

# Протокол

№

гр. София, 07.12.2022 г.

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 69**  
**състав**, в публично заседание на 07.12.2022 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Милена Славейкова**

при участието на секретаря Грета Грозданова и при участието на прокурора Цветослав Вергов, като разгледа дело номер **9931** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

След изпълнение на разпоредбите на чл.142, ал.1 ГПК вр. с чл.144 АПК, на именно повикване в 09.45 ч. се явиха:

ЖАЛБОПОДАТЕЛЯТ – К. К. С., редовно призован, не се явява лично, представлява се от адв. С. И. от САК, с пълномощно по делото.

ОТВЕТНИКЪТ – Директорът на Дирекция „Миграция“ при МВР, редовно призован, представлява се от юрк. Т., с пълномощно от днес.

За СГП се явява прокурор Цветослав Вергов.

Прокурор В. – Моля Прокуратурата да бъде допусната до участие в процеса.

СТРАНИТЕ /поотделно/ - Да се даде ход на делото.

СЪДЪТ счита, че няма процесуални пречки за даване ход на делото и

**ОПРЕДЕЛИ:**

**ДАВА ХОД НА ДЕЛОТО.**

ДОКЛАДВА жалбата.

ДОКЛАДВА административната преписка /АП/, постъпила в АССГ на 31.10.2022 г.

Адв. И. - Поддържам жалбата. Да се приемат доказателствата към административната преписка, не ги оспорвам. Във връзка с издаденото ни удостоверение, представям доказателства от НОИ. Други доказателства няма да соча.

Юрк. Т. - Оспорвам жалбата. Да се приемат писмените доказателства представени с преписката, същата е в цялост. Представям писмо от управителя на „Болан България“

ЕООД до дирекция „Миграция“ от 10.11.22 г., уведомление до НАП, с което на основание чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда са уведомени за прекратяване на трудовите договори. Няма да соча други доказателства.

Адв. И. /реплика/ – Във връзка с представеното от ответника доказателство, моля да имате предвид, че посоченото там заличаване на прекратяването на трудовия договор е извършено повече от месец след издаване на заповедта. Представям едно заявление от доверителя ми до директора на Дирекция „Миграция“ от 14.11.22 г., с което ще установим причината за прекратяване на трудовия договор, тъй като той е кандидатствал за ново разрешение за пребиваване в страната ни. Агенцията по заетостта и Дирекция „Миграция“ приемат, че не може да се подаде заявление за предоставяне на право на продължително пребиваване на основание чл. 24 ИЗЧРБ при условията на висящ, тоест непрекратен трудов договор. Доверителят ми е кандидатствал еза ЕРПР.

Юрк. Т. /дуплика/ – Моля да не се приема представеното заявление, тъй като то касае друго производство и е насочено към друг работодател. То няма отношение, тъй като по това производство ще има ново произнасяне и то подлежи на самостоятелно оспорване. Няма никакво отношение към основанията за отнемане на правото на постоянно пребиваване, поради което считам, че не е относимо към настоящия спор и не следва да бъде прилагано. Основанието за отнемане на правото на пребиваване на жалбоподателя е, че са отпаднали основанията на чл. 24и от ЗЧРБ при конкретен работодател - „Болан България“ ЕООД.

Прокурорът – Моля да се приемат доказателствата, които бяха представени в днешното с.з., да се приеме и АП. Няма да соча други доказателства.

СЪДЪТ по доказателствата намира, че следва да бъдат приети всички представени от страните в днешното с.з. писмени доказателства с оглед осигуряване на правото им на защита.

По изложените съображения, СЪДЪТ  
ОПРЕДЕЛИ:

ПРИЕМА доказателствата приложени към жалбата, доказателствата от АП, постъпила в АССГ на 31.10.2022 г. и всички днес представени от страните писмени доказателства.

СЪДЪТ, с оглед липсата на други доказателствени искания, и като счете делото за изяснено от фактическа и правна страна,

ОПРЕДЕЛИ:  
ДАВА ХОД ПО СЪЩЕСТВО НА СПОРА.

Адв. И. – Моля да уважите жалбата и да отмените заповедта за налагане на ПАМ. ПАМ съгласно ЗАНН се прилагат само и единствено в случаите предвидени в закона. В конкретния случай мярка е наложена при отсъствие на отпадане на основанията по чл. 24и от ЗЧРБ. Дружеството „Болан България“ ЕООД не е обявено в несъстоятелност, както се твърди. За дружеството „Болан България“ ЕООД е подадена молба за обявяване в несъстоятелност, по която все още няма произнасяне, няма

открито производство по несъстоятелност, няма назначен синдик, още по-малко има прекратяване на дружеството. Съгласно КТ откриването на производство по несъстоятелност за работодателя, дори да бъде открито такова, не е основание за прекратяване на трудовия договор, тъй като е възможно дейността на работодателя да се запази. Било да се прехвърли част от предприятието, било да се постигне оздравяване на предприятието. Поради това КТ предвижда и в случаите на несъстоятелност трудовият договор да се прекратява със заповед на работодателя. Дали това ще бъде управителя на дружеството или вече синдика, ако е назначен синдик, но това трябва да бъде извършено съобразно КТ. Такова нещо не е доказано по делото и не е извършено. Има доказателства за обратното - трудовият договор е прекратен в последствие. Заповедта е издадена в нарушение както на КТ, така и на Търговския закон, и е базирана на невярното обстоятелство, че трудовият договор е прекратен, а той не е бил прекратен към тази дата. От гледна точка на доказателствата ангажирани от ответника, моля да се има предвид, че действително трудовият договор е прекратен впоследствие с цел кандидатстване за ново ЕООД при друг работодател, но това е станало около 1 месец след издаване на заповедта. Заповедта не може да бъде обоснована с обстоятелства, които са настъпили след издаването ѝ. ПАМ не може да бъде наложена с оглед бъдещи обстоятелства, които не са се осъществили към момента на издаването, ЗАНН не допуска това. Моля да отмените заповедта така, както сме поискали в жалбата.

Юрк. Т. – Моля да отхвърлите жалбата като неоснователна и недоказана. Оспореният административен акт е издаден от компетентен орган при съблюдаване материалноправните и процесуални норми на закона, спазена е целта на същия. Още от лятото на 2022 г. по данни на ДАНС се установява, че непалските граждани, включително и жалбоподателят в настоящето производство, не полагат труд към работодателя „Болан България“ ЕООД, за което са получили разрешение за пребиваване. Това се установява от обстоятелственото писмо, в което се излагат подробно всички съображения. В „Болан България“ ЕООД, конкретният жалбоподател не е работил и не е осъществявал трудово правоотношение към тази фирма, поне от месеци наред не го прави. Тези непалски граждани, включително и жалбоподателят, са прехвърлени на друг работодател, без правно основание, без нов договор, те нямат право на това. Националното законодателство, Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност, както и ЗЧРБ не предоставят такова право за прехвърляне, а именно кандидатстващите да сменят работодателите си. Това може да се случи с нова процедура за кандидатстване, както каза колегата, но те в случай, че достигнат до етапа издаване на виза, трябва да напуснат страната и да се върнат с такава. Това прехвърляне на работници е абсолютно незаконосъобразно и е установен един важен момент, че тези непалски граждани са само и единствено назначавани в „Болан България“ ЕООД, като след това са предостъпвани на други дружества, което е в разрез с националното законодателство. Именно това е установил административният орган, че предоставеното право на пребиваване и работа не се осъществява съгласно заявените първоначални документи и основания, а именно, че ще се полага трудова дейност за „Болан България“ ЕООД. Това е станало основание да се отнеме предоставеното право на пребиваване. Впоследствие и трудовият договор, видно от представените днес доказателства, е прекратен, тоест това нещо е една закономерност, която е продължила в течение на месеци наред на територията на страната, т.е. едно незаконосъобразно действие извършено от две фирми, което се

отразява върху правното положение на жалбоподателя, но в никакъв случай това не означава, че административният орган е проявил произвол и е приел пребиваването като неоснователно. Доказано е от тази информация, от писмото на ДАНС, че те не са полагали труд за работодателя, за който е бил предоставен достъп до пазара на труда, съгласно становище на Агенцията по заетостта. Те не са полагали труд за „Болан България“ ЕООД. Всяко останало правоотношение за другата фирма в Я., за която в момента кандидатства е въпрос на решаване в заведени нови производства започнати по тези заявления, които колегата представи. Това са едни отделни производства, нямащи отношение към настоящия спор. Моля съдът да вземе предвид, че от месеци наред лицата не полагат труд за фирмата, която е кандидатствала за тях и, че към настоящия момент обстоятелство, което следва да се вземе предвид при постановяване на съдебното решение е, че трудовото правоотношение на лицата е прекратено, включително и за жалбоподателя. Моля да потвърдите издадената заповедта като законосъобразна и правилна. Моля да отхвърлите жалбата като неправилна. Претендирам юрисконсултско възнаграждение. Правя възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение.

Прокурорът – Моля да оставите жалбата без уважение като неоснователна и недоказана.

Адв. И. /реплика/ – Действително по делото се намира доклад от ДАНС, но твърденията в доклада не са доказани по никакъв начин, че лицата са били в Я.. Не това е основанието, на което е издадена мярката. ПАМ е издадена, както е мотивирана, тоест въз основа на това, че трудовото правоотношение е прекратено. Дали лицата са работили ефективно или не са работили ефективно е въпрос на трудовото право. Това е престой, ако те не работят ефективно там, но този престой не прекратява трудовия договор. Основанието, което е записано в издадената заповед, не са съображенията, изложени от ДАНС, а това, че трудовият договор е прекратен и то прекратен към датата на издаване на заповедта за налагане на ПАМ, а не към някаква последваща.

**СЪДЪТ ОБЯВИ, ЧЕ ЩЕ СЕ ПРОИЗНЕСЕ С РЕШЕНИЕ В СРОК.**

Протоколът е изготвен в съдебно заседание, което приключи в 10.04 ч.

СЪДИЯ:

СЕКРЕТАР: