

РЕШЕНИЕ

№ 3551

гр. София, 26.06.2012 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 15 състав, в
публично заседание на 31.05.2012 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Полина Якимова

при участието на секретаря Ина Андонова, като разгледа дело номер **1511** по описа за **2012** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 - 178 от АПК.

[фирма], ЕИК[ЕИК] оспорва задължителни предписания на главен финансов ревизор на СУСО изх. № 66 17 31/ 13.12.2011 г., потвърдени с решение № 29/ 19.01.2012 г. на ръководителя на Столично управление „Социално осигуряване”, съгласно които от дружеството следва да бъде подадена корекция на данните по чл. 5, ал. 4, т. 1 КСО за м. април 2011 г. за осигурителния доход на Д. П. П., М. Д. М., Б. С. С. и К. А. Д..

В жалбата са въведени оплаквания за материална незаконосъобразност на акта. Пояснявайки регламентацията на прекратяване на трудово правоотношение по взаимно съгласие /чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ/ и по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение /чл. 331 КТ/, подателят ѝ настоява, че трудовите договори на служителите, включени в задължителните предписания, са прекратени по взаимно съгласие по тяхна инициатива съгласно „Програма за доброволно напускане”, която не може да се приравни на чл. 331 КТ най - малкото поради възможността работодателят да не приеме предложението на работника. Изразява несъгласие с извода на осигурителния орган, че бонусите не са свързани с полагане на труд и че представляват имуществен елемент при формирането на съгласието на работника при прекратяване на трудовия договор. Според жалбоподателя от анализа на Програмата за доброволно напускане става ясно, че бонусът е свързан с трудовия стаж на служителите и не представлява обезщетение по смисъла на чл. 331 КТ, а възнаграждение за тяхната лоялност към работодателя през годините, когато са полагали труд.

Изложено е, че според чл. 6, ал. 2 КСО доходът, върху който се дължат осигурителни вноски, включва всички възнаграждения и доходи от трудова дейност и чл. 1, ал. 8, т. 7 от Наредбата за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски /НЕВДВКПОВ/, където изчерпателно са посочени изплащаните по КТ обезщетения, върху които не се дължат осигурителни вноски. Поради това изключенията от основния принцип за задължителност на общественото осигуряване касаят само обезщетения, а не възнаграждения, които се изплащат на служителите по самостоятелна преценка на работодателя; изключенията са свързани с плащане на суми на основания, които са изчерпателно изброени и сред тях не фигурира хипотезата по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ. Нормите са ясни и не се нуждаят от тълкуване, към каквото е пристъпил осигурителният орган. Неуместно е позоваването на становище на НАП, което е отговор на некоректно поставен въпрос. Недопустимо е и приравняването на бонуса на обезщетение за оставане без работа по чл. 222, ал. 1 КТ, върху които не се дължат осигурителни вноски на основание чл. 1, ал. 8, т. 7 от Наредбата първо, защото чл. 222, ал. 1 КТ не е сред изрично изброените хипотези по чл. 1, ал. 8, т. 7 от Наредбата, а и върху дохода от обезщетението по чл. 222, ал. 1 КТ се дължат осигурителни вноски за фонд Пенсии и ДЗПО. В наредбата са цитирани обезщетенията по чл. 222, ал. 2 и 3 на основание прекратяване на трудов договор поради болест или при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. КТ, КСО и другите нормативни актове, регламентиращи прекратяването на трудовите правоотношения и дължимите обезщетения, не предвиждат изплащане на обезщетения в хипотезата по чл. 325, ал. 1 т. 1, тъй като прекратяването на трудовия договор се основава на общата воля на страните по него и не е свързано с обстоятелства, които да пораждаат необходимост от обезщетение. Не се спори, че размерът на бонуса е индивидуален и зависи от продължителността на трудовия стаж в телекомуникациите. Понеже има осигурителен и облагаем характер, при изплащането му жалбоподателят е начислил и внесъл дължимите вноски за социално и здравно осигуряване, както и данък. Ощетяване на бюджета няма, тъй като обезщетението за безработица в тази хипотеза е в минимален размер и срок от 4 месеца. Ако служителите бяха освободени по чл. 331 КТ поради осигурителния им стаж от 25 до 40 години, биха получили обезщетение в размер на 60 % от среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени осигурителни вноски във фонд „Безработица” за последните 24 месеца, за срок от 1 година. Най - сетне, нарушен е принципът на съразмерност - решението на осигурителния орган рефлектира неблагоприятно върху държавния бюджет - на дружеството ще се възстановят суми; бившите му служители ще бъдат лишени от един месец осигурителен стаж; ще се наложи промяна в подадените данни в регистър на осигурените лица, издаване нови служебни бележки, удостоверения обр. УП 3, корекция на годишно изравняване на доходите на лицата. Бонусът е изплатен еднократно, само за м. април 2011 г. По този начин от целия осигурителен стаж на лицата се явява един единствен месец с максимален осигурителен доход в размер на 2000 лв при средномесечен такъв за четиримата служители от 726 лв, ефектът от включването му при осигурителния доход при пенсиониране е незначителен.

Искането до съда е за отмяна на решението и на потвърдените с него задължителни предписания и за присъждане на разноски в размер на 350 лв.

Ответникът, главен финансов ревизор в Столично управление „Социално осигуряване”, чрез представител по пълномощие, счита оспорването за недопустимо

по съображения, че задължителните предписания не накърняват интересите на дружеството - независимо дали те ще бъдат изпълнени /или не/, за [фирма] няма да настъпят неблагоприятни последици, а ще възникване право да се поиска възстановяване на недължимо внесени осигурителни вноски. В този смисъл предписанията накърняват бюджета на ДОО и интересите на осигурените лица, той като именно те ще черпят права от осигурителния доход, а същите не са конституирани като страни по делото. В хода на устните състезания юрк. Р. сочи, че т. нар. бонуси, получени от служителите на дружеството, нямат характера на доходи от трудова дейност и върху тях не следва да се внасят осигурителни вноски съгласно разпоредбите на КСО. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

От фактическа страна се установява:

На 02.11.2010 г. управителят на [фирма] одобрил Програма за доброволно напускане на служители на дружеството, валидна за определени категории от тях - отдели НЦУМ, комуникационни системи, комутация и др. чрез прекратяването на трудовото правоотношение на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ с изплащане на бонус, изчислен като брой базови заплати, определени според продължителността на стажа на съответния служител в [фирма], [фирма] или жалбоподателя; броят на служителите, които могат да се възползват от Програмата, е ограничен до 50. Предвидена е процедура - заявление до пряк ръководител - срок от 5 дни за произнасяне и при одобрение се депозира молба за напускане. С анекс № 1 са отпаднали времевото ограничение и броят на подлежащите на включване в програмата лица, а с анекс № 2 срокът е продължен до 01.06.2011 г.

На 12.04.2011 г. между жалбоподателя и Б. С. е сключено споразумение за прекратяване на трудовия договор, по силата на което и на основание чл. 325, ал. 1 т. 1 КТ същият се прекратява считано от 18.04.2011 г. като работодателят се задължава да изплати брутно трудово възнаграждение от 01.04.2011 г. до последния работен ден включително; обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ за неизползван отпуск, както и бонус в размер на 9 базови работни заплати, платим при условие, че се спазят задълженията по т. 5 /да се предаде цялото оборудване, активи и документи, които са предоставени на служителя по силата на трудовия договор/, заедно със заплатата за м. април.

Със заповед от 15.04.2011 г. е прекратено трудовото правоотношение между дружеството и С. на цитираното правно основание. Издадено е удостоверение УП 2, според което за периода 01.03.2010 г. - 17.04.2011 г. е получена сумата 11 991,22 лв, формирана от брутно трудово възнаграждение за периода 01.03.2010 г. - 31.12.2010 г. и от 01.01.2011 г. до 17.04.2011 г. Фишът за начислени и изплатени за м. април 2011 г. плащания от работодателя съдържа и данни за бонус ПДН 6826,60 лв.

Базирано на проверка и анализ на документите в преписката и прието без възражения заключение на ССЕ възприема становище, че трудовите правоотношения на С. и още трима служители на [фирма] са прекратени на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ след постъпили заявления от тях за участие в „Програма доброволно напускане” и одобрение от работодателя. От страна на жалбоподателя е предвидено напускащите на цитираното правно основание служители да получат допълнително материално стимулиране, обозначено като „бонус лоялност”, чийто размер в зависимост от трудовия стаж на конкретното лице в системата на БТК е между 4 и 11 базови заплати. Бонусът се изплаща в последния работен месец заедно с възнаграждението до датата на прекратяване на трудовото правоотношение и дължимото обезщетение по чл. 224 КТ. Дружеството третира изплатения бонус „Лоялност” като елемент на

осигурителния доход на лицата по смисъла на чл. 6, ал. 2 КСО, възприемайки плащането като допълнително материално стимулиране за служителите, а не като обезщетение при прекратяване на трудовия договор. Проверката на разплащателните ведомости според вещото лице показва, че brutното трудово възнаграждение на служителите /трудовете правоотношения с които са прекратени на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ/ за последния работен месец - април 2011 г. е формирано в съответствие с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/ и съдържа елементи с постоянен характер - основна заплата за отработените дни; допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит /съгласно КТД и индивидуалните договори 1 % за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит/; допълнително възнаграждение за индивидуално участие в трудовия процес - надбавка за индивидуално стимулиране съгласно трудовия договор, изчислена според отработените дни; бонус за първо тримесечие за 2011г. Втората група елементи на възнаграждението - с временен /еднократен характер са възнаграждение за време на разположение /0,45 лв на час/; възнаграждение за утежнени битови условия съгласно Вътрешни правила за работна заплата /2,27 лв на ден/ и бонус „Лоялност” при прекратяване на трудовото правоотношение, обвързан с индивидуалното възнаграждение по договора и прослужен стаж в системата на [фирма] и предприятието - работодател; на служителите е начислено и обезщетение за неизползван отпуск по чл. 224 КТ въз основа на brutното трудово възнаграждение за м. март 2011 г., както и ваучери за храна до 60 лв месечно в зависимост от броя отработени дни.

Месечният осигурителен доход на четиримата служители включва всички елементи на brutното трудово възнаграждение с изключение на обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ и бонуса за първото тримесечие на 2011 г. Така формираният осигурителен доход надхвърля максималния размер по ЗБДОО /за 2011 г. той е 2000 лв/ и върху него са изчислени осигурителните вноски - 12,9 % за сметка на лицата и 18,1 % за сметка на жалбоподателя. Подадена е декларация обр. 1 по Наредба № Н 8/ 29.12.2006 г. за съдържанието, сроковете, начина и реда на подаване и съхраняване на данни от работодателите, както и от самоосигуряващите се лица. Удържан е и е внесен дължимият за сметка на физическите лица данък по ЗДДФЛ върху данъчна основа, формирана като разлика между brutното трудово възнаграждение на служителите и удържаните и внесени за тяхна сметка лични осигурителни вноски.

Според вещото лице възприемането на тезата на осигурителния орган означава, че е налице надплащане на осигурителни вноски от страна на дружеството в размер на 1945,59 лв и ДДФЛ за довносяне 80,97 лв и като последица ще следва да се възстанови сумата 1864,62 лв. За [фирма] ще възникне задължение да доплати на лицата общо 732,67 лв; както и да промени подадените данни в Регистър на осигурените лица; да подаде коригираща декларация образец 6 Данни за дължими вноски и данък по чл. 42 ЗДДФЛ в посока намаление на декларираните в нея данни за м. април 2011 г.; да издаде нови служебни бележки на бившите служители, удостоверяващи облагаем доход и платен данък, съответно осигурителен доход; съответно нови удостоверения обр. УП 2 и УП 3.

Решение № 29/ 19.01.2012 г. на ръководителя на СУСО е съобщено на адресата си на 19.01.2012 г. Оспорването, въз основа на което е образувано делото, е своевременно депозирано по реда на чл. 152 АПК на 03.02.2012 г.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна

следното.

По допустимостта на жалбата:

Право да оспорват административния акт имат гражданите и организациите, чиито права, свободи или законни интереси са нарушени или застрашени от него или за които той поражда задължения. Фактът на засягането представлява ограничаване на правната сфера на адресата. Нарушение по смисъла на нормата е налице, когато с акта се прекратяват или ограничават субективни права или свободи, създават се нови задължения или се разширяват съществуващи такива.

Установеният в чл. 9 ЗЗД принцип на договорна свобода, когато не нарушава закона или добрите нрави, обуславя разнообразие в практиката на работодателите в областта на трудовите ресурси, особено в хипотезите на преструктуриране на предприятията. В този аспект правният интерес за жалбоподателя се състои в засягане на правото му да избере конкретен подход при създаване на мотивация на определен кръг служители да инициират прекратяване на трудовия договор /на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ/. По тези съображения възражението за недопустимост на оспорването се възприема от съда като неоснователно. „Засягане” по смисъла на чл. 147 АПК е налице не само при намаляване имуществото на адресата на акта, но и когато се засяга правото му да избере определен начин да организира своята политика в областта на прекратяване на трудовите правоотношения с определена категория служители. Изводът не се променя от неучастието на посочените в задължителните предписания лица в настоящето производство - действително, те са адресати на правните норми, регламентиращи осигурителни права, които възникват с оглед прекратяване на правоотношението, но не са длъжници по осигурителното правоотношение във връзка с начислените и изплатени възнаграждения за м. април 2011 г.

При разглеждане на жалбата по същество съдът намира следното:

Актът е издаден от компетентен орган – финансов ревизор при Столично управление „Социално осигуряване” в изпълнение на правомощията му по чл. 108, ал. 1, т. 3 КСО. Изготвен е в предвидената от закона форма съгласно чл. 59 от АПК, като съдържа необходимите посочени в ал. 2 реквизити – наименование на органа, наименование на акта, адресат на акта, фактически и правни основания за издаването му, разпоредителна част, указания относно органа и срока за обжалване, дата на издаване и подпис на лицето, издало акта, с посочване на длъжността му. Не се констатират съществени нарушения на административно - производствените правила. Оскъдно мотивираните предписания препращат към констативен протокол, където са изложени съображенията на органа, основани на становището на заместник изпълнителния директор на НАП.

Противоречивите позиции на страните по делото налагат преценка на въпроса представлява ли осигурителен доход сумата, изплатена от осигурителя на четиримата служители през м. април 2011 г. при прекратяване на трудовите им правоотношения на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ. Жалбоподателят е на становище, че т. нар. „бонус лоялност” не е сред изключенията по чл. 1, ал. 8, т. 7 от Наредбата за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски - поради изричния и изчерпателен характер на изброяването на правните основания и съответните видове обезщетения, изплащани по КТ, върху които не се дължат осигурителни вноски настоява, че върху суми, които се изплащат на служителите по самостоятелна преценка на работодателя следва да се начислят, удържат и внесат социално и здравноосигурителни вноски съгласно основния принцип на

задължителност и всеобщност на осигуряването. Напротив, тезата на приходната администрация, възприета от осигурителния орган е, че изплатеният бонус се доближава по своята същност до обезщетението по чл. 331 КТ, върху което не се дължат осигурителни вноски.

Страните не спорят относно правното основание за прекратяване на трудовите правоотношения - чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ. Ответникът обаче счита, че Програмата за доброволно напускане на служителите е иницирана от работодателя и предвижда прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение. Този извод се оспорва от адресата на акта първо, защото предложението за прекратяване на договора /инициативата е у работника и второ, защото в Програмата бонусът не е означен като обезщетение.

В трудовоправната доктрина /"Коментар на Кодекса на труда", В. М., Кр. С., Ат. В., издателство „С.“ 2001 г. стр. 562/ е възприето разбирането, че плащането по чл. 222, ал. 3 КТ /на обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение с оглед придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст/ представлява „гратификация“ /възнаградително плащане/, израз на отблагодаряване за дългогодишна работа и не следва да се възприема като обезщетение в стриктния смисъл, защото не е предназначено да компенсира част от риска от оставането на работника или служителите без работа. „Именно от гледна точка на тази същност на плащането следва да се решават и всички проблеми, които възникват при прилагане на режима на това обезщетение“.

Приравняването на определена категория плащания /поставени в зависимост от продължителността на работа при даден работодател/в определено звено на администрацията или в определен икономически отрасъл /телекомуникациите/ на обезщетение е възприето от законодателя и в ЗДСл - чл. 106, ал. 3 ЗДСл, КТ - чл. 222, ал. 3 ЗДСл - фактическите състави по двете разпоредби включват придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и продължителност на работа в същата структура 10 години. Подобно на спорното плащане, те нямат обезщетителен характер. Цитираните обезщетения /чл. 106, ал. 3 ЗДСл, чл. 222, ал. 3 КТ/ са изключени от обхвата на възнаграждението, върху което се внасят осигурителни вноски - чл. 1, ал. 8 съответно т. 7 и т. 10 от НЕВДВКПОВ.

В съдебната практика по приложението на КТ и КСО се застъпва становище, че уволнение е всяко прекратяване на трудово или служебно правоотношение, независимо по чия инициатива и на какво правно основание се извършва. Затова под "уволнение по преценка на работодателя" следва да се разбира всяко прекратяване на трудово правоотношение, чието значение и чиято стойност е предварително определена (оценена) от работодателя. Което означава, че съществено при този белег на масовите уволнения не е само това по чия инициатива се предприемат те, а дали тяхното значение и тяхната стойност са били предварително оценени (определени) от работодателя. В този смисъл Програмата за доброволно напускане, включваща инициатива на работника, произнасяне по искането, прекратяване на договора по взаимно съгласие и изплащане на възнаграждение за продължителна работа в системата на телекомуникациите разкрива сходство с прекратителното основание по чл. 331 КТ, плащането по което също е изключено от обхвата на осигурителните доходи - чл. 1, ал. 8, т. 7 от

НЕВДВКПОВ.

В чл. 242 КТ е установен принципът, че трудово възнаграждение се дължи срещу положен труд. С Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ, приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г., обн., ДВ, бр. 9 от 26.01.2007 г.) се определят структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите. От анализа на чл. 12 от НСОРЗ се установява, че задължението за работодателя да заплаща допълнително възнаграждение в процент върху основната работна заплата възниква всеки месец при начисляването и изплащането на трудовото възнаграждение, т. к. допълнителните трудови възнаграждения по КТ и други нормативни актове са елемент от структурата на брутната работна заплата, съгласно разпоредбата на чл. 3. Тя се регламентира като "месечна". Новелата на чл. 17, ал. 1, т. 1 от НСОРЗ урежда, че към брутното трудово възнаграждение се включват и допълнителните трудови възнаграждения, определени с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер. Допълнителните трудови възнаграждения са: 1. определените с наредбата или с друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително; 2. договорените с индивидуален и/или с колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия.

В чл. 13 от наредбата е предвидено, че с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения за: 1. постигнати резултати от труда - текущо, за година или за друг период; 2. промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника; 3. участие в печалбата; 4. други. Тълкуването на изброените правила налага заключение, че независимо от естеството на допълнителните възнаграждения, то е последица от конкретни фактори на конкретна трудова функция за определен период.

Държавното обществено осигуряване се осъществява въз основа на принципите, изброени в чл. 3 КСО, първите от които са задължителност и всеобщност на осигуряването (чл. 3, т. 1 КСО) и солидарност на осигурените лица (чл. 3, т. 2 КСО). Тези принципи са основни юридически правила (наричани още основни начала на осигурителното право), които задължително трябва да бъдат съобразявани при тълкуването на правните норми, регулиращи осигурителните отношения (чл. 46, ал. 1 ЗНА). Конкретизирани са в чл. 4 и чл. 4а, ал. 1 КСО и означават задължително участие на всички физически лица, които реализират доходи от трудова дейност, в набирането на средства в осигурителните фондове (посочени в чл. 2, ал. 2 КСО).

КСО и Наредбата за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски установява дължимост на осигурителните вноски върху възнаграждения и други доходи от трудова дейност. При липсата на легална дефиниция на понятието „доходи от трудова дейност“ и анализираното по - горе сходство на спорните плащания със сумите, престирани от работодателя/ осигурителя по повод на прекратяване

на трудово/ служебно правоотношение съдът приема, че същите нямат осигурителен характер. В този смисъл заключението на вещото лице в частта си, в която приема /пункт 1/, че [фирма] е формирало brutното трудово възнаграждение на служителите, с които през м. април 2011 г. е прекратено трудовото правоотношение по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ в съответствие с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, респ. осигурителния им доход съгласно разпоредбите на Наредбата за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски дава отговор на правен въпрос, който е извън компетентността на експертизата.

При горния анализ се налага извод, че оспорените задължителни предписания са материално законосъобразен акт, а насочената срещу тях жалба е неоснователна. С оглед изхода на делото и своевременно заявеното искане на ответника се следва юрисконсултско възнаграждение в размер на 150 лв.

Ръководен от изложеното, съдът

Р Е Ш И :

ОТХВЪРЛЯ оспорването на [фирма], ЕИК[ЕИК] срещу задължителни предписания на главен финансов ревизор на СУСО изх. № 66 17 31/ 13.12.2011 г., потвърдени с Решение № 29/ 19.01.2012 г. на ръководителя на Столично управление „Социално осигуряване”.

ОСЪЖДА [фирма], ЕИК[ЕИК] да заплати на Столично управление Социално осигуряване 150 (сто и петдесет) лева юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва пред Върховния административен съд с касационна жалба в 14-дневен срок от изпращането на преписи на страните.

СЪДИЯ: