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от получаването му.

СЪДИЯ: