

РЕШЕНИЕ

№ 971

гр. София, 14.02.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 40 състав,
в публично заседание на 14.11.2019 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Дияна Николова

при участието на секретаря Теменужка Стоименова, като разгледа дело номер **3263** по описа за **2019** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. с чл.405 от Кодекса на труда /КТ/.

Образувано е по жалба на [фирма], подадена чрез адв.С. К. – САК, срещу предписания по Протокол за извършена проверка изх.№ ПР 1904891/28.02.2019г. на инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ /ДИТ/ - С..

Жалбоподателят моли за отмяната на оспорения акт по съображения, че е немотивиран, контролните органи формирали изводите си без да разгледат и обсъдят задълбочено предоставената им в хода на проверката информация и документи, без да изяснят всички относими към случая обстоятелства и по-конкретно:

- предписанието под т.1 намира, че не отговаря на приложимата нормативна уредба, в частност и на цитираната. В чл.68, ал.1, т.1 КТ се твърди, че е определен единствено максималният срок на срочните трудови договори, а ал.3 на същия член определя, че тези договори се сключват за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, от какъвто характер е и дейността на служителите. Ал.4 на същия член не касае посочените хипотези, а предвижда изключение от въведения принцип;

- по предписанието по т.2 сочи, че няма служител М. Д. Р.;

- по предписанието по т.3 намира, че неправилно е тълкувана нормата на чл.326 КТ като срочния договор може да бъде прекратен с 3-месечно предизвестие от служителя, но не повече от остатъка от срока на договора;

- по предписанието по т.4 сочи, че условията на труд са уредени в правилника за вътрешния трудов ред на дружеството и в допълнителните споразумения на

- служителите, сключени при командироване; дружеството няма служител М. Д. Р.;
- по предписанието по т.5 – в сключените допълнителни споразумения на служителите при командироване били посочени продължителността на работния ден и работната седмица, почивните дни, както и дните на официалните празници в приемащата държава, поради което счита, че предписанието е неоснователно; дружеството няма служител М. Д. Р.;
 - по предписанието по т.6 счита за неправилно тълкуването на чл.270, ал.3, предл.2-ро КТ като намира, че банковият влог е различен разплащателните сметки, срочните депозити и др.
 - по предписанието по т.7 и т.8 – неправилно било определено времето, което се признава за трудов стаж на лицата като в случая от проверяващите не били взети предвид правилата, разписани в чл.355 КТ;
 - по предписанието по т.9 и т.10 – възнаграждението е било изплатено на служителя в пълен размер, но тъй като платежните документи по неизвестни причини липсвали, предписанието било изпълнено;
 - по предписанието по т.11 и т.12 – предписанието било неоснователно, тъй като констатираната разлика от 55 лева между начисленото и изплатеното на служителя възнаграждение е възстановена в следващите месеци; лицето не било оцетено;
 - по предписанието по т.13 – за м.декември 2018г. органът задължил работодателя да заплати на същото лице обезщетение за още един ден неползван платен годишен отпуск /по т.7 от предписанията/, но от друга страна не признавал платеното на служителя възнаграждение за изпълнение на това задължение;
 - по предписанието по т.14 – намира даденото предписание за безпредметно поради констатираната разлика от 0,07 лева, дължаща се най-вероятно на техническа грешка;
 - по предписанието по т.15 и т.16 – намира, че същото не може да бъде изпълнено изцяло, тъй като евентуални корекции в системата на НОИ и НАП могат да се извършват само до м.април на следващата година за предходната.

В съдебно заседание изложеното в жалбата и направеното с нея искане за отмяна на оспорения акт се поддържат чрез адв.К., която счита, че дружеството е изпълнявало стриктно българското и белгийското законодателство, което е било приложимо. Начислило е на служителите всички дължими обезщетения, респективно е изплатило всички дължими възнаграждения. В случаите, когато е имало макар и минимални разминавания, поради разликата в продължителността на работната седмица в двете държави, същото е било отразявано в следващ период. Видно е, че на годишна база няма каквито и да било разминавания в начислените и в заплатените на служителите суми. Счита предписанието в частта, в която е указано на дружеството, че следва да се плати по-дълъг период на обезщетение за неползване на платен годишен отпуск, за неправилно, с оглед разликата в трудовия режим в Б. и в България. Моли да бъдат присъдени направените разноски по делото.

Ответникът по оспорването чрез юрк.М. в съдебно заседание, моли жалбата да бъде отхвърлена като неоснователна по съображения, изложени в писмени бележки, които представя. Претендира присъждането на юрисконсултско възнаграждение в минимален размер.

Заинтересованите страни М. К. Б., М. Д. Р., Р. М. М., И. Б. И. и Р. И. К., редовно и своевременно призовани, не се явяват в съдебно заседание и не изпращат представители.

В писмен отговор на заинтересованата страна Р. К. се твърди, че дружеството като

работодател е било винаги коректно, страната няма претенции за неизплатени възнаграждения, отпуск или болнични.

В писмен отговор заинтересованата страна И. И. твърди, че никога не е бил спазван работен ден от 8 часа, работели по 12-14 часа дневно в семействата и били на разположение 24 часа. Работело се и на официални празници в държавата, в която били, имало случай, в който семейството, при което работела, искало да се грижи и за домашните им любимци и за градината, в друго семейство идвали на гости с преспиване за по 2-3 дни роднини, за които също трябвало да полага грижи, което не било съвместимо с длъжността социален асистент. Седмичната програма била фиктивна, единствено за документацията на управителя на дружеството А. С.. Имало случаи да се отзовават жени, които изразявали недоволство от условията, под предлог, че не се справят с работата. Седмично работели по 6 дни, а в някои случаи и повече, тъй като семействата, при които работели не били доволни от това, че имат почивен ден. Нередности имало и при изплащане на заплатите.

В писмен отговор заинтересованата страна М. Р. твърди, че работодателят е коректен и не е имала проблеми.

Останалите заинтересовани страни не ангажират становище по жалбата.

Прокурор от Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по законосъобразността на оспорения акт.

Административен съд София-град, като се запозна с изложеното в жалбата и приложените по делото доказателства, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

Жалбата е допустима – подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд индивидуален административен акт с оглед изричната норма на чл.405 КТ, от лице, което е негов адресат и е неблагоприятно засегнато, в преклузивния 14-дневен срок за обжалване предвид това, че процесното предписание е връчено на 28.02.2019г., а жалбата срещу него е подадена чрез пощенски куриер на 14.03.2019г. /разписка на л.11 от адм. д. № 3138/2019г./.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

Като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 АПК проверка за законосъобразност на оспорения акт освен на основанията, сочени от оспорващия и на всички основания по чл.146 АПК, съдът приема следното:

Предмет на оспорване са задължителни предписания, дадени от инспектори на ДИТ – С. на основание чл.404, ал.1, т.1, т.8 и т.12 КТ. Съгласно посочената разпоредба, за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл.400 и 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат следните принудителни административни мерки:

- да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по този кодекс и по Закона за информиране и консултиране с

работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда /т.1/;

- да дават задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушение, свързано с начисляване във ведомостите за заплати на сума, по-малка от сумата, която работодателят, съответно органът по назначаването е изплатил на работника или служителя за извършената от него работа; в случай че предписанието не се изпълни в посочения в него срок или при повторно нарушение, контролните органи на инспекцията по труда могат да спрат дейността на предприятието до отстраняване на нарушението /т.8/;

- да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения /т.12/.

С разпоредбата на чл.399 КТ контролът за спазване на трудовото законодателство е предоставен на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Дирекциите "Инспекция по труда", като поделения в системата на ИАГИТ, са органи на изпълнителната власт и дейността на тяхната администрация се осъществява от държавни служители и лица, работещи по трудово правоотношение /аргумент от чл.12, ал.1 от Закона за администрацията/. Съгласно чл.20, ал.1 от Устройствения правилник на ИАГИТ, инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в КТ, включително тези по чл.404, ал.1. Видно от представените заповеди за изменение на служебното правоотношение и длъжностни характеристики на двамата инспектори, извършили проверката и дали предписанията, същите са натоварени с функциите да осъществяват интегриран контрол в областта на трудовите отношения, а по силата на Устройствения правилник извършват проверки и дават предписания. В конкретния случай са дадени предписания по т.1, т.8 и т.12 на ал.1 от чл.404 КТ, предвид което съдът в настоящия му състав приема, че оспорените предписания са издадени от компетентен административен орган – инспектори в ДИТ-С..

Спазено е изискването за форма на административния акт, регламентирано в чл.59 АПК, доколкото в КТ липсват конкретни изисквания към формата и съдържанието на административния акт – посочен е издателят на акта, неговото наименование, адресата на акта и разпоредените задължения. Посочени са, както фактическите, така и правните основания за издаване на акта, което е предпоставка за упражняване на контрол за неговата законосъобразност, съответно обезпечава правото на защита на адресата на акта.

Не се установяват допуснати нарушения на административнопроизводствените правила, които да бъдат квалифицирани като съществени и да мотивират отмяната на акта само на това основание.

По отношение приложението на материалният закон, съдът намира следното:

Не е спорно между страните и от доказателствата по делото се установява, че от инспектори от ДИТ – С. е извършена проверка по спазване на трудовото законодателство от оспорващото дружество, резултатите, от която са обективирани в протокол за извършена проверка изх.№ ПР1904891/28.02.2019г. Видно от протокола проверката е извършена на 12.02.2019г., 18.02.2019г., 20.02.2019г. и 28.02.2019г. в ДИТ-С. по представените от дружеството документи, в присъствието на управителя на дружеството А. С. и М. Т. - пълномощник. Предметът на дейност на оспорващото дружество е „Социална работа без настаняване за възрастни лица и хора с

увреждания“. При извършената проверка по представените от дружеството документи, е установено, че:

1. [фирма], в качеството си на работодател, е сключило срочен трудов договор № 00000072/21.01.2019г. с М. К. Б., ЕГН [ЕГН], на основание чл.68, ал.1, т.1 КТ, за длъжността „социален асистент“. Договорът е сключен за определен срок - 30.07.2019г. До приключване на проверката на 20.02.2019г. не е представено писмено искане от М. К. Б., трудовият й договор да бъде сключен за срок по-кратък от една година, в нарушение на чл.68, ал.4 КТ.

2. В трудов договор № 00000072/21.01.2019г., сключен с М. К. Б., ЕГН [ЕГН] и в трудов договор № 00000071/21.01.2019г., сключен с М. Д. Р., ЕГН [ЕГН], данните за работодателя, който е юридическо лице, не включват адреса по седалище и управление на юридическото лице, в нарушение чл.66, ал.1 КТ, във връзка с § 1, т.10, б."а" от Допълнителните разпоредби на КТ.

3. В т.3 от трудов договор № 00000072/21.01.2019г., сключен на основание чл.68, ал.1, т.1 КТ за срок до 30.07.2018г. с М. К. Б., ЕГН [ЕГН] и в т.3 от трудов договор № 00000071/21.01.2019г., сключен с М. Д. Р., ЕГН [ЕГН] на основание чл.68, ал.1, т.1 КТ за срок до 01.08.2018г., е определен срок на предизвестие при прекратяване на трудовия договор, еднакъв и за двете страни в размер на 30 дни, като по този начин не е гарантирано правото на предизвестие, в размер на 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора, в нарушение на чл.326, ал.2, изречение трето от КТ.

4. При преглед на Допълнително споразумение № 00000090/30.01.2019г. към трудов договор № 00000072, с което е определено да се промени мястото на работа на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] /командирана в рамките на предоставяне на услуги в Кралство Б./ работник се установи, че в него не се съдържат данни и не определя условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им, в нарушение на чл.2, ал.2, т.4 от Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Нарушението е констатирано и по отношение на М. Д. Р., ЕГН [ЕГН] на длъжност "социален асистент".

5. При преглед на Допълнително споразумение № 00000090/30.01.2019г. към трудов договор № 00000072, с което е определено да се промени мястото на работа на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] /командирана в рамките на предоставяне на услуги в Кралство Б./ работник се установи, че в него не се съдържат данни и не определя продължителността на работния ден и работната седмица, на дневната, междудневната и седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава, в нарушение на чл.2, ал.2, т.5 от Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Нарушението е констатирано и по отношение на М. Д. Р., ЕГН [ЕГН] на длъжност "социален асистент".

6. При преглед на изисканите и представени документи на дружеството е установено, че част от трудовите възнаграждения на лицата Р. И. К., ЕГН [ЕГН], Р. М. М., ЕГН [ЕГН], М. К. Б., ЕГН [ЕГН] и И. Б. И., ЕГН [ЕГН] се изплащат по банков път. При преглед на трудовите досиета на лицата е установено, че в същите не се съхранява писмено искане от страна на лицата за изплащане на трудовото им възнаграждение по банков път, в нарушение на чл.270, ал.3, изречение второ КТ.

7. Представена е Заповед № 00000050/17.12.2018г. за прекратяване на трудовото правоотношение на Р. М. М., ЕГН [ЕГН], в която не е определено обезщетение за

неизползвания платен годишен отпуск, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Видно от представените в хода на проверката документи лицето е постъпило на работа на 01.09.2018г. Представена е молба за ползване на 4 дни платен годишен отпуск, считано от 01.12.2018г. до 06.12.2018г. В представената разчетно-платежна ведомост за месец декември 2018г. на лицето е начислено възнаграждение по чл.177, ал.1 КТ за 4 дни платен годишен отпуск, което е изплатено по банков път. За периода на трудовото правоотношение лицето има 3 месеца и 15 дни трудов стаж и право на платен годишен отпуск в размер на 5 дни. В тази връзка се установи, че работодателят не е определил и изплатил дължимото обезщетение за един ден неизползван платен годишен отпуск на лицето, не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който е прекратено трудовото правоотношение, в нарушение на чл.224, ал.1 КТ, във връзка с чл.228, ал.3 КТ.

8. Представена е Заповед № 00000048/04.12.2018г. за прекратяване на трудовото правоотношение на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], в която не е определено обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Видно от представените в хода на проверката документи лицето е постъпило на работа на 24.03.2017г. Представени са молби за ползване на 5 дни платен годишен отпуск, считано от 07.01.2018г. до 13.01.2018г. и за ползване на 17 дни платен годишен отпуск, считано от 18.06.2018г. до 10.07.2018г. В представената разчетно-платежна ведомост за месец януари 2018г. на лицето е начислено възнаграждение по чл.177, ал.1 КТ за 5 дни платен годишен отпуск, което е изплатено по банков път. В представената разчетно-платежна ведомост за месец юни 2018г. на лицето е начислено възнаграждение по чл.177, ал.1 КТ за 8 дни платен годишен отпуск, което е изплатено по банков път. За периода на трудовото правоотношение лицето има 1 година, 8 месеца и 10 дни трудов стаж и право на платен годишен отпуск в размер на 34 дни. В тази връзка е установено, че работодателят не е определил и изплатил дължимото обезщетение за двадесет и един дни неизползван платен годишен отпуск на лицето, не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който е прекратено трудовото правоотношение, в нарушение на чл.224, ал.1 КТ, във връзка с чл.228, ал.3 КТ.

9. При преглед на представената разчетно-платежна ведомост за месец март 2018г. и фишове се установи, че за месец март 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], в размер на 2449.68 лв. На 02.04.2018г., по банков път на лицето е изплатена сумата от 1952.50 лв. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], за месец март 2018г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извлечения и др./, удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец март 2018г.

10. При преглед на представената разчетно-платежна ведомост за месец юни 2018г. и фишове се установи, че за месец юни 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], в размер на 2231.67 лв. На 03.07.2018г. по банков път на лицето е изплатена сумата от 1004.25 лв.

На 10.07.2018г. по банков път на лицето е изплатена сумата от 926.25 лв. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], за месец юни 2018г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извлечения и др./, удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец юни 2018г.

11. При преглед на представената разчетно-платежна ведомост за месец юни 2018г. и фишове е установено, че за месец юни 2018г, работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. И. К., ЕГН [ЕГН], в размер на 1698.39 лв. На 02.07.2018г. по банков път на лицето е изплатена сумата от 1235.00 лв. На 05.07.2018г. с разходен касов ордер е изплатена сумата от 408.39 лв. /общо 1643.39 лв./. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на Р. И. К., ЕГН [ЕГН], за месец юни 2018г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извлечения и др./, удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец юни 2018г.

12. При преглед на представените разчетно-платежни ведомости и фишове за периода от месец юли 2018г. до месец декември 2018г., включително е установено, че за месец юли 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. И. К., ЕГН [ЕГН] в размер на 2435.31 лв. На 02.08.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1852.50 лв. с посочено основание за превод „J.“. Представен е разходен касов ордер от 02.08.2018г. за изплащане на сумата от 585.31 лв. /заплата за месец 07.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. И. К., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец юли 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец август 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. И. К., ЕГН [ЕГН] в размер на 2435.31 лв. На 02.09.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1852.50 лв. с посочено основание за превод „A.“. Представен е разходен касов ордер от 03.09.2018г. за изплащане на сумата от 585.31 лв. /заплата за месец 08.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. И. К., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец август 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец септември 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. И. К., ЕГН [ЕГН] в размер на 2435.31 лв. На 01.10.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1852.50 лв. с посочено основание за превод „S.“. Представен е разходен касов ордер от 02.10.2018г. за изплащане на сумата от 585.31 лв. /заплата за месец 09.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. И. К., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец септември 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец октомври 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. И. К., ЕГН [ЕГН] в размер на 2435.31 лв. На 02.11.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1852.50 лв. с посочено основание за превод „О.“. Представен е разходен касов ордер от 04.11.2018г. за изплащане на сумата от 585.31 лв. /заплата за месец 10.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. И. К., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец октомври 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец ноември 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. И. К., ЕГН [ЕГН] в размер на 2375.62 лв. На 01.12.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1852.50 лв. с посочено основание за превод „N.“. Представен е разходен касов ордер от 03.12.2018г. за изплащане на сумата от 585.31 лв. /заплата за месец 11.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. И. К., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец ноември 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец декември 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. И. К., ЕГН [ЕГН] в размер на 832.20 лв. На 29.12.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1302.00 лв. с посочено основание за превод „D.“. Представен е разходен касов ордер от 29.12.2018г. за изплащане на сумата от 176,92 лв. /заплата за месец 12.2018г./, т.е., работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. И. К., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец декември 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 К.

13. При преглед на представените разчетно-платежни ведомости и фишове за периода от месец септември 2018г. до месец декември 2018г., включително е установено, че:

За месец септември 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. М. М., ЕГН [ЕГН] в размер на 2433.65 лв. На 01.10.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1852.50 лв. с посочено основание за превод „S.“. Представен е разходен касов ордер от 02.10.2018г. за изплащане на сумата от 583 лв. заплата за месец 09.2018г., т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. М. М., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец септември 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец октомври 2018г. и фишове се установи, че за месец октомври 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. М. М., ЕГН [ЕГН] в размер на 2433.65 лв. На 02.11.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1852.50 лв. с посочено основание за превод „O.“. Представен е разходен касов ордер от 02.11.2018г. за изплащане на сумата от 583 лв. /заплата за месец 10.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. М. М., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец октомври 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец ноември 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. М. М., ЕГН [ЕГН] в размер на 2433.65 лв. На 01.12.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1852,50 лв. с посочено основание за превод „N.“. Представен е разходен касов ордер от 03.12.2018г. за изплащане на сумата от

583 лв. /заплата за месец 11.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. М. М., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец ноември 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец декември 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на Р. М. М., ЕГН [ЕГН] в размер на 1240.96 лв. На 29.12.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1190.00 лв. с посочено основание за превод „D.“. Представен е разходен касов ордер от 29.12.2018г. за изплащане на сумата от 583 лв. /заплата за месец 12.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил Р. М. М., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец декември 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

14. При преглед на представените разчетно-платежни ведомости и фишове за периода от месец октомври 2018г. до месец декември 2018г., включително е установено, че:

За месец октомври 2018г., работодателят е начислил трудово възнаграждение на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] в размер на 309.93 лв. Представен е разходен касов ордер от 02.11.2018г. за изплащане на сумата от 310 лв. /заплата за месец 10.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил М. К. Б., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец октомври 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец ноември 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] в размер на 2433.52 лв. На 01.12.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1930.50 лв. с посочено основание за превод „N.“. Представен е разходен касов ордер от 02.12.2018г. за изплащане на сумата от 678 лв. /заплата за месец 11.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил М. К. Б., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец ноември 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец декември 2018г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] в размер на 1570.92 лв. На 29.12.2018г. по банков път е изплатена сумата от 1132.00 лв. с посочено основание за превод „D.“. Представен е разходен касов ордер от 29.12.2018г. за изплащане на сумата от 678 лв. /заплата за месец 12.2018г./, т.е. работодателят е начислил във ведомостта за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец декември 2018г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

15. При преглед на представените фишове за периода от месец март 2017г. до месец декември 2017г., включително е установено, че:

За месец март 2017г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 577.89 лв. Представен е разходен касов ордер от 03.04.2017г. за изплащане на сумата от 674 лв., т.е. работодателят е начислил във фиша за заплата за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил И. Б. И., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец март 2017г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец април 2017г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2434.70 лв. Представени са разходен касов

ордер от 05.05.2017г. за изплащане на сумата от 674 лв. и банково извличение за изплащане на сумата от 2047.50 лв. на 03.05.2017г. /общо 2721.50 лв./, т.е. работодателят е начислил във фиша за заплата за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил И. Б. И., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец април 2017г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец ноември 2017г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2444.02 лв. Представени са разходен касов ордер от 01.12.2017г. за изплащане на сумата от 800 лв. и банково извличение за изплащане на сумата от 1755 лв. на 02.12.2017г. /общо 2555 лв./, т.е. работодателят е начислил във фиша за заплата за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил И. Б. И., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец ноември 2017г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

За месец декември 2017г. работодателят е начислил трудово възнаграждение на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2444.02 лв. Представени са разходен касов ордер от 29.12.2017г. за изплащане на сумата от 683.21 лв. и банково извличение за изплащане на сумата от 1952.50 лв. на 29.12.2017г. /общо 2635.71 лв./, т.е. работодателят е начислил във фиша за заплата за този месец сума, по-малка от сумата, която е изплатил И. Б. И., ЕГН [ЕГН] за извършената от нея работа през месец декември 2017г., в нарушение на чл.128, т.1 КТ.

16. При преглед на представените фишове за периода от месец март 2017г. до месец декември 2017г., включително е установено, че:

Работодаателят е начислил трудово възнаграждение за месец май 2017г. на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2434.70 лв. На 03.06.2017г. с РКО е изплатена сумата от 674 лв. На 05.06.2017г. по банков път е изплатена сумата от 1755 лв. /общо 2429 лв./. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], за месец май 2017г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извличения и др./, удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец май 2017г.

Работодаателят е начислил трудово възнаграждение за месец юни 2017г. на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2434.70 лв. На 01.07.2017г. с РКО е изплатена сумата от 674 лв. На 01.07.2017г. по банков път е изплатена сумата от 1755 лв. /общо 2429 лв./. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], за месец юни 2017г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извличения и др./, удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец юни 2017г.

Работодаателят е начислил трудово възнаграждение за месец юли 2017г. на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2434.70 лв. На 02.08.2017г. с РКО е изплатена сумата от 674 лв. На 29.07.2017г. по банков път е изплатена сумата от 1755

лв. /общо 2429 лв./. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], за месец юли 2017г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извлечения и др./ удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец юли 2017г.

Работодаателят е начислил трудово възнаграждение за месец август 2017г. на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2434.70 лв. На 05.09.2017г. с РКО е изплатена сумата от 674 лв. На 01.09.2017г. по банков път е изплатена сумата от 1755 лв. /общо 2429 лв./. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], за месец август 2017г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извлечения и др./, удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец август 2017г.

Работодаателят е начислил трудово възнаграждение за месец септември 2017г. на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2434.70 лв. На 21.09.2017г. е РКО е изплатена сумата от 880.12 лв. На 02.10.2017г. по банков път е изплатена сумата от 877,50 лв. /общо 1757,62 лв./. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], за месец септември 2017г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извлечения и др./, удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец септември 2017г.

Работодаателят е начислил трудово възнаграждение за месец октомври 2017г. на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] в размер на 2434.70 лв. На 02.10.2017г. с РКО е изплатена сумата от 674 лв. На 01.11.2017г. по банков път е изплатена сумата от 1755 лв. /общо 2429 лв./. В тази връзка е установено, че работодателят е начислил, но не е изплатил в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], за месец октомври 2017г., в нарушение на чл.128, т.2 КТ. До приключване на проверката на 28.02.2019г. не са представени платежни документи /разписка, банкови нареждания, банкови извлечения и др./, удостоверяващи изплащане до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение на горепосоченото лице за месец октомври 2017г.

Предвид тези установявания, за предотвратяване и отстраняване на констатираните нарушения, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях на основание чл.404, ал.1, т.1, т.8 и т.12 КТ, инспекторите, извършили проверката, са дали следните предписания:

1. Работодаателят да сключва срочни трудови договори с работниците и служителите на основание чл.68, ал.1 т.1 КТ за срок по-малко от една година

само с писмено искане на работника или служителя, съгласно разпоредбата на чл.68, ал.4 КТ като предписанието е със срок на изпълнение 01.03.2019г.

2. Към трудов договор № 00000072/21.01.2019г., сключен с М. К. Б., ЕГН [ЕГН] и към трудов договор № 00000071/21.01.2019г., сключен с М. Д. Р., ЕГН [ЕГН], към данните за работодателя, който е юридическо лице, да се включи адресът по седалище и управление, съгласно чл.66, ал.1 КТ, във връзка с § 1, т.10, б."а" ДР КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

3. В трудовите договори, сключени на основание чл.68, ал.1, т.1 КТ, да се гарантира правото на предизвестие, в размер на 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора, съгласно чл.326, ал.2, изречение трето КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 01.03.2019г.

4. Допълнителното/ите споразумение/я, за изменение на съществуващо трудово правоотношение на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] и М. Д. Р., ЕГН [ЕГН], сключени при командироване на работници и служители в случаите по чл.121а, ал.1, т.1, б.,„а" КТ да се определят условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им, съгласно чл. 2, ал. 2, т. 4 от Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

5. Допълнителното/ите споразумение/я, за изменение на съществуващо трудово правоотношение на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] и М. Д. Р., ЕГН [ЕГН], сключени при командироване на работници и служители в случаите по чл.121а, ал.1, т.1, б.,„а" КТ да се определят продължителността на работния ден и работната седмица, на дневната, междудневната и седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава, съгласно чл.2, ал.2, т.5 от Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

6. [фирма], в качеството му на работодател да изплаща трудовите възнаграждения на работниците и служителите по банков път само по писмено искане на работника или служителя в посочена от него банка, съгласно чл.270, ал.3, изречение второ КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 01.03.2019г.

7. Работодателят да определи и изплати на Р. М. М., ЕГН [ЕГН], обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск в размер на един ден, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, съгласно на чл.224, ал.1 КТ, във връзка с чл.228, ал.3 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

8. Работодателят да определи и изплати на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск в размер на двадесет и един дни, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, съгласно на чл.224, ал.1 КТ, във връзка с чл.228, ал.3 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

9. Работодателят да изплати до пълния размер уговореното и начислено в разчетно-платежната ведомост и във фиша за месец март 2018г. трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], съгласно чл.128, т.2 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

10. Работодателят да изплати до пълния размер уговореното и начислено в разчетно-платежната ведомост и във фиша за месец юни 2018г. трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], съгласно чл.128, т.2 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

11. Работодателят да изплати до пълния размер уговореното и начислено в разчетно-платежната ведомост и във фиша за месец юни 2018г. трудово възнаграждение за извършената работа на Р. И. К., ЕГН [ЕГН], съгласно чл.128, т.2 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

12. Работодателят да начисли във ведомост за заплати разликата между сумите, които е изплатил на Р. И. К., ЕГН [ЕГН] за месеците от юли 2018г. до декември 2018г., включително и начисленото за периода от месец юли 2018г. до месец декември 2018г., включително трудово възнаграждение за извършената от нея работа през този период, съгласно чл.128, т.1 КТ, във връзка с чл.404, ал.1, т.8 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

13. Работодателят да начисли във ведомост за заплати разликата между сумите, които е изплатил на Р. М. М., ЕГН [ЕГН] за периода от месец септември 2018г. до месец декември 2018г., включително и начисленото за периода от месец септември 2018г. до месец декември 2018г., включително трудово възнаграждение за извършената от нея работа през този период, съгласно чл.128, т.1 КТ, във връзка с чл.404, ал.1, т.8 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

14. Работодателят да начисли във ведомост за заплати разликата между сумите, които е изплатил на М. К. Б., ЕГН [ЕГН] за периода от месец октомври 2018г. до месец декември 2018г., включително и начисленото за периода от месец октомври 2018г. до месец декември 2018г., трудово възнаграждение за извършената от нея работа през този месец, съгласно чл.128, т.1 КТ, във връзка с чл.404, ал.1, т.8 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

15. Работодателят да начисли във ведомост за заплати разликата между сумите, които е изплатил на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] за месеците март 2017г., април 2017г., ноември 2017г. и декември 2017г., включително и начисленото във фишовете за заплати за горепосочените месеци трудово възнаграждение от нея работа през тези месеци, съгласно чл.128, т.1 КТ, във връзка с чл.404, ал.1, т.8 Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

16. Работодателят да изплати до пълния размер уговореното и начислено във фишовете за месеците май 2017г., юни 2017г., юли 2017г., август 2017г., септември 2017г. и октомври 2017г, трудово възнаграждение за извършената работа на И. Б. И., ЕГН [ЕГН], съгласно чл.128, т.2 КТ. Предписанието е със срок на изпълнение 15.03.2019г.

С Решение за поправка на очевидна фактическа грешка от 21.03.2019г., инспекторите са допуснали поправка на констатациите, обективирани в Протокола за извършена проверка от 28.02.2019г., като в констатациите по пункт 2, 3, 4 и 5 да се чете вместо „М. Д. Р.“, „М. Д. Р.“. Същата поправка е допусната и по отношение дадените предписания по т.2, 4 и 5.

Така извършената поправка по реда на чл.62, ал.2 АПК директно обосновава извод за неоснователност на направеното от оспорващото дружество

възражение, досежно предписанията по т.2, 4 и 5, че няма служител с името „М. Д. Р.“. Освен това, дори да не беше извършена посочената поправка на очевидна фактическа грешка в Протокола за извършена проверка, каквато безспорно се явява неправилното посочване на името на лицето, то то е посочено освен с име, и с единен граждански номер, което наред с приложените копия от трудов договор, фишове, платежни ведомости и др. позволява по безспорен начин идентификацията му и установяване на твърдението, че в [фирма] има назначен служител с име М. Д. Р. и ЕГН [ЕГН] на длъжност „социален асистент“.

По отношение на даденото предписание по т.1 от протокола, съдът намира, че същото е съответно на приложимото материално право. Разпоредбата на чл.68 КТ регламентира сключването на трудови договори за определен срок като според ал.1, т.1 на посочената разпоредба, в каквато хипотеза са сключени процесните трудови договори, срочен трудов договор се сключва за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго. В ал.4 на чл.68 КТ е регламентирано изключение от това правило, по силата на което трудов договор по ал.1, т.1 за срок най-малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. Такъв трудов договор може да се сключи и за по-кратък срок по писмено искане на работника или служителя. В тези случаи срочният трудов договор по ал.1, т.1 със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година.

Безспорно осъществяването на дейността „социален асистент“ по трудово правоотношение няма временен, сезонен или краткотраен характер. В настоящия случай се установи, че трудовите договори /напр. трудовият договор с М. К. Б./ са сключени за срок по-малък от една година – конкретният договор е сключен на 21.01.2019г. със срок до 30.07.2019г., като няма писмено искане на лицето за това, в нарушение на чл.68, ал.4, изр.2-ро КТ. Липсата на писмено искане на служителя за сключването на срочен трудов договор за срок, по-малък от една година, директно обуславя извод за законосъобразност на даденото предписание и съответно за неоснователност на жалбата в посочената част. Доводи за незаконосъобразността на посоченото предписание впрочем в жалбата не са изложени, а направеното оспорване в посочената част е бланкетно – посочената в жалбата ал.3 на чл.68 КТ касае конкретна хипотеза, неприложима към настоящия случай с оглед фактите по делото.

Поради естеството си срочният трудов договор по чл.68 КТ се подчинява освен на общите правила и на специфични такива. В този смисъл различия се установяват и във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение с предизвестие от страна на работника/служителя, регламентация, за което е установена в разпоредбата на чл.326 КТ. Съгласно ал.2 от нея, срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. Срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор обаче, е регламентиран на 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора. В този смисъл е недопустимо прилагане на правилата за едностранно

прекръпяване от служителя с предизвестие на трудовото правоотношение, възникнало по трудов договор, сключен за неопределено време да се прилагат и спрямо трудовото правоотношение по срочен трудов договор. Неоснователна предвид това, е жалбата в частта ѝ, насочена срещу предписанието по т.3. За пълнота следва да се отбележи, че по-дългият срок на предизвестие е регламентиран именно с оглед характера на срока на договора и по същество е в полза и на двете страни.

Неоснователна намира съдът жалбата и по отношение на предписанието по т.2, а именно във връзка със съдържанието на трудовия договор, сключен с М. Д. Р.. Съдържанието на трудовия договор е регламентирано в разпоредбата на чл.66 КТ и като негов задължителен реквизит в ал.1 законодателят е предвидил идентификация на страните. Когато работодателят е юридическо лице, както е в настоящия случай, в трудовия договор следва да бъдат вписани всички данни, които го идентифицират. По арг. от разпоредбата на § 1, т.10, б.“а“ от Допълнителните разпоредби на КТ, това са наименованието, седалището и адреса на управление на юридическото лице или едноличния търговец, ЕИК по регистър БУЛСТАТ/ЕИК, името/имената на лицето/лицата, което/които го представляват, единния граждански номер (личния номер - за чужденец). Съответно в случая е констатирано отсъствие на пълните данни за работодателя – юридическо лице в сключения договор № 00000072/21.01.2019г. като посочването на дружеството - работодател с неговото наименование и представляващ не изпълва изискванията на чл.66, ал.1 КТ вр. § 1, т.10, б.“а“ ДР КТ.

По отношение на предписанията по т.6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 и 16, във връзка с начисляването и изплащането на уговореното трудово възнаграждение, съдът намира следното:

Съгласно разпоредбата на чл.128 КТ работодателят е длъжен в установените срокове: 1. да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд; 2. да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа; 3. да издава при поискване от работника или служителя извлечение от ведомостите за заплати за изплатените или неизплатените трудови възнаграждения и обезщетения. Съгласно чл.269, ал.1 КТ трудовото възнаграждение се изплаща в пари, а чл.270 КТ регламентира мястото и начина на изплащане на трудовото възнаграждение. Според ал.1 на посочената разпоредба трудовото възнаграждение се изплаща в предприятието, където се извършва работата. Трудовото възнаграждение се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти доколкото не е уговорено друго /ал.2/. Трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя по ведомост или срещу разписка или по писмено искане на работника или служителя - на негови близки. По писмено искане на работника или служителя трудовото му възнаграждение се превежда на влог в посочената от него банка /ал.3/.

От доказателствата по делото се потвърждават констатациите на проверяващите, че за посочените в протокола за извършена проверка по спазване на трудовото законодателство периоди по отношение на служителите И. Б. И., Р. И. К., Р. М. М. и М. К. Б., работодателят е начислявал трудовото възнаграждение по договора в разчетно-платежната ведомост и

във фиша, но не го е изплащал в пълен размер /предписанията по т.9, 10, 11/, а в други случаи е начислил във ведомостта за заплати възнаграждение в по-нисък размер от уговореното.

Според показанията на свидетеля М. К. Т., счетоводител в счетоводната фирма, обслужваща оспорващото дружество, се установи, че дейността на фирмата в частта социални услуги, се извършва на територията на Кралство Б.. От България се наема персонал, който работи в Б.. Управителят на дружеството е белгийска гражданка и пребивава в Б., където се осъществява дейността. Служителите работят по график, като работната седмица в Б. е 38 работни часа, а не както в България - 40 часа седмично. Отделно от това работната седмица не била петдневна, а шестдневна като се работело и в събота. В рамките на тези шест работни дни се разпределяли 38-те работни часа като няма ограничение в разпределението - например пет дни по шест часа и един ден - осем часа. Поради това в следващ период обикновено се правела корекция при необходимост, тъй като всичко е свързано с документация, със счетоводството и банкови извлечения, с това кога достига до счетоводната фирма, съответно как са се разбрали там и дали са уточнени работните дни, които са по график. Уточнява, че управителят А. С. поддържала връзка с персонала, следяла за отпуските, кой кога отсъства, кой кога е работил, съответно уведомявала счетоводната фирма и изпращала документите за изготвяне на месечната ведомост и счетоводното оформяне. Имало случаи на разминавания в изплатени месечни възнаграждения на служителите, които работят в Б., които разминавания са отстранявани по-късно в следващ етап. Не е имало неизплатени възнаграждения на служители. В рамките на едногодишен период немало неизплатени възнаграждения. Обезщетението за неизползван отпуск, което изчислявали, е на база 38-часова работна седмица, а не както е в България – 40-часова. От там съответно се появявали разлики, които са от един-два дни. При осчетоводяването от счетоводната фирма спазвали белгийското трудово законодателство. По отношение на трудовото възнаграждение на служителите посочва, че една част от него се заплаща по банков път, а другата част се плаща в брой, на ръка, за което са оформяни ордери.

Тези показания не променят вече установеното, а именно, че уговореното трудово възнаграждение е начислявано, но не е изплащано в пълен размер или че не е начислявано в пълния размер, според уговореното в трудовия договор. Не опровергават и констатациите, че липсва писмено искане на служителите трудовото им възнаграждение да се превежда на влог в посочена банка.

Следва да бъде изрично посочено, че трудовите договори са сключени между местни лица – дружеството-работодател, регистрирано по българското законодателство и физическото лице – служител, български гражданин и съответно възникналите по силата на тези договори правоотношения се подчиняват на българското законодателство. Видно от приложените по делото трудови договори работното време е договорено с продължителност на работния процес 5 дни в седмицата, 8 часа на ден при 8 часа законоустановено работно време. В този смисъл ирелевантно е обстоятелството, че белгийското законодателство предвижда по-малка

продължителност на работното време – 38 часа седмично и не може да бъде използвано като основание за коригиране на договореното трудово възнаграждение. В случая служителите са престирали труд в друга държава по силата на извършено командироване в хипотезата на чл.121а, ал.1, т.1, б.“а“ КТ - командироване на работници или служители в рамките на предоставяне на услуги е налице, когато български работодател командирова работник или служител на територията на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите, в който случай са приложими и разпоредбите на Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, приета с ПМС № 382 от 29.12.2016г., на основание чл.121а, ал.8 КТ, обн. ДВ, бр.2 от 6 януари 2017г. Аргумент в подкрепа на извода, че положението на служителите не може да се влошава поради различна законодателна уредба в приемащата държава, е разпоредбата на ал.4 на чл.121а КТ, според която в случаите по ал.1, т.1 за срока на командироването или на изпращането на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава, както и разпоредбата на чл.2 от наредбата, регламентираща съдържанието на допълнителното споразумение за изменение на съществуващото между страните трудово правоотношение за срока на командироването. Според чл.2, ал.2 от Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, споразумението по ал.1 трябва да съдържа данни за страните и основанията за сключването му и определя: 1. характера и мястото на работа; 2. времетраенето на изменението на трудовото правоотношение чрез посочване на начална и крайна дата на командироването; 3. размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер; 4. условията за полагане на извънреден и на нощен труд и размера на заплащането им; 5. продължителността на работния ден и работната седмица, на дневната, междудневната и седмичната почивка, както и дните на официалните празници в приемащата държава; 6. размера на платения годишен отпуск; 7. финансови условия на командировката извън посочените в т.3 и 4; 8. вида на транспортните средства и маршрута. В конкретния случай в процесните допълнителни споразумения не са определени условията за полагане на извънреден труд и размера на заплащането му, не са определени продължителността на работния ден и работната седмица, съответно на дневната, междудневната и седмичната почивка, не са посочени и официалните празници в приемащата държава, с което не са изпълнени изискванията по посочената разпоредба и законосъобразно е издадено предписанието по т.4 и т.5 от протокола за проверка. Нормата изрично предвижда съдържанието на допълнителното споразумение в случаите на командироване в хипотезата по чл.121а, ал.1, т.1 КТ, поради което доводът в жалбата, че условията на труд са уредени в Правилника за вътрешния трудов ред на дружеството, е неоснователен.

Неоснователна е и жалбата в частта на предписанията по т.7 и т.8, работодателят да определи и изплати на Р. М. М., ЕГН [ЕГН], обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск в размер на един ден, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, съгласно чл.224, ал.1 КТ, във връзка с чл.228, ал.3 КТ и работодателят да определи и изплати на И. Б. И., ЕГН [ЕГН] обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск в размер на двадесет и един дни, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж, съгласно чл.224, ал.1 КТ, във връзка с чл.228, ал.3 КТ.

Разпоредбата на чл.176, ал.2 КТ предвижда, че когато отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага. Съответно чл.224, ал.1 от кодекса гласи, че при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност. Видно от приложените по делото доказателства, работодателят не е осигурил ползването на платения годишен отпуск за 2017г. и той правилно е приет за подлежащ на обезщетяване предвид разпоредбата на чл.224, ал.1 КТ.

Предвид изложеното съдът намери жалбата за неоснователна и като такава тя следва да бъде отхвърлена. Основателна при този изход на спора е претенцията на ответника за присъждане на разности за юрисконсултско възнаграждение. То следва да бъде определено в размер на 100 лева на основание чл.78, ал.8 ГПК, вр. чл.144 АПК, вр. чл.37 ЗПП, вр. чл.24 НЗПП с оглед липсата на фактическа и правна сложност на спора.

Водим от горното и на основание чл.172, ал.2 АПК и чл.78, ал.8 ГПК, вр. чл.144 АПК, вр. чл.37 ЗПП, вр. чл.24 НЗПП, Административен съд София-град, Второ отделение, 40-ти състав

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на [фирма] срещу предписания по Протокол за извършена проверка изх.№ ПР 1904891/28.02.2019г. на инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ /ДИТ/ - С..

ОСЪЖДА [фирма] да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата в размер на 100 /сто/ лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба в 14-дневен срок от съобщаването му, чрез Административен съд София-град пред Върховния административен съд.

Решението да се съобщи на страните чрез изпращане на препис от него по реда на чл.137 АПК.

Съдия:

