

РЕШЕНИЕ

№ 13308

гр. София, 15.04.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 56 състав, в
публично заседание на 09.04.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Мария Ситнилка

при участието на секретаря Макрина Христова, като разгледа дело номер **1438** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл. 226 във връзка с чл. 145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във връзка с чл. 405 от Кодекса на труда /КТ/.

Образувано е след обезсилване на решение № 9111/18.06.2024 г., постановено по адм. дело № 4064/2024 г. по описа на Административен съд София-град с решение № 952/06.02.2025 г., постановено по адм. дело № 8421/2024 г. по описа на Върховния административен съд. Първоначалното производство е образувано по жалбата на „А. Ф. С. лимитид“ (Alvar Financial Services Limited) - дружество, регистрирано в Г. под № 105224, със служебен номер в Регистъра на НАП № [ЕГН], чрез адв. Е. И. против принудителни административни мерки, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2406521/04.04.2024г. на Дирекция „Трудова мобилност“ при Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Обосновават се доводи за нищожност, поради липса на компетентност, алтернативно за незаконосъобразност, поради нарушаване на изискванията за съдържание на административния акт, определени в чл. 59, ал. 2 от АПК и прилагането на принудителните административни мерки в нарушение на материалния закон. Твърдението за липсата на компетентност се основава на факта, че към момента на извършване на проверката, трудовите договори на служителите са вече прекратени, което от своя страна е индиция за наличието на гражданско правен спор, разрешаването на който се осъществява по исков ред пред граждански съд. По отношение на отменителното основание по чл. 146, т. 2 от АПК са изложени съображения за липсата на обсъждане в мотивите на всички налични по преписката писмени доказателства, отразяващи уговореното и начислено трудово възнаграждение, в това число и несъобразяване на обстоятелството, че съгласно чл. 11 от трудовите договори, договорената сума на работното възнаграждение следва да се определя в

размер на брутно, а не на основно трудово възнаграждение, като в брутното възнаграждение се включва и допълнително възнаграждение за ТСПО в размерна 0.6 на сто за всяка година трудов стаж. В допълнение на това се изтъква, че съгласно чл. 15 от трудовите договори, работодателят ще изплаща периодично, по своя преценка и допълнително възнаграждение (бонус) при изпълнение на определени от него качествени и количествени показатели. Изтъква се, че от анализа на предоставените по преписката фишове за изплатеното месечно трудово възнаграждение се установява, че сумата, посочена в заповедта от 01.07.2022 г., в действителност представлява брутно трудово възнаграждение, а не „основната му заплата“, както погрешно е изписано в таблицата към заповедта. Въз основа на тези твърдения се обосновава извод, че работодателят не е допуснал нарушение на разпоредбите на трудовото законодателство, като наред с основното трудово възнаграждение, редовно е изплащал на служителите и допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. С оглед датата на издаване на задължителните предписания и периода на извършване на нарушението се прави възражение за изтекла погасителна давност по чл. 34, ал. 1 от ЗАНН. Претендира се отмяна на оспорения протокол и приложените с него принудителни административни мерки, както и присъждане на сторените по делото разноски.

В хода на настоящото производство от пълномощника на оспорващото дружество е депозирана писмена молба, в която се излагат доводи за нищожност, поради това, че административният орган е действал извън своята компетентност, навлизайки в сферата на гражданско правен спор между бивш работодател и бивши служители.

Ответната страна Изпълнителна агенция „ Главна инспекция по труда“ (конституиран на основание чл. 399 от Кодекса на труда във връзка с § 1, т. 1 от ДР на АПК и нормите на Устройствения правилник на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ и в изпълнение на задължителните указания, дадени с решение № 952/06.02.2025 г., постановено по адм. дело № 8421/2024 г. по описа на Върховния административен съд), чрез процесуалния си представител изразява становище за неоснователност на жалбата по съображения, изложени в депозираните по делото писмени бележки. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение по чл. 78, ал. 5 от АПК.

Настоящият съдебен състав, след като се запозна с доказателствата по делото, прецени доводите на оспорващия и съобрази приложимите правни норми, намира жалбата за ДОПУСТИМА, като подадена от надлежна страна-адресат на индивидуален административен акт с неблагоприятни правни последици, в законоустановения срок по чл. 149, ал. 1 от АПК.

Разгледана по същество жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА.

Въз основа на приетите по делото писмени доказателства от фактическа страна се установява следното:

От 13.02.2024 г. до 04.04.2024 г. инспектори към дирекция „Трудова мобилност“ при ИА „ГИТ“ са извършили проверка по спазване на трудовото законодателство на „А. Ф. С. лимитид“ (Alvar Financial Services Limited). При справка в Информационната система на Инспекция по труда е установено, че от 01.07.2022 г. за служителите Н. А. П., Л. В. Б. и В. С. К. е направена промяна на работодателя на основание чл. 123, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда с посочен номер на новия работодател [ЕГН], с който служебен номер от НАП е регистриран Alvar Financial Services Limited. Със заповед № 1 от 01.07.2022 г. работодателят е увеличил размера на основното месечно възнаграждение, считано от същата дата, на служителите както следва: на В. С. К. е определена нова месечна основана заплата в размер на 4 328.86 лв., на Н. А. П. е определена нова месечна основана заплата в размер на 4 341.14 лв. и на Л. В. Б. е определена нова месечна основана заплата в размер на 3 165.16 лв. Установено е, че съобразно представените документи за

начислени трудови възнаграждения (фишове за трудови възнаграждения), са начислени основни трудови месечни възнаграждения в размер по - нисък от определения със заповедта от 01.07.2022 г. за периода от месец юли 2022 г. до месец февруари 2024 г. спрямо В. К. и Н. П. и за периода месец юли 2022 г. до месец ноември 2022 г. за Л. Б.. Деянието е квалифицирано като нарушение на чл. 128, т. 1 от КТ.

Резултатите от проверката са обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2406521/04.04.2024 г.

В т. 1 до т. 20 от разпоредителната част на протокола са дадени предписания, работодателят Alvar Financial Services Limited да начисли на В. С. К. основна работна заплата съответно от месец юли 2022 г. до месец февруари 2024 г. в размер не по-малък от определения със заповед на работодателя от 01.07.2022 г. размер на основната работна заплата, съгласно чл. 128, т. 1 от КТ.

В т. 21 до т. 40 от разпоредителната част на протокола са дадени предписания, работодателят Alvar Financial Services Limited да начисли на Н. А. П. основна работна заплата съответно от месец юли 2022 г. до месец февруари 2024 г. в размер не по-малък от определения със заповед на работодателя от 01.07.2022 г. размер на основната работна заплата, съгласно чл. 128, т. 1 от КТ.

В т. 41 до т. 45 от разпоредителната част на протокола са дадени предписания, работодателят Alvar Financial Services Limited да начисли на Л. В. Б. основна работна заплата съответно от месец юли 2022 г. до месец ноември 2022 г. в размер не по-малък от определения със заповед на работодателя от 01.07.2022 г. размер на основната работна заплата, съгласно чл. 128, т. 1 от КТ.

Определен е срок за изпълнение на предписанията: 07.05.2024 г.

По делото са приложени доказателства, видно от които трудовите договори на служителите Н. А. П., Л. В. Б. и В. С. К. са прекратени на основание чл. 328, ал. 11 т. 1 от КТ, считано от 05.02.2024 г.

Въз основа на така установеното от фактическа страна, настоящият съдебен състав обосновава следните правни изводи:

При извършената служебна проверка на законосъобразността на оспореното предписание, съгласно чл. 168, ал. 1 от АПК, на основанията посочени в чл. 146 от АПК, настоящият съдебен състав намира същото за издадено от компетентен орган, в кръга на предоставените му от закона правомощия - чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ и в предписаната от закона форма - чл. 59, ал. 2 от АПК. Разпоредбата на чл. 404, ал. 1 от КТ определя като компетентни органи по прилагане на принудителни административни мерки за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици органите на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда".

Неоснователни са доводите изложени в жалбата и в депозираната на 24.03.2025 г. писмена молба за нищожност, поради това, че административният орган е действал извън своята компетентност, навлизайки в сферата на гражданско правен спор между бивш работодател и бивши служители.

Действително, към периода на извършване на проверката (13.02.2024 г. до 04.04.2024 г.) трудовите договори на служителите Н. А. П., Л. В. Б. и В. С. К. са прекратени на основание чл. 328, ал. 11 т. 1 от КТ, считано от 05.02.2024 г.

Според приложимата норма на чл. 399, ал. 1 от КТ ИА "ГИТ" осъществява контрол по спазване на трудовото законодателство, включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение (чл. 404, ал. 1, т. 12 от КТ) и за предотвратяване и преустановяване на нарушенията, както и за отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на Агенцията могат да прилагат предвидените в Кодекса ПАМ. Следователно, към датата на оспорените предписания контролните органи на инспекцията по труда разполагат с нормативно установено правомощие да дават задължителни предписания за

отстраняване на нарушения на трудовото законодателство дори и след прекратяване на трудовото правоотношение, като това правомощие може да бъде упражнено до предявяването на иск пред съда, след което въпросът може да бъде решен само от съда (чл. 404, ал. 3 от КТ). По делото не са наведени твърдения, а и липсват доказателства за образувани гражданскоправни трудови спорове относно тези правоотношения, както по отношение на прекратяването им, така и по отношение на налични вземания за работна заплата, поради което следва да се приеме, че оспорените предписания са издадени от компетентен по време административен орган.

Нормите на чл. 399, ал. 1 и чл. 404, ал. 1, т. 12 от КТ са изменени/допълнени ДВ бр. 102/2017 г., в сила 22.12.2017 г., поради което цитираната в жалбата съдебна практика, която застъпва становището, че контролните органи на Инспекцията по труда могат да дават предписания към работодателите единствено по непрекратени трудови правоотношения, е загубила своята актуалност след законодателните промени.

Противно на изложените в жалбата доводи, оспорените предписания са издадени в изискуемата се от закона форма и със съдържание, което изцяло съответства на изискванията на нормата на чл. 59 от АПК. Налице са подробно изложени фактически и правни основания, както и разпоредителна част, в която задълженията на работодателя са конкретно индивидуализирани с определен срок за изпълнение. В хода на административното производство са събрани и обсъдени релевантните писмени доказателства, въз основана на които са обосновани изводи за допуснати нарушения на трудовото законодателство.

Една от принудителните административни мерки, регламентирани в нормата на чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ е даването на задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство. Предпоставка за прилагането на тази мярка е наличието на констатирано нарушение на трудовото законодателство.

В случая, административният орган е посочил като нарушена нормата на чл. 128, ал. 1, т. 1 от КТ, която задължава работодателя да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд.

С оглед наведените в жалбата доводи за неправилно прилагане на материалния закон спорът се свежда до правилността на констатацията на контролните органи, че начисленият във фишовете за трудово възнаграждение размер на основното трудово възнаграждение е по-малък от определения със заповед № 1 от 01.07.2022 г. размер на основната работна заплата.

Размерът на работната заплата на работниците и служителите се определя в индивидуален трудов договор в съответствие с постигнатите договорености по работната заплата и колективния трудов договор. В трудовия договор задължително се определят основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното плащане (чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ).

Съгласно чл. 11.1 от приетите по делото трудови договори на служителите Н. А. П., Л. В. Б. и В. С. К., „страните определят на СЛУЖИТЕЛЯ основна работна заплата в определен размер (размерът е различен за тримата служители) и допълнително възнаграждение в размер на 1.20% от основната работна заплата за придобит трудов стаж и професионален опит в компанията или в друго предприятие. Допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж се увеличава ежегодно, в месеца следващ датата на назначаване, с 0.6% за всяка година.“ В чл. 15 от трудовите договори е посочено, че работодателят по своя преценка може да даде на служителя бонус, при изпълнение на определени от работодателя качествени и количествени критерии.

Следователно, противно на твърденията на пълномощника на оспорващия, в трудовите договори е уговорено не брутно възнаграждение, а основно възнаграждение. Още повече, че това твърдение е в противоречие с нормата на чл. 3 от Наредбата за структурата и организацията на

работната заплата, където като елементи на brutното трудово възнаграждение са посочени основна работна заплата, допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор и други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и не включени в т. 1 и 2. В чл. 11. 1 от договорите, в съответствие с нормата на чл.3 във връзка с чл. 12 от Наредбата е уговорен и размер на допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, който следва да бъде изчислен съобразно правилото на ал. 1 на чл. 12 от Наредбата като процент от основното възнаграждение, което е и сторено в договорите.

Със заповед № 1 от 01.07.2022 г. работодателят е увеличил размера на месечните основни възнаграждения, считано от същата дата, на служителите на дружеството, на основание чл. 118, ал. 3 от КТ, както следва: на В. С. К. е определена нова месечна основна заплата в размер на 4 328.86 лв., на Н. А. П. е определена нова месечна основна заплата в размер на 4 341.14 лв. и на Л. В. Б. е определена нова месечна основна заплата в размер на 3 165.16 лв. Използваната от работодателя формулировка „месечните основни възнаграждение“ във визираната заповед не дава основание да се възприеме защитната теза на оспорващото дружество, че се касае за техническа грешка в таблицата към заповедта, където е посочено brutното трудово възнаграждение, но всъщност това е основното трудово възнаграждение.

Видно от приложените по делото фишове за работни заплати на тримата служители през релевантите за всеки от тях периоди, посочени в оспорените предписания, размерът на начислената основна месечна заплата е по-малък от определения със заповед № 1 от 01.07.2022 г. нова месечна основна заплата, като за В. С. К., с определена нова месечна основна заплата в размер на 4 328.86 лв., размерът на начислената основна месечна заплата е 3 191.26 лв. за пълен отработен месец; за Н. А. П., с определена нова месечна основна заплата в размер на 4 341.14 лв., размерът на начислената основна месечна заплата е 4 142.31 лв. за пълен отработен месец и за Л. В. Б., с определена нова месечна основна заплата в размер на 3 165.16 лв., размерът на начислената основна месечна заплата е 2 741.96 лв. за пълен отработен месец.

Изложеното обосновава извод за допуснати нарушения на чл. 128, ал. 1 от КТ, което от своя страна е основание да се приеме, че административният орган правилно е приложил материалния закон, като е дал задължителни предписания за отстраняване на така констатираните нарушения на трудовото законодателство.

За пълното на изложеното следва да се посочи, неприложимостта на нормата на чл. 34 от ЗАНН, доводи за нарушаване на която са изложени в жалбата, в производството по прилагане на ПАМ.

Предвид изложените мотиви жалбата следва да бъде отхвърлена като неоснователна, като на основание чл. 143, ал. 3 от АПК следва да бъде уважено искането на процесуалния представител на ответника за присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Съобразно чл. 24 от Наредбата за заплащане на правната помощ, във връзка с чл. 37, ал.1 от Закона за правната помощ и с оглед фактическата и правна сложност на делото, размерът на възнаграждението следва да се определи на 200 (двеста) лева.

С оглед на изложеното и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК, Административен съд София-град, Второ отделение, 56-ти състав,

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „А. Ф. С. лимитид“ (Alvar Financial Services Limited) - дружество, регистрирано в Г. под № 105224, със служебен номер в Регистъра на НАП № [ЕГН], чрез адв. Е. И. против принудителни административни мерки, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2406521/04.04.2024г. на Дирекция „Трудова мобилност“ при Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

ОСЪЖДА „А. Ф. С. лимитид“ (Alvar Financial Services Limited) - дружество, регистрирано в Г. под № 105224, със служебен номер в Регистъра на НАП № [ЕГН] да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ разноски по делото в размер на 200 (двеста) лева.

Решението може да бъде обжалвано пред Върховния административен съд, Тричленен състав в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ: