

РЕШЕНИЕ

№ 8090

гр. София, 21.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 24 състав,
в публично заседание на 22.11.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Анастасия Хитова

при участието на секретаря Анжела Савова, като разгледа дело номер **2947** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – чл. 178 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 405а, ал. 7 от Кодекса на труда (КТ).

Образувано е по жалба на „Медицински център Репродуктивно здраве“ ООД, подадена чрез адв. Ел- Т., срещу Постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение от 02.03.2023 г., издадено от началник на отдел „Методология на административнонаказателната и инспекционната дейност“ при Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, с което е обявено съществуването на трудово правоотношение между жалбоподателя и Д. И. Я. и е дадено предписание за сключване на трудов договор с него. Иска се отмяна на оспорения акт като постановен при съществено нарушение на административнопроизводствените правила и при нарушение на материалния закон- отменителни основания по чл. 146, т. 3 и т. 4 АПК.

В ОСЗ жалбоподателят се представлява от адв. Д. и адв. А., които поддържат жалбата по изложените в нея съображения. Претендират разноски за държавна такса.

Ответникът – Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, чрез юрк. В. изразява становище за неоснователност на жалбата. Претендира разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна- д-р Д. И. Я., не взема участие в производството.

Прокурор от Софийска градска прокуратура, редовно уведомена, не взема участие в производството по делото и не дава заключение за законосъобразността на оспорения

административен акт.

Административен съд София град, след като обсъди релевираните с жалбата основания, доводите на страните в съдебно заседание, прецени събраните по делото доказателства по реда на чл. 235 ГПК във вр. с чл. 144 АПК и служебно, на основание чл. 168, ал. 1 вр. с чл. 146 АПК провери изцяло законосъобразността на обжалвания акт, намира следното от фактическа и правна страна:

На 06.01.2023 г., 11.01.2023 г., 08.02.2023 г. и 02.03.2023 г. служители (началник отдел и главен инспектор) в отдел „Методология на административнонаказателната и инспекционната дейност“ при Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА ГИТ) са извършили проверка в „Медицински център Репродуктивно здраве“ ООД относно спазването на трудовото законодателство.

Във връзка с проверката е изискан и представен граждански договор № 18/30.09.2022 г., сключени между „Медицински център Репродуктивно здраве“ ООД като възложител и д-р Д. И. Я. като изпълнител.

Видно от съдържанието на договора, страните са се уговорили, по възлагане на „Медицински център репродуктивно здраве“ ООД, изпълнителят – д-р Д. Я., да извършва при заявка анестезиологични консултации и тестване на анестетици. В договора е предвидено, че медицинският център ще осигурява необходимите условия за извършваната работа, като времето и мястото на изпълнение на задълженията на д-р Д. И. Я. се определят от възложителя чрез записване на часове, които му се съобщават предварително. Възложителят се задължава да заплати на изпълнителя възнаграждение в размер, установен в констативен протокол, съобразно вида и броя на извършените медицински услуги. Договор № 18/30.09.2022 г. е със срок на действие до 31.12.2023 г. .

За извършената проверка е съставен протокол изх. № ПР2300444/ 02.03.2023 г. /л. 12/, в който са констатирани общо 16 нарушения на трудовото законодателство, вкл. спрямо д-р Д. И. Я..

На основание извършената проверка и представените граждански договори от началника отдел „Методология на административнонаказателната и инспекционната дейност“ при Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, е издадено оспореното Постановление от 02.03.2023 г. /л.14/. С него е обявено съществуването на трудово правоотношение между жалбоподателя и д-р Д. И. Я., считано от 03.10.2022 г. и на основание чл. 405, ал. 4 КТ е дадено предписание за сключване на трудов договор с нея, считано от 03.10.2022 г. За да издаде акта си, адм. орган е приел, че са налице елементите на трудово правоотношение – определено работно място, осигурено от възложителя, работно време, определено също от него, заплащане на ежемесечно възнаграждение, задължение на изпълнителя да спазва вътрешния ред, преценено като функционална зависимост. Направен е извод, че са създадени отношения по предоставяне на работна сила, но не са уредени като трудови правоотношения, с което се нарушава разпоредбата на чл. 1, ал. 2 във връзка с чл. 62, ал. 1 КТ.

От писмо с изх.№ 2553-03-484#1/09.10.2023 г. от ТД на НАП С. /л. 73/ се установява, че д-р Д. И. Я. за периода 01.10.2022 г. – 31.03.2023 г. е работил без да е страна по трудово правоотношение с жалбоподателя. Декларирани са възнаграждения по извънтрудови правоотношения с него. Полагал е труд по трудов договор при друг работодател. Представена е декларация, че не желае правоотношенията му с

медицинския център да бъдат уредени като трудови.

При така установените факти, настоящия съдебен състав достигна до следните правни изводи:

Жалбата е подадена в срока по чл. 149, ал. 1 АПК, от активно легитимирано лице, адресат на постановлението и предписанието в него, поради което е процесуално допустима. Разгледана по същество, жалбата е основателна.

Издаденото постановление и инкорпорираното в него предписание са издадени от компетентен орган.

Съгласно чл. 399 КТ, цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика. Тя е орган за специализиран външноведомствен контрол за спазване на трудовото законодателство.

Съгласно чл. 21, ал. 1 от Устройствения правилник на агенцията, при и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в Кодекса на труда. Според чл. 21, ал. 2 от Устройствения правилник правомощия на инспектор имат всички служители, назначени на длъжностите инспектор и юрисконсулт, както и ръководителите на административни звена в специализираната администрация. Обжалваното постановление е издадено от началник отдел „Методология на административнонаказателната и инспекционна дейност“ - ръководител на административно звено, което е част от специализираната администрация (Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ – чл. 16, ал. 2, т. 2 от Устройствения правилник). По тази причина същият има правомощията на инспектор, т. е. контролни правомощия за спазване на трудовото законодателство. Това налага извод, че обжалваното постановление е издадено от компетентен орган. Актът е надлежно мотивиран от фактическа и правна страна, като отговаря по форма на общите правила по чл. 59, ал. 2 АПК. Налице са ясни и конкретни мотиви и разпоредителна част.

При издаването му са допуснати съществени процесуални нарушения, тъй като органът не е спазил задълженията си по чл. 35 и чл. 36, ал. 1 АПК, за служебно събиране на доказателства относно установяване на релевантните факти, което е довело до неправилно приложение на материалния закон. Административният орган е събрал и обсъдил единствено сключеният между страните граждански договор, въз основа на който е направил погрешен извод за наличието на трудово правоотношение. С чл. 1, ал. 2 КТ е създадено императивното правило, че отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. Съгласно чл. 405а, ал. 1 КТ, когато се установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2, съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда. В тези случаи съществуването на трудовото правоотношение може да се установява с всички доказателствени средства. В постановлението се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение. Според чл. 405а, ал. 4 КТ въз основа на постановлението по ал. 1 контролните органи на инспекцията по труда дават предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор. В случаите по чл. 405, ал. 1, изречение трето КТ трудовият договор се сключва от датата на възникването на трудовото правоотношение, определена в постановлението. Ако такава дата не е определена, трудовият договор се сключва от датата на издаване на постановлението.

Приложението на разпоредбите на чл. 405а, ал. 1 и ал. 4 КТ е обусловено от наличието на отношения при предоставяне на работна сила в нарушение на нормата на чл. 1, ал. 2 КТ. Това налага да бъде установена същността на работата (като съвкупност от трудови функции), за чието извършване се предоставя работната сила, както и да се посочат разликите между трудовия договор и договора за услуга.

В чл. 124 КТ, наименован „Съдържание на трудовото правоотношение“, е регламентирано, че при трудовото правоотношение работникът или служителът е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил и да спазва установената трудова дисциплина, а работодателят - да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа.

При гражданския договор, какъвто е и договорът за услуга, страните постигат съглашение да се създаде, уреди или унищожи една правна връзка между тях, за да задоволяват своите интереси -чл.8 ЗЗД. Изпълнителят по договора за услуга е независим от насрещната страна при осъществяването на уговорения резултат, т. е. възложителят може да не одобри и да не приеме този резултат, но не може да наложи дисциплинарно наказание на изпълнителя за отклонение от уговореното, нито пък е властен да упражнява над него някакъв йерархичен и дисциплинарен контрол.

Посочената законодателна регламентация указва, че основната разлика между трудовия договор и договора за услуга се състои в елементите работно време в т. ч. дневни почивки, работно място, възнаграждение и задължение за спазване на определена трудова дисциплина, както и в йерархичната зависимост на работника при трудов договор. Преценката дали се касае за трудов или граждански договор, следва да бъде извършвана за всеки отделен случай при съвкупна и обективна оценка на доказателствата, както и да се съобразят съответните специфики на извършваната дейност (в случая медицинска дейност). Предметът на договор № 18/30.09.2022 г. е извършване на консултации и мед. манипулации на пациенти на жалбоподателя срещу заплащане на съответното възнаграждение на ангажирания лекар. Касае за предоставяне на услуга (преглед и консултация), която представлява вид интелектуална дейност и няма ограничение да се извършва еднократно или многократно. Този вид договор принадлежи към групата на така наречените "ненаименовани" договори. Дължимият резултат при него е свързан единствено с осъществяване на възложената дейност съобразно медицинските стандарти. Няма пречка тя да се извършва многократно във времето или през определен период от време, поради което договорът за услуга може да има продължително времетраене на изпълнение и цикличен характер в зависимост от уговорения начин на възлагане на работата.

Обстоятелствата, че възложената дейност се извършва в Медицински център „Репродуктивно здраве“ и условията за това се осигуряват от възложителя, не водят непременно до извод за наличие на трудово правоотношение. При преценката за вида му следва да се държи сметка за естеството и спецификата на възложената дейност (преглед и консултация на пациенти). Извършваната медицинска дейност се предоставя на пациенти, записани от възложителя, т. е. на пациенти на лечебното заведение, което обуславя необходимостта да се осъществява на място. По същите причини възложителят осигурява условията (кабинет, апаратура и др.) за извършване на прегледи и консултации на негови пациенти в неговата сграда.

По делото не се установи йерархична зависимост на д-р Д. И. Я. от жалбоподателя и

наличието на правила за спазване на определена трудова дисциплина. Вярно, че в чл. 7, ал. 2 от договора е поето задължение от страна на изпълнителя да се съобразява с установения вътрешен ред на възложителя. Тази клауза не съдържа конкретни правила за функционална зависимост. Административният орган не е представил доказателства за установяване конкретния характер на вътрешния ред. Не е установено какво е неговото естество, поради което е недопустимо единствено въз основа на уговореното в чл. 7, ал. 2 от договора да се прави извод за наличието на функционална и йерархическа зависимост или установяване на правила за трудова дисциплина. Медицинската дейност се осъществява в лечебно заведение, където е необходимо спазването на определени правила с оглед нейния характер (напр. правила, свързани с носене на предпазни маски, забрана за вдигане на шум, забрана за достъп до определени помещения в сградата, определяне на места за тютюнопушене, поддържане на чистота, определяне на ред за влизане в кабинетите и много други). Този ред следва да се спазва както от служителите (в това число лекарите, работещи по граждански договор), така и от пациентите или други посетители.

Неоснователни са доводите на органа, че заплащането по договора не носи епизодичен и еднократен характер след приемане на резултата, а цикличен и периодичен характер. Свободата на договаряне позволява и при граждански договор да бъде уговорено заплащане на възнаграждение с цикличен и периодичен характер. В случая е уговорено периодично (месечно) отчитане и приемане на работата, поради което е резонно и заплащането да се извършва периодично. Това е така, защото е налице връзка между двете основни задължения (престиране на услуга и заплащане на възнаграждение). По тези съображения са погрешни изводите на органа, че изплащането на месечно възнаграждение е недопустимо в случай на извършване на услуга. Липсва твърдо уговорено възнаграждение (заплата), а същото е поставено в зависимост от количеството консултации и извършените тестувания на анестетици на пациенти, т. е. от количеството извършена работа, което е характерно за гражданския договор, няма изначално фиксиран обем, а възлагането е спрямо нуждите на жалбоподателя, възникнали в съответния период. Освен това при заплащане на уговореното възнаграждение не се прилага регулацията му по КТ и подзаконовата нормативна уредба- напр. минимален размер на работната заплата, заплащане на извънреден и нощен труд, труд през официални празници, допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит съгласно Наредба за структурата и организацията на работната заплата и др.

Не се установи наличието на установено работно време, тъй като същото е поставено единствено и само в зависимост от записаните часове, което се извършва едностранно от жалбоподателя. Липсват доказателства, които да установяват, д-р Д. И. Я. е имал задължение да присъства лечебното заведение в часовете, когато не е имало записани пациенти, но в определеното предварително работно време. Присъствието му в лечебното заведение е в зависимост единствено от броя записани часове за прегледи на пациенти, а не поради фиксирано работно време. Тук също липсва приложение на регулацията на работното време по КТ относно неговата продължителност, задължителни почивки и др.

Касае се за продължително предоставяне на медицински услуги- и консултации и тестване на анестетици в зависимост от записаните часове на пациентите, които се извършват на място, определено от жалбоподателя. Тези елементи могат да се уговорят и в гражданския договор. Те произтичат от спецификата на дейността, а

имено да се извършат прегледи и консултации на пациенти в лечебно заведение. От значение са всички елементи от правоотношението, а не само горепосочените. Не се доказва йерархична зависимост, определена трудова дисциплина, установено работно време и фиксиран размер на заплата. Липсват предварително определени работен режим, заплащане и работно време. Следва изводът, че за лекаря е налице независимост при упражняване на дейността му. Не е осъществена трудова дейност, съответно прстиране на работна сила. С процесния граждански договор е уговорен резултат – извършване на дейност по преглед и консултация на пациенти, съобразно медицинските стандарти и при липса на йерархична зависимост. Обратното би означавало въобще да не е приложим гражданският договор при осъществяване на прегледи в лечебно заведение. От съдържанието на сключения договор не може да се направи извод за наличие на трудово правоотношение. Административният орган не е установил допълнителни факти, въз основа на които да е възможен извод за наличие на прикрит трудов договор. Единствено е тълкувал сключения договор, но това тълкуване не се споделя от съда. Настоящият състав намира, че възникналото правоотношение между жалбоподателя и д-р Д. И. Я. не носи белезите на трудово, с него не се нарушава чл. 1, ал. 2 КТ. Не са налице условията на чл. 405а, ал. 1 и ал. 4 КТ, поради което се явяват незаконосъобразни издаденото постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение и инкорпорираното предписание за сключване на трудов договор.

По изложените съображения обжалваният акт следва да бъде отменен като незаконосъобразен.

С оглед изхода на спора на жалбоподателя следва да се присъдят сторените по делото разноси в размер на 50 лева за държавна такса.

По изложените съображения и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК, Административен съд София град, Второ отделение, 24-ти състав

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ Постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение от 02.03.2023 г., издадено от началник на отдел „Методология на административнонаказателната и инспекционната дейност“ при Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, с което е обявено съществуването на трудово правоотношение между „Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД и д-р Д. И. Я. и е дадено предписание да му предложи сключване на трудов договор, считано от 03.10.2022 г.

ОСЪЖДА Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ да

заплати на „Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД сумата в размер на 50 лева, представляваща разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен административен съд на Република България в 14 – дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ: