

РЕШЕНИЕ

№ 7391

гр. София, 29.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 52 състав,
в публично заседание на 01.11.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Силвия Димитрова

при участието на секретаря Албена Илиева, като разгледа дело номер **2949** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е образувано на основание постъпила жалба от Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД, [населено място], депозирана чрез процесуалния му представител адв. М. Ел-Т. от САК, срещу Постановление за обявяване на съществуването на трудово правоотношение от 02.03.2023 г., издадено от А. Г. – главен инспектор в Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда“ по отношение на д-р О. Г. П., както и даденото предписание за сключване на трудов договор с д-р О. Г. П..

В жалбата се твърди, че постановлението е незаконосъобразно, като издадено при допуснати съществени нарушения на процесуалните правила и при неправилно приложение на материалния закон. Изложено е, че същото е издадено в деня на приключване на проверката и на жалбоподателя не е осигурена възможност да се запознае с резултатите от нея и да направи възражения. Също така административния орган е достигнал до изводи за наличие на трудови функции само и въз основа на гражданския договор от 04.06.2021 г. По този начин оспорващият счита, че са нарушени разпоредбите на чл.34, ал.1 и 3, чл. 35 и чл.36 от АПК. Според оспорващия, с процесното постановление е установено трудово правоотношение за предходен период, което противоречи на чл. 405а от КТ. Освен това от гражданския договор с д-р П. не могат да се извлекат съществени белези на трудово правоотношение, както е направил административният орган. Определеното място на извършване на услугите не е работно място по смисъла на КТ. Не е налице и уговорено работно време, доколкото изпълнителя по договора е извършвал медицински прегледи в записани от

пациентите часове и при записани такива. В гражданския договор не е уговорена продължителност на работния ден, не са предвидени почивки и отпуски. Не е налице и йерархична зависимост между възложителя и изпълнителя, като спазването на вътрешния ред касае установените към лечебното заведение изисквания, които изпълнителят на услугата следва да спазва. Не е установен предварително и обема на работа, доколкото не е ясно в срока на договора колко часа за преглед и консултация ще бъдат записани при този изпълнител. Поради това не е предварително установено и дължимото възнаграждение, което зависи от реално извършените прегледи. Макар и получавано за месец, възнаграждението не е еднакво по размер и няма постоянен характер. Следователно не е налице трудово правоотношение. По тези съображения, подробно мотивирани в жалбата и поддържани в проведените съдебни заседания от процесуалния представител на дружеството адв. Д. А., се иска отмяна на процесното постановление с даденото в него предписание като незаконосъобразно. Претендира разноси за държавна такса.

Ответникът Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, чрез процесуалния си представител старши юрисконсулт В. В., оспорва жалбата като неоснователна. Счита, че от събраните доказателства е установено, че характерът на правоотношенията между медицинския център и д-р П. е предоставяне на работна сила. Това се установява от записаните часове, от които е видно, че е получавала месечно възнаграждение. От представените графици за работа счита че е видно, че са съществували две правоотношения с един и същи предмет и д-р П. е осъществявала дейности по медицински услуги. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна д-р О. Г. П. не е изразила становище по жалбата.

По делото са събрани писмени доказателства. Приложено е заверено копие на административната преписка.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, във връзка с доводите и твърденията на страните, приема за установено следното:

Административното производство е започнало по искане на НАП от 12.12.2022 г. за установяване дали сключени договори между жалбоподателя и 7 лица представлява прикрит трудов договор. Д-р О. П. не е сред лицата, посочени в искането. В тази връзка на 06.01.2023 г., 11.01.2023 г., 08.02.2023 г. и 02.03.2023 г. от инспектори при Главна инспекция по труда е извършена проверка по спазване на КТ на обект на Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД на [улица]. По време на проверката е установено, че между жалбоподателя и д-р О. П. е сключен граждански договор №45 от 04.06.2021 г. с предмет: извършване при заявка на прегледи и консултации на пациенти на възложителя в областта на специалност „Акушерство и гинекология“ (чл.1 от договора). Срокът на договора е до 31.12.2023 г. (чл.2 от договора). Според чл.4 от договора възложителят осигурява необходимите условия за извършване на възложената работа. Според чл.5 от договора възложителят се задължава да заплати на изпълнителя възнаграждение в размер по Приложение № 1 към договора. Същото е приложено на лист 63 от делото, в което са отразени уговорените възнаграждение за съответните медицински услуги. В чл. 6 е постигната уговорка възнаграждението да се изплаща в края на всеки месец, в който е извършена работата или до 30-то число на следващия месец, съгласно констативен протокол,

съдържащ следните реквизити: вид и брой на извършените медицински услуги. Протоколът се съставя в един екземпляр, който остава при възложителят и ако същият няма възражение по съдържанието му, извършва плащане на възнаграждението. По искане на изпълнителя, възложителят представя копие от протоколите. С чл.7, ал.1 от договора изпълнителят е поел задължение да извършва на своя отговорност, компетентно, качествено, навременно и изчерпателно, с необходимата лекарска грижа, отговаряща на съвременното равнище на медицинските знания и правилата на добра медицинска практика, при спазване на медицинските стандарти и действащите нормативни актове, възложената му по договора работа. В чл.7, ал.2 е поето задължение от страна на изпълнителя да се съобразява с установения вътрешен ред на възложителя. Според чл.8 от договора времето и мястото на изпълнение на задълженията на изпълнителя се определят от възложителя, чрез записване на часове и същите се съобщават на изпълнителя, без това да ограничава възложителя в правото му да променя времето или мястото на изпълнение на задължения. Съобщаването от възложителя, респ. променените от него време или място, съставлява заявка за възлагане на работа. В чл.9 е регламентирано задължението на изпълнителя своевременно да се информира за записаните часове за преглед и консултация, като се обади по телефона или посети на място регистратурата на лечебното заведение в нейното работно време (от 08:00 ч. до 20:00 ч.). Съгласно чл. 9а от договора изпълнителят се задължава поне 10 дни предварително да уведоми за периоди от време (дни, часове), в които поради лични причини или професионални ангажименти не би бил в състояние да изпълни евентуалната заявка. В чл.12 от договора са уговорени обстоятелствата, водещи до неговото прекратяване: изтичане на уговорения срок, по взаимно съгласие, изразено в писмена форма и с едномесечно предизвестие. В чл. 20 от договора е регламентирано, че започването на изпълнението на всяка конкретна заявка от страна на изпълнителя е равнозначно на съгласието му, че възложителят му е осигурил всички необходими персонални, технически, организационни и други условия.

Въз основа на договора при проверката е издадено процесното постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение между д-р О. П. и жалбоподателя, считано от 07.06.2021 г., и е предписано на работодателя да предложи на лицето сключване на трудов договор, считано от 07.06.2021 г., в срок до 10.03.2023 г. Като мотив за издаване на постановлението е прието, че са налице елементите на трудово правоотношение – определено работно място, предварително посочено от възложителя работно време, ежемесечно заплащане на възнаграждение за престираната работна сила, извършване на работата в съответствие с установения вътрешен ред на възложителя, функционална зависимост между възложителя и изпълнителя. Извършената от д-р О. П. работа не е определена като такава по граждански договор, защото не е формулиран резултат, който трябва да се постигне, обем и критерии относно качествено изпълнение, и изпълнителят не е независим при изпълнението на договора. Постановлението е съобщено на жалбоподателя на 02.03.2023 г. Жалбата срещу него е подадена на 15.03.2023 г.

По молба на жалбоподателя срокът за изпълнение на предписанието е удължен на два пъти, като крайният срок е 30.03.2023 г. От отразеното в представената от оспорващия справка за актуално състояние на действащи трудови договори за заинтересованата страна за периода от 07.06.2021 до 02.03.2023 г. се стига до извода, че предписанието е изпълнено, доколкото в тази справка е отразен договор с дата на сключване

07.06.2021 г. с вписан като работодател оспорващия.

По делото са приложени графици (от л. 80 до л. 310 от делото) със записани часове на пациенти при д-р О. П. в Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД, считано от 01.07.2021 г. до 22.02.2023 г. От същите е видно, че е осъществявала прегледи в различни дни от седмицата на различен брой записани пациенти, като отделяното време за преглед на пациенти по график (не се установява дали е действително) е 30 минути. Установява се, че е работила на различни смени: сутрешни часове (от 09:00ч. до 13:00 ч.) и следобедни часове (от 14:00 ч. до 17:00 ч.). Липсват доказателства, които да установяват, че д-р О. П. е извършвала други прегледи, извън посочените в графици, както и да осъществявала някаква работа и да е имала задължение да присъства на работното място в часовете, когато не е имало записани пациенти.

От ответника са представени доказателства за наличие на сключен безсрочен трудов договор между д-р О. П. и Специализирана акушеро-геникологична болница за активно лечение Д-р Щ., считано от 04.06.2021 г. Това се потвърждава и от представените от оспорващия справки от НАП.

За установяване компетентността на издателя на процесното постановление по делото е представена Заповед № ЧР-989/26.07.2022 г. на Изпълнителния директор на ГИТ, от която е видно, че лицето, издало постановлението, е назначено на длъжност „главен инспектор“ в отдел „Методология на административнонаказателната и инспекционната дейност“. От представената длъжностната характеристика се установява, че лицето, заемащо тази длъжност има и правомощието да съставя постановления по чл. 405а от КТ за обявяване на съществуването на трудово правоотношение

При така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи:

Жалбата е допустима, като подадена от надлежна страна и срещу подлежащ на съдебно оспорване административен акт. За оспорващия е налице правен интерес от оспорването му. Същата е подадена в срока по чл.405 КТ, вр. чл.149, ал.1 АПК. Видно от приложените към преписката доказателства жалбоподателят е получил препис от постановлението на 02.03.2023 г., а жалбата е подадена на 15.03.2023 г. Следователно спазен е законовопредвидения 14-дневен срок за депозирането ѝ.

Разгледана по същество, жалбата се явява и ОСНОВАТЕЛНА.

Съгласно изричната разпоредба на чл.168, ал.1 АПК съдът не се ограничава само с обсъждане на основанията, посочени от оспорващия, а е длъжен, въз основа на представените от страните доказателства да провери законосъобразността на оспорения административен акт, на всички основания по чл.146 АПК, като съгласно ал.2 на същия член съдът обявява нищожността на акта, дори да липсва искане за това.

В случая се оспорват два акта – издадено постановление по чл.405а, ал.1 КТ за обявяване съществуването на трудово правоотношение и издадено предписание по чл.405а, ал. 4 КТ за сключване на трудов договор, обективизирано в постановлението. Издател на същите е главен инспектор в отдел „Методология на административнонаказателната и инспекционната дейност“ („М.“) при Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

Съгласно чл. 399 от Кодекса на труда 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. Състои се от Централно управление и специализирани контролни органи, чрез които реализира своите контролни правомощия, а именно Главна дирекция „Инспектиране на труда“ (с 28 териториални поделения - дирекции „Инспекция по труда“), дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ и дирекция „Трудова мобилност“ – арг. чл.16, ал.2, т.1, т.2 и т.3 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (наричан за краткост Устройствен правилник).

Константа е практиката на ВАС, че ответник следва да бъде контролният орган от специализираната администрация, към който принадлежи съответното длъжностно лице, издало оспорения акт. В настоящия случай издателят на двата акта е главен инспектор в отдел „М.“, който е част от структурата на Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“, която е специализиран орган, съгласно чл.16, ал.2, т.2 от Устройствения правилник. В тази връзка Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ по смисъла на §1, т. от ДР на АПК се явява органът, който принадлежи в сферата на изпълнителната власт, поради което е конституирана като ответник по делото.

Съгласно чл.16, ал.1 от Устройствения правилник Дирекциите от специализираната администрация упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности. В чл.18, т.9 от Устройствения правилник е регламентирано, че Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ извършва контрол на територията на цялата страна за спазване на трудовото законодателство.

На основание чл.21, ал.1 от Устройствения правилник 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. В настоящия случай двата акта са издадени от главен инспектор в отдел „М.“, който отдел е част от специализираната администрация (Дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ – чл.16, ал.2, т.2 от Устройствения правилник), поради което същият има контролни правомощия за спазване на трудовото законодателство. Това налага извод, че постановлението за обявяване на трудово правоотношение и предписанието за сключване на трудов договор са издадени от компетентен орган.

Процесният индивидуалният административен акт съдържа всички необходими реквизити за неговото издаване съгласно чл.58, ал.2 АПК, приложим на общо основание, доколкото в КТ не са установени по изричен начин правилата за форма на акта. Същият съдържа фактическите и правни изводи на органа, мотиви за достигане до крайните изводи, които са проверими от съда. Спазени са и останалите формални изисквания към съдържанието на индивидуалните административни актове.

Съдът намира обаче, че в хода на проведеното административно производство са допуснати съществени процесуални нарушения, довели и до материална незаконосъобразност на крайния акт. Това е така, тъй като органът не е спазил задълженията си по чл.35 и чл.36, ал. 1 АПК, предвиждащи служебно събиране на доказателства за установяване на

релевантните факти. В тази връзка единствено е събрал и обсъдил представения граждански договор №45/04.06.2021 г., въз основа на който е направил погрешен извод за наличието на трудово правоотношение. Неоснователен съдът намира довода на ответника, че с изпратената и получена от оспорващия призовка по чл.45, ал.1 АПК се установява липсата на твърдяните от оспорващия нарушения на чл.35 и чл.36 АПК. Тази призовка установява, че дружеството е уведомено за откритото административно производство и от същото са изискани описаните документи. Тук следва да се посочи, че в т.2 от описаните документи са поискани гражданските договори с посочени лица, сред които заинтересованата страна д-р О. П. не фигурира. От изготвения протокол за извършена проверка се установява, че дружеството е представило всички сключени граждански договори и копия на сметки за изплатени суми. В преписката липсват данни след представянето им и извършените констатации на жалбоподателя да е била предоставена възможност да ангажира становище по констатациите, каквито всъщност липсват в този протокол. А видно от мотивите на оспореното постановление, само въз основа на представените граждански договори е прието, че е налице трудово правоотношение. Така протеклото административно производство съдът намира, че е проведено при допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, доколкото в протокола за извършена проверка не са описани констатираните нарушения на трудовото законодателство и въпреки, че този протокол е връчен на дружеството, същото не е разбрало какви са тези нарушения. Следователно не му е предоставена възможност да ангажира становище по тях преди издаване на крайния акт. Освен това и административния орган не е изпълнил задължението си да събере всички относими доказателства преди издаване на постановлението, съобразно задължението си по чл.36, ал.1 АПК, при което фактите и обстоятелствата, от значение за случая са останали неизяснени, с което е нарушена разпоредбата на чл.35 АПК. Извършена е проверка само на гражданския договор и постановлението е издадено само въз основа на неговото съдържание. Тези нарушения съдът намира за съществени, доколкото ако не бяха допуснати би могло да се стигне до друг краен резултат.

Настоящият съдебен състав счита, че изводите на административния орган, че отношенията, уредени с процесния граждански договор, всъщност са трудови, са неправилни.

В чл.1, ал.2 КТ е залегнало 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 ал. 1, изречение трето 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 са обусловени 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 текста на чл.66 от КТ са посочени съществени елементи от съдържанието на трудовия договор, а именно: мястото на работа; наименованието на длъжността и характера на работата; датата на сключването му и началото на неговото изпълнение; времетраенето на трудовия договор; размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски; еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор; основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане; продължителността на работния ден или седмица. В правната доктрина е възприето, че трудовият договор е двустранно или многостранно съглашение, по силата на което едната страна предоставя за определен срок работната си сила, като се задължава да извършва възложените трудови функции, а другата страна се задължава да заплаща възнаграждение, както и да осигури нормални и здравословни условия на труд. Физическото лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа при определен работен режим, заплащане, работно време, работно място. В чл. 124 КТ, наименован „Съдържание на трудовото правоотношение“, е регламентирано, че при трудовото правоотношение работникът или служителят 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.

Гражданският договор има за предмет насрещни задължения между страните, по силата на които следва да се извърши определена услуга или да се осъществи пакет от услуги, за които да се заплати съответното възнаграждение. При договора за услуга изпълнителят 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.

Горното налага извод, 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).

В настоящия случай предметът на договор №45/04.06.2021 г. е извършване на прегледи и консултации на пациенти на жалбоподателя срещу заплащане на съответното възнаграждение на д-р П.. Безспорно може да се приеме, че д-р О. П. е имала за задължение да преглежда пациенти на възложителя по предварително записани от възложителя часове. Резултатът се е изразявал в извършването на прегледа, като в зависимост от броя и вида на извършените прегледи за месец е изплащано и възнаграждение във фиксиран размер за всеки преглед. Работата се е извършвала от изпълнителя самостоятелно, но при възложителя, в неговото работно време, при спазване на неговия вътрешен ред и с ползване на неговата материална база, апаратура, организация и условия на труд. Съдът намира, че в случая се касае за предоставяне на услуга (преглед и консултация), която е вид интелектуална дейност, при която няма ограничение дейността да се извършва еднократно или многократно. В тази връзка това правоотношение носи белезите на договора за услуга, който не е изрично уреден в закона и принадлежи към групата на така наречените „ненаименовани“ договори. Не се споделят доводите на органа, че правоотношението е трудово, тъй като не са ясни резултатите, които е необходимо да постигне изпълнителят и че се наблюдава преобладаващо уговаряне на дейности с повтарящ се цикличен характер и продължително времетраене. Това е така, тъй като дължимият резултат е свързан единствено с осъществяване на възложената дейност (работа) съобразно медицинските стандарти, т. е. освен да се прегледа и консултира качествено пациента, няма как да се изиска друг резултат по това правоотношение. Няма никаква пречка възложената дейност да се осъществява 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 осъществяване на медицинската дейност се осигуряват от възложителя не водят непременно до наличието на трудово правоотношение. При преценката за вида на правоотношението следва да се държи сметка за естеството и спецификата на възложената дейност (преглед и консултация на пациенти), което е вид медицинска дейност. В случая тази медицинска дейност се предоставя на пациенти, записани от възложителя, т. е. на пациенти на лечебното заведение/медицинския център, поради което е разбираемо извършваната дейност да се осъществява на място. По същите причини лечебното заведение/медицинския център (възложителят) осигурява условията (кабинет, апаратура и др.) за извършване на прегледи и консултации на негови пациенти в неговата сграда.

По делото не се установиха никаква йерархична зависимост на д-р П. 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 в договора е препращата и не съдържа конкретни правила за функционална зависимост. Органът не е положил необходимото за установяване какъв е този вътрешен ред, т. е. не е изискал предоставянето на съответните правилата (заповед, правилник и т. н.), регламентиращи вътрешния ред. В тази връзка не е установено естеството на вътрешния ред, поради което е недопустимо единствено на общата клауза на чл.7, ал.2 от договора да се прави извод за наличието на функционална и йерархическа зависимост или установяване на правила за трудова дисциплина. Следва да се отбележи, че медицинската дейност се осъществява в лечебно заведение/медицински център, а в същите обикновено е наличен установен ред в сградата (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), който се прилага както за служителите/работниците (в това число лекарите, работещи по граждански договор), така и за пациентите или други посетители. Напълно възможно е чл.7, ал.2 от договора да се отнася за такива правила за реда в сградата, които не целят поставяне на йерархична зависимост, а са насочени за добрата организация в лечебното заведение/медицинския център.

От важно значение е клаузата на чл.9а от договора, според която изпълнителят се задължава поне 10 дни предварително да уведоми за периоди от време (дни, часове), в които поради лични причини или професионални ангажименти не би бил в състояние да изпълни евентуалната заявка. Такава клауза сочи на предвидена едностранна възможност от страна на д-р П. да откаже възлагане на прегледи поради друга служебна или лична причина, което въобще не е характерно за трудовия договор. Йерархическата зависимост при трудовия договор означава, че служителят/работникът не може да откаже престирането на работна сила, която е предмет на договора, а в настоящия случай е предвидена такава възможност без никакви уговорени последствия, което изключва йерархическата зависимост на д-р П. от жалбоподателя.

Неоснователни са доводите на органа, че заплащането по договора не носи епизодичен и еднократен характер след приемане на резултата, а цикличен и периодичен характер. За да е налице граждански договор не означава непременно възнаграждението да е с епизодичен и еднократен характер, тъй като това е свързано със свободата на договаряне. В случая е уговорено периодично (месечно) отчитане и приемане на работата, поради което е резонно и заплащането да се извършва периодично, 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. В тази връзка в чл.5 от договора е уговорено, че възложителят се задължава да изплати на изпълнителя възнаграждение в размер, съгласно Приложение №1 към договора. В последното, приложено

на лист 63 от делото, възнаграждението е определено в зависимост от вида на услугата, т.е. уговорена е единствено цената на отделните прегледи, при което спредва извода, че между страните няма твърдо уговорено възнаграждение (заплата), а същото е поставено в зависимост от количеството прегледи и консултации на пациенти, т. е. от количеството извършена работа, което е характерно за гражданския договор. Договорената цена на отделните прегледи е базата, на която се изчислява дължимото възнаграждение, а същото зависи от броя на прегледите, за който няма изначално фиксиран обем (възлагането е спрямо нуждите на жалбоподателя – извършване прегледи на негови пациенти).

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. Приложените графици не отразяват едни и същи записани часове, тъй като са налице дни, в които са извършвани единствено 2-3 прегледа. Също така липсват доказателства, които да установяват, че д-р О. П. е извършвала други прегледи, извън посочените в графиците, както и да осъществявала някаква работа и да е имала задължение да присъства лечебното заведение в часовете, когато не е имало записани пациенти. Горното означава, че присъствието на д-р О. П. в лечебното заведение/медицински център е в зависимост единствено от броя записани часове за прегледи на пациенти и не резултат на предварително едностранно фиксирано работно време. Следва да се отбележи, че съществува разлика между работно време и работно време на сградата, в която се осъществяват прегледите.

В обобщение може да се посочи, че се касае за продължително предоставяне на медицински дейности/услуги (прегледи и консултации) в зависимост от записаните часове на пациентите, които се извършват на място с материална база (лечебно заведение/медицински център), определени от жалбоподателя. Вярно, че част от тези елементи са повече характерни за трудовия договор, но пък същите могат да се уговорят и в гражданския договор, тъй като свободата на договаряне допуска това, а липсва такава забрана. Наред с това тези елементи произтичат от спецификата на дейността, а именно да се извършат прегледи и консултации на пациенти в лечебно заведение/медицински център. От значение са всички елементи от правоотношението, а не само горепосочените. В случая не се доказва йерархична зависимост, определена трудова дисциплина, установено работно време и фиксиран размер на заплата. Липсва предварително определени работен режим, заплащане и работно време. По тези съображения и с оглед възможността едностранно да се отказва възлагане на работа без да се ангажира дисциплинарна отговорност, следва извод, че за лекаря е налице независимост при упражняване на своята дейност. Липсва осъществена трудова дейност (престиране на работна сила), доколкото с процесния граждански договор се уговаря определен резултат – извършване на дейност по преглед и консултация на пациенти съобразно медицинските стандарти при липсата на йерархична зависимост. Противното би означавало въобще да не е приложим гражданският договор при осъществяване на прегледи в лечебно заведение/медицински център. Вярно, че с граждански договор може да се

прикрие трудово правоотношение, като установяването на последното може да е видно от съдържанието на договора, а така също и от реално установените факти на правоотношение. В случая от самото съдържание на договор №45/04.06.2021 г. не може да се направи извод за наличие на трудово правоотношение, а органът не е установил допълнителни факти, сочещи на прикрит трудов договор. Органът единствено е направил тълкуване на клаузите на представения договор №45/04.06.2021 г., което не се споделя от съда. Ето защо настоящият състав намира, че възникналото правоотношение между жалбоподателя и д-р П. не носи белезите на трудово, с което не се нарушава чл.1, ал.2 КТ. Това означава, че не са били налице предпоставките на чл.405а, ал. 1 и ал. 4 КТ, поради което издаденото постановление за обявяване съществуването на трудово правоотношение и предписанието за сключване на трудово договор се явяват незаконосъобразни.

При този изход на делото и съобразно разпоредбата на чл.143, ал.1 АПК основателно се явява искането на процесуалния представител на сопорвация за присъждане на наравените разноски за внесена държавна такса. Такава е внесена в размер на 50 лева, при което ЮЛ, в структурата на което е ответникът, а именно Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ следва да бъде осъдено да заплати на Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД, [населено място] деловодни разноски в този размер.

Водим от гореизложеното и на основание чл.172, ал.2 от АПК, Административен съд – София-град, Второ отделение, 52 състав

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Постановление за обявяване на съществуването на трудово правоотношение от 02.03.2023 г., издадено от А. Г. – главен инспектор в Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда“, с което е обявено съществуването на трудово правоотношение между Медицински център репродуктивно здраве“ ООД и -р О. Г. П., считано от 07.06.2021 г., както и е дадено предписано на Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД да предложи на -р О. Г. П. сключване на трудов договор, считано от 07.06.2021 г.

ОСЪЖДА Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" да заплати на Медицински център „Репродуктивно здраве“ ООД, [населено място] деловодни разноски в размер на 50 /петдесет/ лева.

Решението подлежи на обжалване пред ВАС в 14-дневен срок от уведомяване на страните, на които на основание чл.138, ал.3 АПК да се изпрати препис от същото.

СЪДИЯ: