

РЕШЕНИЕ

№ 561

гр. София, 23.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 68 състав,
в публично заседание на 17.01.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Вяра Русева

при участието на секретаря Елеонора М Стоянова, като разгледа дело номер **9117** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производство по реда на чл. 145 от Административно-процесуалния кодекс във вр. с чл. 405 и чл. 404, ал. 1 т. 1 от Кодекс на труда.

Образувано е по жалба на „Софийска вода“ АД срещу ПАМ- предписания по т. 2 и т. 3 от Протокол за извършена проверка № ПР 2328475 от 15.08.2023 г. от органи при Дирекция "Инспекция по труда" - С..

Релевира оплаквания за незаконосъобразност на дадените предписания, поради материална незаконосъобразност и неизяснени факти и обстоятелствата от значение за случая. По т.2 от предписанието сочи, че не отговаряло на обективната действителност, а именно, че не е определено място на работа. Т. било определено съгласно нормативното изискване на чл. 66 ал.3 от КТ- седалището на дружеството. На били налице условията на чл. 66 ал.3 in fine КТ. Акцентира на разликата между „място на работа“ и „работно място“. По т.3 от предписанието излага доводи, че поисканите документи не били от категорията на тези включващи се в обхвата на чл. 128а ал.1 от КТ. Моли да се отмени акта в оспорените му части.Претендира юриск.възнаграждение.

Ответникът- Дирекция „Инспекция по труда” С. чрез процесуалния си представител оспорва жалбата. Претендира юриск. възнаграждение.

СПП, редовно призовани не взема становище.

Административен съд- София, град в настоящия състав след като обсъди сочените в жалбата основания във връзка със събраните по делото доказателства, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

По допустимостта на жалбата с оглед нейната срочност в преклузивния срок, съдът се е произнесъл с определението от 5.10.2023г, чиито мотиви не следва да преповтаря. В допълнение, жалбата е подадена от адресата на оспорения административен акт и срещу акт, който има характеристиките на индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21 от АПК, представляващ "Предписания" по чл. 404, ал. 1 от КТ, имащи характер на принудителна административна мярка (ПАМ), които съгласно изричната разпоредба на чл. 405 от КТ подлежат на съдебен контрол за законосъобразност. Следователно издаването на ПАМ следва да е съобразено с изискванията за издаване на административни актове по АПК, включително да се спазват изискванията на чл. 59, ал. 2 от АПК относно формата и съдържанието на акта.

Оспореният административен акт е издаден от компетентен орган-инспектори от Дирекция "Инспекция по труда"-С., които по силата на чл. 404, ал. 1 от КТ имат правомощия да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица с цел отстраняване на нарушения на трудовото законодателство. Видно от приложените по делото заповеди, длъжностни характеристики лицата дали процесното предписание в оспорените му части заема длъжност инспектори и главен инспектор в Дирекция "Инспекция по труда"- С. и следователно същите притежават териториална и материална компетентност "ex lege " да издават индивидуални административни актове "Предписания" по чл. 404, ал. 1 от КТ, каквито са оспорените в настоящото производство.

В случая процесното предписание по т.2 е „С допълнително споразумение към трудовия договор на М. В. В. да се определи мястото на работа, съгласно чл. 66 ал.1 т.1 от КТ“

Преди всичко съдът намира, че при издаването на оспорената принудителна административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ по т.2 от процесното предписание е допуснато нарушение на чл. 59, ал. 2, т. 4 от АПК, тъй като липсват фактическите основания за издаването ѝ. Оспорената ПАМ не съдържа мотиви за прилагането ѝ, като органът е посочил единствено приетите за нарушени правни повели, без същите да са анализирани и без да са изложени конкретни съждения относно правно значимите факти. Посочено е, че не е определено място на работа с което бил нарушен чл. 66 ал.1 т.1 от КТ. Тази констатация не съответства на доказателствата по делото. Видно от чл. 1.1 от трудов договор от 26.07.2023г сключен между жалбоподателя и М. В. /л. 36 от делото/ е определено място на работа „Софийска вода“ АД, [населено място]. Какви са били съображенията на органа да приеме, че не е определено място на работа не могат да бъдат извлечени и от съдържанието на другите документи, част от административната преписка. С оглед доказателствата би могло единствено да се предположи /при все, че извеждане волята на административния орган по тълкувателен път е недопустимо/, че органът счита, че мястото на работа не е определено съгласно нормативните изисквания на чл. 66 ал.3 от КТ.

Съгласно чл. 66, ал. 3 от КТ, за място на работа се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата. Т.е. мястото на работа се определя чрез някой от установените в чл. 66, ал. 3 КТ критерии за това. Първият от тях е общ и приема като място на работа седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор (в случая седалището на жалбоподателя, приело на работа служителя М. В.).

Останалите два критерия са специфични - първият е конкретизиране на мястото на работа с трудовия договор, а вторият - характерът на работата, като при него мястото на работата се определя с оглед на съдържанието на трудовите задължения, чиято специфичност изисква те да бъдат изпълнявани на точно определено място.

В съдебната практика, а и в доктрината се приема, че Кодекса на труда борава и с двете понятия/"място на работа" и "работно място"/. Понятието "работно място" по смисъла на § 1, т. 4 от ДР на КТ е по-тясно понятие от "място на работа". Това е така поради различието в легалните дефиниции на място на работа, респ. предприятие (§ 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на КТ - всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наеман труд), и работно място (§ 1, т. 4 от допълнителните разпоредби на КТ - помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение). В случая мястото на работа на М. В. е „Софийска вода“ АД, [населено място], а от естеството на работата му – сътрудник „Телефонен център“ не може да се направи извод, че мястото на работа е различно от седалището на работодателя. От представения трудов договор на М. В. /л. 36 и сл. / не се установява, че налице изрична уговорка в смисъл обратен на посочена разпоредба на чл. 66, ал. 3 КТ. Напротив, дружество е със седалище и адрес на управление в [населено място], където е и мястото на работа на М. В.. Същевременно с оглед характера на изпълняваната длъжност сътрудник „Телефонен център“ не може да се приеме, че мястото на работа не е достатъчно индивидуализирано, тъй като стопанисваните от дружеството обекти на територията на [населено място] били повече от един. Последното е относимо към евентуално изменение на работното място, а не мястото на работа. Тоест, определянето евентуално както е предписал ответника, на обект на територията на [населено място], стопанисван от „Софийска вода“ АД означава определяне на работно място по смисъла на § 1, т. 4 от ДР на КТ, а не място на работа. Обектите на Софийска вода АД имат качеството на работно място по смисъла на § 1, т. 4 от ДР на КТ. Освен това, в настоящият етап на обществено развитие, характеризиращ се с бързо разпространение на технологиите и комуникациите, с оглед трудовите задължения на М. В. /сътрудник „Телефонен център“ / работното му място е твърде условно понятие, свързано с мобилност и променливост. Трудовите задължения на М. В. може да се изпълняват на различни обекти, стопанисвани от дружеството. Дейността му е свързана изключително с работа с телефон, което позволява да се извърша от различно местонахождение. М. В. може да изпълнява възложените му с трудовия договор задължения не на конкретно определено работно място по см на § 1 т.4 от ДР на КТ, но задължително съобразно определеното му място на работа което в случая е това на седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор /чл. 66 ал.3 от КТ/. Предвид характера на изпълняваната от служителя длъжност сътрудник „Телефонен център“, свързана с мобилност и комуникативност с оглед развитието на съвременните технологии, лицето може да изпълнява трудовите си функции на различни обекти на територията на [населено място], стопанисвани от дружеството, които имат характер и качество на работно място по смисъла на § 1, т. 4 от ДР на КТ. Следователно в конкретната хипотеза правилно и в съответствие с чл. 66 ал.3 КТ с трудовия договор на М. В. е определено мястото му на работа, а именно седалището

на предприятието, с което е сключен трудовият договор .

За съответствието на така наложената принудителна административна мярка по т.2 с материалния закон, следва да е констатирано нарушение на разпоредбата на чл.66 ал.1 т.1 от КТ, каквото с оглед изложеното не се установи. Правилно като място на работа в трудовия договор е посочено предприятието "Софийска вода " АД – [населено място]. Процесното предписание по същество е досежно уточняване на съответното работното място, тъй като мястото на работа е определено в съответствие с чл. 66 ал.3 от КТ, което работно място е към предприятието "Софийска вода "АД – С.. Характерът на работата на служителя като сътрудник „Телефонен център“ не изисква определяне място на работа различно от седалището на предприятието с което е сключен трудовия договор. /арг. от чл. 66 ал.3 от КТ/. С оглед изложеното са налице основания за отмяна на предписанието в частта по т.2.

По т.3 от процесното предписание : С него е предписано на работодателя да издаде и предостави на С. К. Н. исканите от нея със заявление от 3.07.2023г. документи, а именно: 1. Доклад за прекратяване/ продължаване на трудовите правоотношения със служителя, 2. Сигнал до Етичната комисия на Дружеството и приложенията към него № 1 от 26.05.2023г подаден от А. Б. –специалист в звено „Писмена кореспонденция“ 3. Протокол от проведената на 16.06.2023г среща на Етичната комисия във връзка със сигнала и 4. Доклад на Етичната комисия по случая, като документи удостоверяващи факти свързани с трудовото й правоотношение на осн чл. 128а ал.1 от КТ.

Според чл. 128а, ал. 1 от КТ по писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение в 14 -дневен срок от искането. Тоест, за да бъде задължен работодателят да издаде и представи исканите документи същите следва да са от категорията на тези които удостоверяват факти, свързани с трудовото правоотношение. С т.1 от заявлението С. Н. е поискала да ѝ се предостави доклад за прекратяване/ продължаване на трудовите правоотношения със служителя, какъвто обаче не е наличен в трудовото досие. Наличен е доклад за изпитателен срок /л. 50 от делото/, но същият не е поискан. Не може да се поставя знак за равенство между двата доклада, а и работодателят е длъжен да издаде и предостави поисканите документи, а не да гадае волята на заявителя какви точно иска да му бъдат предоставени. Въпреки това, предвид липсата на поискания документ, работодателят е удовлетворил искането като е предоставил най-близкия по смисъл поискан акт, а именно този с който се прекратява трудовия договор. По т.1 от заявлението, работодателят е предоставил заповед за прекратяване на трудовия договор /л. 33 от делото/.

Сочените в заявлението от 3.07.2023г в т.2, т.3 и т.4 документи не са от категорията на тези удостоверяващи факти свързани с трудовото правоотношение, поради което и за работодателя не съществува задължение да ги издаде и предостави. В обхвата на нормата на чл. 128а ал.1 КТ се включват само удостоверителни документи относно факти, свързани с трудовото правоотношение. Принципно не всички документи, приложени в трудовото досие на работника /служителя имат качеството на такива. Така – Сигнал до Етичната комисия /т.2 от заявлението/ представлява диспозитивен, а не удостоверителен документ и непредоставянето му в срок не представлява неизпълнение задължението по чл. 128а КТ. Исканите със

заявлението по т.3 и т.4 Протокол от проведената на 16.06.2023г среща на Етичната комисия във връзка със сигнала и Доклад на Етичната комисия по случая несъмнено са достоверителни , но не са относими за факти, свързани с трудовото правоотношение. Трудово правоотношение възниква при сключване на трудов договор, като чл. 66, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) регламентира необходимото съдържание на трудовия договор. В необходимото съдържание на трудовия договор не се включват Протоколите за срещи проведени от Етични комисии, нито пък докладите на Етичните комисии. По адм. преписка няма доказателства, респ. не може да се установи, че исканите от служителя документи- Протокол от проведена среща и Доклад /т.3 и т.4 от заявлението на С. Н./са такива във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение, за да бъде установено по закон задължение за работодателя да бъдат съхранявани в трудовото досие и съответно право на работника и служителя съгласно чл. 128б от КТ да получава заверени копия от тях. Е. кодекс е създаден, за да гарантира етичните права и задължения при изпълнение трудовите ангажименти на служителите. Същият няма пряка връзка с възникването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение, поради което и не попада, в т.ч. и издадените във връзка с него документи, в категорията документите по см. на чл. 128а ал.1 КТ удостоверяващи факти свързани с трудовото правоотношение.

С оглед изложеното, съдът приема жалбата за основателна и счита, че следва да отмени ПАМ в оспорените ѝ части, като издадена в противоречие с установените производствени правила, довело до некоректно изясняване на всички правнорелавантни факти, и като материално назаконосъобразна.

Относно разноските: Предвид изхода на делото и на основание чл. 143, ал. 1 АПК в полза на жалбоподателя следва да бъдат присъдени разноски , а именно юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 100 лв., определен съгласно чл.143, ал.1 от АПК вр.с чл. 37, ал.1 от Закона за правната помощ и чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ. Жалбоподателят не претендира присъждане на заплатената държавна такса, поради което не следва да се включва в разноските. Единствено заявява искане за присъждане юриск. възнаграждение.

Така мотивиран, Административен съд – София град,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ предписания по т. 2 и т. 3 от Протокол за извършена проверка № ПР 2328475 от 15.08.2023 г. от органи при Дирекция "Инспекция по труда" - С..

ОСЪЖДА Дирекция "Инспекция по труда"- С. да заплати на „Софийска вода“ АД разноски в размер на 100 лв.

Решението може да се обжалва с касационна жалба в 14-дневен срок от съобщението до страните за постановяването му пред Върховния административен съд.

съдия:

