

РЕШЕНИЕ

№ 5657

гр. София, 19.02.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XXVII КАСАЦИОНЕН
СЪСТАВ**, в публично заседание на 31.01.2025 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Калина Пецова

**ЧЛЕНОВЕ: Димитрина Петрова
Искра Гърбелова**

при участието на секретаря Антонина Бикова и при участието на прокурора Мария Малинова, като разглежда дело номер **9476** по описа за **2024** година докладвано от съдия Калина Пецова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), във връзка с чл. 63в от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба от „Мото-Пфое“ ЕООД, чрез процесуалния си представител юрк. Т., срещу решение № 3207 от 08.07.2024 г., постановено по НАХД № 15594 по описа за 2023 г. на Софийски районен съд (СРС), Наказателно отделение, 100 – ен състав, с което е изменено Наказателно постановление (НП) № 23-2300494/06.10.2023 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, с което на касатора, в качеството му на работодател, по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на Кодекса на труда (КТ), на основание чл. 414, ал. 1 КТ е наложено административно наказание – „имуществена санкция“, за извършено нарушение на чл. 20, във вр. чл. 3, т. 3 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), като е намален размерът на наложеното административно наказание от 2000 лева на 1500 лева.

С касационната жалба се иска отмяна на решението, в потвърдителната му част, като незаконосъобразно и неправилно. Релевираните основания са за допуснати нарушения на материалния закон и съществени процесуални нарушения - касационни основания по смисъла на чл. 348, ал. 1, т. 1 и т. 2 от Наказателнопроцесуалния кодекс (НПК). Посочва, че съгласно сключения между „Мото-Пфое“ ЕООД и Г. Б. К. трудов

договор № 585/09.10.2028 г. и последващо допълнително споразумение № 117/25.03.2021 г. основното месечно възнаграждение на служителя е определено на 800 лева - сума, която служителят получава редовно и без забава. Допълва, че към основния трудов договор е налице и план за трудово възнаграждение, влязъл в сила на 01.04.2021 г. и подписан от страните. В цитирания план е записано, че служителят може да получи месечен и годишен бонус, но при наличие на определени предпоставки и след одобрение от ръководителя на съответния филиал. Изяснява, че месечните и годишните бонуси на служителите не са част от трудовото възнаграждение на служителя, те нямат постоянен характер и същите не се дължат автоматично от работодателя. В конкретния случай, съгласно подписания индивидуален бонусен план, сключен между страните и наречен „Трудово възнаграждение на приемчик“ са определени месечни бонуси и годишна премия при постигане на определени резултати. Бонусът се определя на база личностното представяне на съответния служител. Посочват се случаи, в които служителят К. не е изпълнил точно и адекватно служебните си ангажименти, и които прекият ръководител е счел за основание за неизплащане на допълнителното трудово възнаграждение, което няма постоянен характер. Искане се отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго по съществото на спора, с което да бъде отменено изцяло НП.

В съдебно заседание касаторът, редовно уведомен, не се представлява.

Ответникът – директорът на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, чрез процесуалния си представител юрк. И., оспорва жалбата и моли за нейното отхвърляне. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на Софийска Градска прокуратура дава заключение, че касационната жалба е неоснователна.

Административен съд София - град, двадесет и седми касационен състав, намира, че касационната жалба е подадена в срока по чл. 211 от АПК от надлежна страна и се явява допустима. Разгледана по същество, същата е неоснователна.

От фактическа страна СРС е установил следното:

Г. Б. К. е работил на длъжност „приемчик“ в дружеството „Мото-Пфое“ ЕООД, по силата на трудов договор № 585 от 09.10.2018 г., встъпил в длъжност на 10.10.2018 г. и допълнителни споразумения от 02.01.2019 г., от 09.04.2019 г. и от 25.03.2021 г. По силата на т. 6 от посочения трудов договор работодателят е поел задължение да изплаща следните допълнителни възнаграждения: 1. за признат трудов стаж и професионален опит - 0.6 % за година, съобразно наредбите в страната и вътрешните правила; 2. месечни и/или годишни награди, съгласно приетата вътрешна схема на заплащане в дружеството за съответната година и 3. други - съгласно действащото законодателство в страната. Видно от сключените допълнителни споразумения към трудовия договор, промяна относно заплащането на допълнителни възнаграждения не е договаряна между страните, тъкмо обратно - изрично е уговорено, че по т. 6 от трудовия договор, заплащането на допълнителни трудови възнаграждения се осъществява съгласно действащото законодателство в страната и съгласно приетата вътрешна схема и правила за допълнително материално стимулиране в дружеството. Съгласно вътрешните правила за работна заплата в „Мото-Пфое“ ЕООД, за определена категория служители се начисляват допълнителни възнаграждения (комисионни), чийто размер се определя в зависимост с подписаните индивидуални бонусни планове (чл. 7, ал. 5). Видно от индивидуалния бонусен план за служителя Г.

К., обективиран в документ, озаглавен „Трудово възнаграждение за приемник”, влязъл в сила от 01.04.2021 г. „към основната заплата на служителя, която е в размер на сумата от 800 лева, се начисляват месечни бонуси - премия, обвързана с оборот от резервни части, равняваща се на 1,12 % и премия, обвързана с продадени часове, равняваща се на 1,42 лева на час, като се начислява и годишна премия, както следва: при изпълнение на план за оборот от резервни части на и над 100% - $1/3 \cdot 2600$ лева; при изпълнение на план продадени часове на и над 100% - $1/3 \cdot 2600$ лева; за оценка на представянето: степен на изпълнение на поставените годишни цели, компетенции за длъжността - $1/3 \cdot 2600$ лева. В този документ е посочено също, че изплащането на месечните и годишните бонуси се извършва след одобрение от ръководител филиал. Видно от длъжностната характеристика за длъжността „приемник” е, че основните функции и задължения на служителя обхващат дейностите, за които е предвидено заплащане на посочените по-горе допълнителни възнаграждения. От справка за изпълнение на критериите за получаване на месечни бонуси от Г. К., са дължими следните суми, начислени като допълнително възнаграждение към основната заплата на служителя: за месечна премия за продажба на резервни части (оборот резервни части) за периода от м. септември 2022 г. до м. юли 2023 г. в размер на 5791,22 лева; за премия, свързана с продадени часове за периода от м. септември 2022 г. до м. юли 2023 г. - в размер на сумата от 4794,26 лева, или общият размер на сумите, начислени като месечни бонуси за служителя Г. К. за периода от м. септември 2022 г. до м. юли 2023 г. е в размер на 10585.48 лева, от която сума реално заплатена е 1177.19 лева, т. е. незаплатена е сумата от 9408.29 лева.

Видно от доказателствата по делото, а и с оглед изложеното в жалбата, става ясно, че дружеството-работодател „Мото-Пфое” ЕООД не оспорва обстоятелството, че на служителя Г. К. не е заплатено допълнително трудово възнаграждение в размер на сумата от 9408.29 лева, дължимо за периода от м. септември 2022 г. до м. юли 2023 г., като се изтъква, че причина за неизплащане на дължимата сума е неизпълнение на служебни задължения от страна на служителя, съставляващи основания за ангажиране на неговата дисциплинарна отговорност, като работодателят се позовава на това, че в индивидуалния бонусен план за служителя Г. К., обективиран в документ, озаглавен „Трудово възнаграждение за приемник“, е предвидено, че изплащането на месечните и годишните бонуси се извършва след одобрение от ръководител филиал.

По повод сигнал от Г. Б. К., в „Мото-Пфое” ЕООД е извършена проверка от страна на служители при Дирекция „Инспекция по труда” Софийска област, като проверката е осъществена на място в обекта на контрол по седалище на дружеството на 07.08.2023 г. и на 08.08.2023 г. и по документи в сградата на ДИТ Софийска област на 09.08.2023 г. За извършената проверка бил съставен Протокол за извършена проверка № ПР2328968 от 09.08.2023 г., в който са описани констатираните от служителите при ДИТ нарушения на работодателя, сред които е констатирано нарушение, изразяващо се в неизплащане на дължимо на служителя К. допълнително възнаграждение за периода от м. септември 2022 г. до м. юни 2023 г. Прието е, че се касае до трудови възнаграждения с постоянен характер по смисъла на чл. 15, ал. 2 НСОРЗ, които не са изплатени на служителя при липса на документи, удостоверяващи причините за неизплащане на сумите.

Предвид изложеното, срещу „Мото-Пфое” ЕООД бил съставен акт за установяване на административно нарушение (АУАН) № 23-2300494/09.08.2023 г. за нарушение на чл. 20, във вр. чл. 3, т. 3 НСОРЗ, въз основа на който е издадено

процесното НП.

Въз основа на събраните доказателства, СРС е приел, че касаторът „Мото-Пфое“ ЕООД, в качеството си на работодател, е извършил вмененото му нарушение на чл. 20, във вр. чл. 3, т. 3 НСОРЗ, във връзка с което правилно е била ангажирана административнонаказателната му отговорност. Видно от фишове за заплати от м. септември 2022 г. до м. юни 2023 г., уговорените трудови възнаграждения на Г. К., на длъжност „приемчик“ за посочения период не са включени в brutното трудово възнаграждение като допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор и последващите допълнителни споразумения. СРС е приел обаче, че по отношение размера на наложеното наказание – „имуществена санкция“, в размер на 2000 лева, че същото е прекомерно и несъразмерно на извършеното нарушение, доколкото по делото не са установени обстоятелства, които да го отличават особено от други подобни случаи, а и не се констатира обстоятелства, които да се оценят като отегчаващи. При това положение, законосъобразно и справедливо, според решаващият състав, е да се наложи имуществена санкция в минимален размер, съобразно разпоредбата на чл. 414, ал. 1 КТ, а именно в размер на 1500 лева (достатъчно да допринесе за постигане на желаните от законодателя цели), в която насока следва да бъде изменено НП.

Решението на въззивния съд е валидно, допустимо и правилно.

Съгласно разпоредбата на чл. 3 НСОРЗ brutната работна заплата се състои от:

1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда; 2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор; 3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и не включени в т. 1 и 2. Според чл. 15, ал. 2 НСОРЗ за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време. В чл. 20 от същата наредба е предвидено, че в brutното трудово възнаграждение извън случаите по чл. 177 и 228 от Кодекса на труда се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор, доколкото друго не е предвидено в Кодекса на труда.

Безспорно по делото се установява, че по силата на трудовия договор, посочен по-горе, сключен между „Мото-Пфое“ ЕООД и Г. К., последният е следвало да получава месечни и годишни бонусни награди в съответствие с вътрешна схема и правила за допълнително материално стимулиране, като начисляването на допълнително възнаграждение (комисионни) е било предвидено от работодателя и във вътрешните правила за работната заплата. В хода на проверката, от страна на проверяващите е изискан бонусен план за служителя К., като работодателят им представил документ, озаглавен „Трудово възнаграждение приемчик“, отнасящ се за посоченото лице, в който е предвидено да се изплащат месечни възнаграждения за „оборот резервни части“ и „оборот продадени часове“, както и годишна премия за „продадени часове“. Работодаателят „Мото-Пфое“ ЕООД е предоставил на проверяващите и справка за служителя К., от която става ясно, че годишният му бонус за м. септември 2022 г. – юни 2023 г., възлиза на общо 10 585.48 лева, като част от нея

била изплатена и неизплатена реално оставала сумата от 9408.29 лева. Посочената сума фигурирала единствено в изготвената от работодателя справка, но не била начислена във фишовете за заплати на К., съответно не била изплатена на служителя. Изложеното навежда да мисълта, че между страните по делото няма спор за това, че за периода м. септември 2022 г. – юни 2023 г. на служителя Г. К. е начислено допълнително възнаграждение, представляващо премия, обвързана с оборот от резервни части и премия, обвързана с продадени часове, възлизащо в общ размер на 10 585.48 лева, от които не изплатена сумата от 9408.29 лева.

По аргумент от чл. 15, ал. 2 НСОПЗ, посочените допълнителни възнаграждения са с постоянен характер, както и доколкото са уговорени в т. 6 от трудовия договор и потвърдени с последващи допълнителни споразумения, по аргумент от чл. 3, т. 3 НСОПЗ. Видно от фишовете за заплати, уговорените трудови възнаграждения на К. на длъжност „приемчик“ за посочения период не са изплатени, в нарушение на чл. 128, т. 2 КТ. Към момента на проверката, а и в хода на съдебното производство, не са представени документи, свидетелстващи за изплащане на уговорените трудови възнаграждения.

В тежест е и обстоятелството, че според чл. 8, ал. 1 КТ, трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно, а според ал. 2 на посочената разпоредба, добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага да установяване на противното. Видно от фишове за заплати, допълнителни възнаграждения са изплатени на всички служители от филиала, в т.ч. и на тези, чиято работа зависи от дейността на приемчика. Липсата на писмен документ от ръководителя на филиал „М.“ за причините за неизплащането на месечните бонуси е относимо и корелира с недоказване на факти, свидетелстващи за недобросъвестност, която да обоснове неизплащането на уговореното трудово възнаграждение между страните по трудовото правоотношение. Следва да бъде допълнено и че изискването за одобрение за изплащане на месечните бонуси от ръководителя на филиала не е предвидено нито в трудовия договор, нито в допълнително споразумение, нито пък е предвидено във вътрешните правила за работна заплата на дружеството „Мото-Пфое“ ЕООД.

Правилно СРС, преценяйки, че в случая не са налице отегчаващи обстоятелства, съобразявайки разпоредбата на чл. 27 ЗАНН, е намалил размера на наложеното административно наказание по чл. 414, ал. 1 КТ на 1500 лева, определен като справедлива за случая санкция.

По изложените доводи настоящият касационен състав приема, че СРС е постановил валидно, допустимо и правилно решение, в съответствие с материалния закон и без да е допуснато съществено нарушение на процесуалните норми, което да съставлява отменително основание.

При този изход на спора претенцията на ответника за присъждане на юрисконсултско възнаграждение е основателна, като същото следва да бъде определено в размер на 80 (осемдесет) лева, на основание чл. 63д, ал. 4 ЗАНН, във вр. с чл. 37, ал. 1 от Закона за правната помощ, във вр. с чл. 27е от Наредбата за заплащането на правната помощ и съобразено с фактическата и правна сложност на делото.

Воден от горното и на основание чл. 221, ал. 2 АПК, Административен съд София – град, XXVII касационен състав

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА решение № 3207 от 08.07.2024 г., постановено по НАХД № 15594 по описа за 2023 г. на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 100 – ен състав.

ОСЪЖДА „Мото-Пфое” ЕООД да заплати на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ разноси в размер на 80 (осемдесет) лева лева юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ

ЧЛЕНОВЕ