

# РЕШЕНИЕ

№ 4967

гр. София, 25.09.2020 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 57 състав**, в публично заседание на 03.09.2020 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Красимира Проданова**

при участието на секретаря Евгения Стоичкова, като разгледа дело номер **11536** по описа за **2017** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.156-161 от ДОПК.

Образувано е по жалба на [фирма], ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление - [населено място], [улица] ет.2 офис 2, против ревизионен акт № Р-22220216006442-091-001/16.06.2017, издаден от Б. Н. Н. – орган, възложил ревизията и М. П. Б. – ръководител на ревизията, потвърден с решение № 1453 от 12.09.2017 г. на директора на дирекция "Обжалване и данъчно-осигурителна практика"/ОДОП/, С. при ЦУ НАП, с който са определени допълнителни задължения за данък върху доходите от трудови и приравнени на тях правоотношения в размер на 23 545,28 лв., вноски за: държавно обществено осигуряване в размер на 41 397,32 лв., допълнително задължително пенсионно осигуряване в универсален пенсионен фонд – 10 066,36 лв. и здравно осигуряване – 17281,89 лв., за ревизираните периоди от м. 07.2015 г. до м. 08.2016 г., ведно със съответните лихви общо в размер на 22033,09 лв.

В жалбата са въведени оплаквания за незаконосъобразност, неправилност и необоснованост на издадения РА. Жалбоподателят оспорва изводите на органите по приходите, че размерът на уговорените трудови възнаграждения на командированите работници са значително по-ниски от минималните ставки за заплащане на труда в Б.. Твърди, че законът не предвижда забрана в трудовите договори на командированите работници да се уговаря намалено работно време, а от там и възнаграждение, което да съответства на това време. Сочи, че контролните органи неправилно са приели, че лицата командировани извън страната не могат да ползват неплатен отпуск и в този смисъл необосновано е начислил осигурителни вноски за времето, през което

работниците са били в разрешен неплатен отпуск до 30 работни дни. На следващо място излага, че в закона няма забрана дългосрочно командированите лица да ползват отпуск поради временна неработоспособност, тъй като възможността да се разболееш не зависи от това в коя държава полагаш труд. В този смисъл жалбоподателят твърди, че органът по приходите необосновано е определил задължения за осигуровки за работниците, когато те са ползвали отпуск по болест. В заключение претендира отмяната на РА. Претендира разности.

Ответникът по жалбата - директорът на дирекция "ОДОП" С. при ЦУ НАП, редовно уведомен, чрез процесуалния си представител юрисконсулт Зарева, оспорва жалбата, счита същата за неоснователна. Иска да се отхвърли. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

След като обсъди доводите на страните и представените по делото писмени доказателства, съдът приема следното от фактическа страна:

Със Заповед за възлагане на ревизия /ЗВР/ №Р-22220216006442-020-001 от 16.09.2016 г., връчена по електронен път на 26.09.2016 г., изменена със ЗВР №Р-22220216006442-020-002/20.12.2016 г., ЗВР №Р-22220216006442-020-003 от 26.01.2017 г., издадени от П. Г. Г., на длъжност началник сектор „Ревизии“ в дирекция „Контрол“ на ТД на НАП С., е възложено извършване на ревизия на [фирма] за определяне на задълженията на дружеството за вноски за държавното обществено осигуряване /ДОО/, универсален пенсионен фонд/ УПФ/ за осигурители и професионален пенсионен фонд /ППФ/ по Кодекса за социално осигуряване /КСО/ и вноски за здравно осигуряване /ЗО/ по реда на Закона за здравното осигуряване /ЗЗО/ за периодите от 01.07.2015 г. до 31.08.2016 г.

За резултатите от ревизията, на основание чл. 117, ал. 1 от ДОПК е издаден Ревизионен доклад №Р-22220216006442-092-001/23.03.2017 г., срещу констатациите на който задълженото лице е подало възражение по реда на чл. 117, ал. 5 от ДОПК, прието за частично основателно в мотивите на РА. Ревизията приключва с РА №Р-22220216006442-091-001/16.06.2017 г., издаден от Б. Н. Н., на длъжност началник сектор „Ревизии“ в дирекция „Контрол“ при ТД на НАП С.. С ревизионния акт са установени допълнително задължения за данък върху доходите от трудови и приравнени на тях правоотношения, вноски за ДОО, ДЗПО, ЗО общо в размер на 64755,54 лв., ведно със съответните лихви за забава общо в размер на 22033,09 лв.

Постъпила е жалба срещу констатациите в РА № 53-06-3033/ 07.07.2017 г. по регистъра на ТД на НАП С. и вх. № 23-22-1436/14.07.2017 г. по регистъра на дирекция ОДОП С.. С Решение № 1453/12.09.2017 г., издадено в срока по чл. 155, ал. 1 ДОПК от директора на дирекция ОДОП при ЦУ на НАП, оспорения акт е потвърден в частта на установените резултати по ЗДДФЛ за данъчни периоди от м. 11.2015 г. до м. 08.2016 г., по КСО: вноски за ДОО, вноски за УПФ, по ЗЗО – вноски за здравно осигуряване за периодите от м. 07.2015 г. до м. 02.2016 г. и от м. 04.2016 г. до м. 08.2016 г., ведно с начислените лихви за забава, както и в частта на начислените лихви за ДОО, УПФ и ЗО за данъчен период м. 03.2016 г.

Съгласно констативната част на РД и РА основната дейност на дружеството през ревизираните периоди е строителна дейност в страната и на територията на страни-членки на Европейския съюз /Б./. За периодите от м. 07.2015 г. до м. 08.2016 г., дружеството е разполагало със 109 лица, назначени по трудови правоотношения. 42 лица от наетите лица са командировани, от ревизираното дружество на обекти на „Q. В. S.“. За проверяваните периоди за командироването на работници в Кралство Б. на

дружеството са издадени Удостоверения А1 за прилагане на българското осигурително законодателство относно работници и служители, подробно описани в РД.

С цел събиране на доказателства и изясняване на факти са изготвени ИПДПОТЛ до командировани служители на ревизираното дружество – А. Ф. А., Б. Р. К., В. С. К., Г. В. КОЛАРСКИ, Ж. Т. Д., И. С. И., К. М. С., М. И. К., Н. И. К., Н. М. М., Н. И. А., П. С. П., П. Г. П., Ю. М. З. и Ю. Б. Н.. От дадените еднотипни отговори е установено, че лицата са установили контакт с ревизираното дружество посредством познанство със служители на същото. Интервюто за назначаване е проведено от управителя – И. З., в офис на дружеството. Лицата са назначени като арматуристи, кофражисти, след което са преназначени като общи работници. Същите са били командировани в Б.. Представени са копия на трудови договори и заповеди за прекратяването им.

В хода на ревизията е извършена проверка в информационната система на НАП, от която е установено, че осигурителният доход на командированите в Б. лица в периода, обхванат от издадените удостоверения за приложимо българско законодателство А1, за ревизираните периоди е по-нисък от максималния размер на осигурителен доход.

От страна на българското дружество са дадени обяснения, че работата е била прекъсната и работниците „разпуснати“ в отпуск или с намалено работно време поради забавени плащания от страна на клиента, с който дружеството е имало сключен договор за строителни дейности в Б.. Работниците стояли в квартирите в Б., защото „очаквали да се реши случая и да се върнат на работа“.

От страна на ревизираното лице в хода на проверката са представени копия на документи, които целят да докажат, че за отделни периоди и конкретни работници и служители са работили на 2-часов или 4-часов работен ден, а отделно от това командированите лица са ползвали неплатени и платени отпуски, ползване на болнични, прекратяване на трудови правоотношения и др. Представени са трудови договори, длъжностни характеристики, заповеди за командироване, отчет за извършената работа и направените разходи, молби за освобождаване, заповеди за прекратяване на трудови правоотношения.

В хода на ревизията, контролните органи констатирани също, че на командированите служители са изплащани командировъчни в размер на 35 евро на ден за командировки до 30 дни и 26,25 евро за командировки над 35 дни. Установили също, че по данни на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ минималната ставка за заплащане на услуги в Б. – минимална работна заплата за 2015 г. е в размер, както следва: за работник до 21 години - 1501,82 евро, за работник над 21 и 1/2 години и трудов стаж над 6 месеца – 1541,67 евро, за работник над 22 години с 12 месеца труд стаж – 1559,38 евро. От 01.06.2016 г. минималната работна заплата в Б. е, както следва: за работник от 18 годишна възраст - 1501,82 евро, за работник над 19 години и 6 месеца трудов стаж – 1572,58 евро и за работник над 20 години и най-малко 12 месеца трудов стаж – 1590,64 евро. С оглед на това проверяващите лица заключили, че дружеството е следвало да внася осигуровки за командированите лица на база максималния осигурителен доход за страната, а именно 2600,00 лв. за 2015 г. и 2016 г.

След извършената проверка и от представените документи органите по приходите установили, че през ревизираният период жалбоподателят не е приложил

разпоредбите на чл. 6а от КСО и е начислил и внесъл осигурителни вноски в по-нисък размер от дължимото за лицата, командироваани в Б..

Във връзка с твърденията на дружеството- жалбоподател за използвани отпуски от страна на командированите работници проверяващите заключили, че съгласно параграф 3, буква „б“ от Решение А2 на Административната комисия за координация на системите за социална сигурност, 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, ал. 1 от Регламент /ЕО/ № 883/2004. Временно кратко прекъсване на командироването, например при ползване на платен годишен отпуск, временна неработоспособност и др., не се счита за прекъсване на командироването. Приели, че наличието на кратки прекъсвания не е основание за удължаване на първоначалния период, за който е определено приложимото законодателство, с периодите на тези прекъсвания.

Следователно, при приложението на тези норми органът по приходите е приел, че за лицата, разполагащи с удостоверение образец А1 и попадащи в приложното поле на чл. 12, ал. 1 от Регламент №883/2004, които са изпратени да извършват трудова дейност в Б. за период по-дълъг от 2 календарни месеца, целият период на изпращане следва да се третира като едно командироване по смисъла на горесцитирания регламент. Цитирана е Директива на Европейския парламент и на Съвета 96/71/ЕО от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, в която е предвидено, че на работниците, които са командироваани в рамките на предоставянето на услуги, трябва да се осигури заплащане, не по-малко от това, което се полага на работниците в приемащата държава.

В решението си проверяващият орган е обърнал специално внимание и нормата на чл. 13, ал. 1 и ал. 2 от Наредбата за обществено осигуряване на самоосигуряващите се лица и българските граждани на работа в чужбина и морските лица /НООСЛБРЧМЛ/, съгласно която осигурителните вноски за работещите в чужбина по трудово правоотношение с български работодатели се разпределят по реда на чл. 6, ал. 3 и чл. 157, ал. 3 от КСО и се внасят по сметка на ТД на НАП от изпращащата организация до 25-о число на всеки календарен месец, следващ месеца, през който е положен труда. Осигурителните вноски за лицата по чл. 13, ал. 1, се изчисляват върху левовата заплата и върху левовата равностойност на валутната заплата по курса на Българската народна банка към датата на плащането, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година /чл. 14 от НООСЛБРЧМЛ/. Размерите на осигурителните вноски за фондовете на държавното обществено осигуряване са определени в чл. 6, ал. 1 от КСО. В същите размери се дължат и осигурителните вноски за лицата, работещи по трудово правоотношение в чужбина с български работодател. В хода на ревизията органът по приходите е установил, че жалбоподателят не е приложил разпоредбите на чл. 6а от КСО и е начислил и внесъл осигурителни вноски в по-нисък размер от дължимото за лицата, командироваани във Б..

По делото са събрани и гласни доказателствени средства с разпита на свидетеля С.. От показанията му се установява, че "В. батиментс Е. пуснало обявление за набиране на хора за работа в Б.. Свидетелят заявява, че той заедно с още негови колеги кандидатствали за работата, но поради липсата на достатъчно места не заминали

всички.Пояснява, че той лично не е заминал, но е сключил трудов договор с дружеството- жалбоподател за две години. Сочил, че през тези години, неговите колеги се върнали от Б. веднъж заради ползване на отпуск.Заявява, че при започване на работата им е било разяснено, че ще бъдат на осем часов работен ден, с твърда заплата.

Съдът при тази фактическа обстановка от правна страна приема следното:

Жалбата е подадена от надлежната страна, в срока по чл.156 от ДОПК и след изчерпване възможността за обжалване по административен ред, поради което същата се явява ДОПУСТИМА за разглеждане.

Разгледана по същество жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА по следните съображения:

По валидността на акта:

При извършване на служебна проверка по чл.160, ал.2 от ДОПК, съдът констатира, че ревизионният акт е издаден от компетентен орган, съгласно чл.119, ал.2 от ДОПК, същият е издаден в изискуемата форма и има съдържание, в което са изложени фактическите и правните основания за издаването му. При извършването на ревизията не са били допуснати нарушения на процесуалните разпоредби, визирани в ДОПК, поради което обжалваният РА №Р-22220216006442-091-001/16.06.2017 не страда от пороци, водещи до неговата нищожност.

По материалната законосъобразност на акта.

Между страните няма формиран спор относно обстоятелството, че дружеството жалбоподател е осигурител по смисъла на чл. 5 от КСО и в това му качество е следвало да начислява и внася дължимите вноски за ДОО, ДЗПО - УПФ и ЗО за лицата, заети по трудови правоотношения в предприятието му. Освен това, между страните не се спори, а това се потвърждава и от доказателствата по делото, че през ревизираните периоди лица, заети по трудови правоотношения с [фирма], са били командирани в държава, членка на ЕС, каквато е Кралство Б.. Според представените по делото заверени копия на удостоверения (А1) относно приложимо законодателство по смисъла на Регламент (ЕО) № 883/2004 г. по отношение на всеки един от командированите работници на дружеството жалбоподател е приложимо законодателството на Република България, включително за дейностите и доходите от другата държава-членка (Б.).

Спорът по делото е по приложението на материалния закон и в частност, как следва да се тълкува режимът на командироване на работниците и в този смисъл, приложима ли е хипотезата на чл. 6а КСО.

Правната регламентация на осигурителния доход и осигурителните вноски за лица, командирани в друга държава – членка на Европейския съюз , в друга държава – страна по споразумението за Европейското икономическо пространство или в Конфедерация Швейцария е въведена с разпоредбата на чл.6а, ал.1 от КСО. Съгласно разпоредбата на чл.6а, ал.1 от КСО осигурителните вноски за работниците и служителите, командирани по реда на чл. 121, ал. 3 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 и върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход по чл. 6, ал. 2, т. 1.

Съгласно чл. 121, ал. 3 от КТ, в сила от 28.08.2010 г., когато срокът на командироване в рамките на предоставяне на услуги в друга държава - членка на Европейския съюз

(ЕС), в друга държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство (ЕИП), или в Конфедерация Швейцария е по-дълъг от 30 календарни дни, 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.

Съдът намира, че в конкретния казус командированите лица отговарят на условието да са били командировани по реда на чл. 121 ал.3 от КТ и следователно разпоредбата на чл. 6а е приложима.

Изцяло съобразена със законодателството на ЕС, разпоредбата на чл.6а, ал.1 обвързва определянето на осигурителния доход за държавното обществено осигуряване с разпоредбите на Директива 96/71/ЕО по отношение на лица, които са командировани по смисъла на Регламент/ЕО/ № 883/2004 на територията на други държави членки. В посочената директива относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги е предвидено, че на работниците които са командировани в рамките на предоставянето на услуги, трябва да се осигури заплащане, не по-малко от това , което се полага на работниците в приемащата държава. В съответствие с основното правило на чл.11, парг. 3, буква а от Регламент № 883/2004, за периода през който наетото лице полага труд на територията на друга държава –членка за него ще бъде приложимо осигурителното законодателство на тази държава –членка.

Безспорно от доказателствата по делото е установено че жалбоподателят е командировал работници на обекти на Q. В. в Кралство Б.. Не се спори между страните, че дружеството е наело строителни работници за извършване на СМР в Б., като в качеството на работодател е сключило трудови договори, издало е заповеди за командироване на работниците като за същите са издадени и удостоверения А1 на основание чл.15 от Регламент № 987/2009 по прилагане на Регламент /ЕО/ № 883/2004.

С прилагането на чл.6а, ал.1 от КСО минималните ставки на заплащане се определят в съответствие с националното законодателство на държавата – членка, в която е командирован работникът. Легалната дефиниция на минималните ставки за заплащане е въведена с §1, ал.1, т.10 от ДР на КСО и по своя смисъл съвпада с тази по Директива № 96/71/ЕО – „минимални ставки на заплащане“ са определените такива от националното законодателство и/или от практиката на приемащата държава. В тази връзка следва да се подчертае, че директивата визира единствено условията на работа, в т.ч. минималните ставки за заплащане, които са определени от закони, подзакони или административни разпоредби и/или по силата на колективни договори или арбитражни

решения, които са обявени за общоприложими, но само доколкото касаят дейностите изрично посочени в приложение към директивата.

Видно от доказателства по делото, а именно данни на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ минималната ставка за заплащане на услуги в Б. – минимална работна заплата за 2015 г. е в размер, както следва: за работник до 21 години - 1501,82 евро, за работник над 21 и 1/2 години и трудов стаж над 6 месеца – 1541,67 евро, за работник над 22 години с 12 месеца труд стаж – 1559,38 евро. От 01.06.2016 г. минималната работна заплата в Б. е, както следва: за работник от 18 годишна възраст - 1501,82 евро, за работник над 19 години и 6 месеца трудов стаж – 1572,58 евро и за работник над 20 години и най-малко 12 месеца трудов стаж – 1590,64 евро.

Следователно, дружеството е следвало да внася осигуровки за командированите лица на база максималния осигурителен доход за страната, а именно 2600,00 лв. за 2015 г. и 2016 г.

Тук следва да се отбележи, че ревизираното дружество не представя каквито и да било доказателства относно формирането на брутно трудово възнаграждение и не се позовава на такива, при все, че с жалбата си пред органа, обосновавайки теза за заплащане при работен ден от 2 часа развива подробни съображения за такова почасово заплащане.

В допълнение на това съдът намира, че дружеството не представя и доказателства да е съобразил поведението си и с другото изискване на чл. ба от КСО – да начисли осигурителните вноски върху осигурителен доход, не по-малък от минималните ставки на заплащане на труда в приемащата държава.

С оглед на горното съдът намира, че правилно органът по приходите съобразно представените му документи е приел, че за ревизираните периоди дружеството не е спазило изискванията на чл.ба, ал.1 от КСО, и е начислил и внесъл осигурителни вноски в по-нисък размер от дължимото за лицата, командировани в Б..

Възражението на дружеството, че органът неправилно е определил периодът на осигуряване на командированите лица според броя на издадените удостоверения А1, без да се има предвид, че за тези периоди тези лица са били в дългосрочен неплатен отпуск е неоснователно.

Неплатеният отпуск се разрешава от работодателя – чл. 160, ал. 1 КТ. Приложим към индивидуалните трудове договори на командированите от касатора работници е КТ, доколкото не е избрано друго приложимо право и РБългария е държавата, в която работниците обичайно полагат своя труд, дори ако временно са изпратени в друга държава – чл. 96, ал. 2 КМЧП. Доктрината и съдебната практика дефинират отпускът като

период от време, през което работникът/служителят не е длъжен да полага труд по трудовото правоотношение. Ползването на отпуск предполага работникът да не е престираал труд.

В случая обаче, правното основание, посочено от работодателя за разрешаване на неплатения отпуск – чл. 160, ал. 2 от КТ, е напълно неприложимо в случая. Съгласно цитираната разпоредба работодателят е длъжен да разреши еднократно ползването на неплатен отпуск до една година на работник или служител, който е в правоотношение с институция на Европейския съюз, извън случаите по чл. 120а, с Организацията на обединените нации, с Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа, с Организацията на Северноатлантическия договор или с други международни правителствени организации. Няма спор, че работниците на жалбоподателя не са в правоотношение с институция на ЕС, НАТО или ООН, поради което не може да се приеме, че е налице надлежно упражнено право на неплатен отпуск. Липсва яснота и защо не са прекратени командировките на лицата, след като последните са били в неплатен отпуск през значителен период от времето, през което са били командировани в Б.. Съпоставката на горните констатации води до извод, че тези отпуски са „разрешени“ от работодателя с цел неплащане на дължимите заплати и осигуровки.

На следващо място следва да се отбележи и обстоятелството, че дружеството-жалбоподател не е уведомило по надлежния ред и органите в изпращащата държава относно настъпили през периода на командироване промени, изразяващи се в прекъсване на дейността.

В тази насока следва да бъде споделен изводът на органът по приходите, че подаването на молби за неплатен отпуск при командировка в чужбина е лишено от стопанска и житейска логика, тъй като няма нормално обяснение защо работниците първо не са използвали правото си на платен такъв. Следва да се отбележи и обстоятелството, че без съмнение жизненият стандарт в Б. е значително по-висок от този в България, и твърдението, че един работник може с месеци да пребивава на територията на друга държава - членка, без изобщо да получава трудово възнаграждение е несъстоятелно.

На следващо място пак заради нормалната връзка между явленията е необоснована тезата на касатора за полагане на труд от командированите работници в условията на непълно работно време. Съдът намира, че ще е налице липса на здрав разум командирования да пребивава месеци наред на територията на друга държава без да получава трудово възнаграждение или да получава такова което е многократно по-ниско от минималното за тази държава.

В допълнение видно от всички трудови договори , договорен е 8 часов работен ден. Това обстоятелство се доказва и от показанията на разпитания по делото свидетел, който заявява, че при подписване на договора си с дружеството- жалбоподател работно му време е било определено за осем часа.

По изложените съображения съдът намира, че обжалваният РА в оспорените части е законосъобразен, фактическите констатации в него кореспондират със събраните в хода на ревизията доказателства, поради което жалбата следва да бъде оставена без уважение.

На основание чл. 81 ГПК във вр. с § 2 ДР на ДОПК, СЪДЪТ следва да се произнесе по претенциите на страните за присъждане на разноски. Предвид изхода на делото и чл. 161, ал. 1 ДОПК в полза на ответника следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в размер на 4727.52 /четири хиляди седемстотин двадесет и седем лева и петдесет и две стотинки/ лева, определено по реда на чл. 8, ал. 1, т. 4 от Наредба № 1/2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Воден от горното, Административен съд София - град, I отделение, 21 състав

## РЕШИ:

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на [фирма], ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление - [населено място], [улица] ет.2 офис 2, срещу ревизионен акт (РА) №Р-22220216006442-091-001/16.06.2017, издаден от Б. Н. Н. – орган, възложил ревизията и М. П. Б. – ръководител на ревизията, потвърден с решение № 1453 от 12.09.2017 г. на директора на дирекция "Обжалване и данъчно-осигурителна практика" /ОДОП/ - С. при ЦУ НАП, с който са определени допълнителни задължения за данък върху доходите от трудови и приравнени на тях правоотношения в размер на 23 545,28 лв., вноски за: държавно обществено осигуряване в размер на 41 397,32 лв., допълнително задължително пенсионно осигуряване в универсален пенсионен фонд – 10 066,36 лв. и здравно осигуряване – 17281,89 лв., за ревизираните периоди от м. 07.2015 г. до м. 08.2016 г., ведно със съответните лихви общо в размер на 22033,09 лв.

**ОСЪЖДА** [фирма], ЕИК[ЕИК], със съдебен адрес [населено място], [улица], ет.2, да заплати на Дирекция „Обжалване и данъчно-осигурителна практика“ – НАП, юрисконсултско

възнаграждение в размер на 4727.52 /четири хиляди седемстотин двадесет и седем лева и петдесет и две стотинки/ лв.

***РЕШЕНИЕТО*** подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от връчване на преписи на страните.

***СЪДИЯ:***