

РЕШЕНИЕ

№ 27840

гр. София, 19.12.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 72 състав,
в публично заседание на 19.06.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Мария Стоева

при участието на секретаря Зорница Димитрова, като разгледа дело номер **6649** по описа за **2023** 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 постъпила жалба от "Резинекс България" ЕООД срещу предписания, дадени в протокол за извършена проверка № ПР2319421/30.06.2023 г. по описа на Дирекция "Инспекция по труда Софийска област", в частта му по т. 1, т. 3 и т. 4.

С жалбата се прави искане за отмяна на предприетите принудителни административни мерки, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2319421/30.06.2023 г. по описа на Дирекция "Инспекция по труда Софийска област", в частта му по т. 1, т. 3 и т. 4, с които са дадени задължителни предписания, както следва: по т. 1. Работодателят да уведоми писмено работниците и служителите за размера на платения годишен отпуск, който имат право да ползват през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години, съгласно разпоредбата на чл. 37а от Наредба за работното време, почивките и отпуските. Срок: 10.07.2023 г.; по т. 3. С оглед изплащането на допълнително възнаграждение с постоянен характер, в т.ч. на лицето А. И. Г. – Р., работодателят да изпълнява задължението си, като с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор да определи допълнителни трудови възнаграждения за: 1. постигнати резултати от труда – текущо, за година или за друг период; 2. други, имащи постоянен характер, съгласно разпоредбата на чл. 13, ал. 1, т. 1 и т. 4 във връзка с чл. 6, ал. 2 от Наредба за структурата и организацията на

работната заплата. Срок: 10.07.2023 г.; по т. 4. В трудовите договори работодателят да определи допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане, съгласно разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ. Срок: 10.07.2023 г.

Твърди се в жалбата, че задължителното предписание по т. 1 от протокола е незаконосъобразно поради допуснати нарушения на процесуалните правила и нарушение на изискванията за форма по чл. 59, ал. 2, т. 4 АПК, както и че в нарушение на материалния закон органът е направил извод, че техническата липса на уведомлението по чл. 37а НРВПО в досиетата на работниците съставлява неизпълнение на задължението на работодателя, доколкото уведомления са изготвени и връчени, но се съдържат в отделна папка. Относно незаконосъобразността на задължителното предписание по т. 3 от протокола се поддържа, че не са налице сочените нарушения на чл. 13, ал. 1, т. 1 и т. 4 вр. чл. 6, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, като жалбоподателят счита, че установената в констативната част на акта фактическа обстановка не сочи на извод за нарушение на тези норми, а по-скоро на чл. 66, ал.1, т. 7 КТ, каквито обаче правни изводи липсват в мотивите на административния орган. На следващо място, сочи се, че при установено нарушение на индивидуален трудов договор е следвало да се даде предписание по отношение на конкретния работник, за да се отстрани евентуално нарушение, вместо което незаконосъобразно е издадена принудителна административна мярка за допълнение на вътрешен акт на работодателя. Поддържа се, че незаконосъобразността на даденото по т. 4 предписание се заключава в обстоятелството, че посоченото нарушение е установено по отношение на лице, с което трудовото правоотношение е прекратено. В тази връзка се излагат доводи, че принудителната административна мярка не може да се приложи по вече прекратено трудово правоотношение, тъй като не може да се сключи допълнително споразумение по такова. Отделно от това, жалбоподателят счита, че не са преценени всички факти и обстоятелства при установяване на нарушението по чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ, доколкото към момента на сключване на трудовия договор допълнително трудово възнаграждение не е уговорено, тъй като такова не е било дължимо.

В съдебното заседание жалбоподателят се представлява от адв. А., която поддържа жалбата и прави искане за уважаването ѝ и отмяна на оспорените задължителни предписания. Претендира присъждане на разноски по представен списък.

Ответникът по оспорването, чрез юрк. И., в съдебно заседание оспорва жалбата като неоснователна и прави искане за отхвърлянето ѝ. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна не се явява в съдебното заседание и не взема становище по жалбата.

С. градска прокуратура не се представлява и не взема становище по делото.

Съдът, след като обсъди доводите на страните и прецени събраните по делото доказателства, приема за установено следното от фактическа страна:

Извършена е на 16.05.2023г. на място в обект на контрол - административна сграда, стопанисвана от жалбоподателя, на адрес: [населено място], [улица], и на 08.06.2023 г. и 30.06.2023 г. по документи в сградата на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, със седалище [населено място], [улица], проверка по спазване на трудовото законодателство на жалбоподателя „Резинекс България“ ЕООД.

Резултатите от проверката са обективирани в протокол за извършена проверка №

ПР2319421 от 30.06.2023 г., като в шест точки са изложени констатации за извършени нарушения. По т. 1 от протокола е посочено, че с призовка по чл. 45, ал. 1 АПК са изискани пълни трудови досиета на работниците и служителите. По време на проверката по документи в сградата на Дирекция "Инспекция по труда Софийска област" са представени досиета на работниците и служителите, в т.ч. и на лицето П. В. К., от където се установило, че работодателят не е уведомил писмено работниците и служителите за размера на платения годишен отпуск, който имат право да ползват през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години в срок до 31 януари, с което е нарушил чл. 37А от Наредба за работното време, почивките и отпуските. В т. 3 от протокола е посочено, че по време на проверката по документи в сградата на Дирекция "Инспекция по труда Софийска област" работодателят е представил трудов договор от 16.05.2022 г., сключен с лицето А. И. Г.. Извършени са констатации относно уговорените в т. 5.1 от трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждение и въз основа на тях е прието, че не е уговорено какво допълнително трудово възнаграждение представлява разликата в размер на 224,18 лв., изплащана ежесечно на работника/служителя, между уговореното нетно месечно възнаграждение в размер на 2300 лв. и дължимото нетно трудово възнаграждение в размер на 2075,82 лв., с което е нарушена разпоредбата на чл. 13, ал. 1, т. 1 и т. 4 във връзка с чл. 6, ал. 2 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата. Съобразно т. 4 от протокола по време на проверката по документи в сградата на Дирекция "Инспекция по труда Софийска област" работодателят е представил трудов договор от 14.06.2019 г., сключен с М. К. К., съгласно който работодателят не е определил размера на допълнителното трудово възнаграждение. В посочения трудов договор липсват данни за конкретния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит на служителя по трудовото правоотношение. Не е отразено и обстоятелството дали лицето разполага или не с трудов стаж в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Видно от регистъра на трудовите договори, посоченото лице е работило и има трудов стаж. На следващо място, посочено е, че за установяване на трудовия стаж по време на проверката по документи е представено копие от трудова книжка, съдържащо се в досието, от което следва, че пред работодателя е представено доказателство за предходен трудов стаж на лицето при сключване на трудовия договор с "Резинекс България" ЕООД. Предвид това работодателят не е обезпечил задължителните данни за размера на посоченото допълнително възнаграждение в трудовия договор на съответния служител, независимо от факта, че разполага с доказателства, удостоверяващи същия, в нарушение на разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда във вр. с чл. 12, ал. 4 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата.

По повод така констатираните нарушения на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 и т. 12 от Кодекса на труда (КТ) са издадени и оспорените в настоящото производство задължителни предписания по т. 1, т. 3 и т. 4 от протокола, както следва: по т. 1. Работодаателят да уведоми писмено работниците и служителите за размера на платения годишен отпуск, който имат право да ползват през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години, съгласно разпоредбата на чл. 37а от Наредба за работното време, почивките и отпуските; по т. 3. С оглед изплащането на допълнително възнаграждение с постоянен характер, в т.ч. на лицето А. И. Г. – Р., работодателят да изпълнява задължението си, като с вътрешни

правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор да определи допълнителни трудови възнаграждения за: 1. постигнати резултати от труда – текущо, за година или за друг период; 2. други, имащи постоянен характер, съгласно разпоредбата на чл. 13, ал. 1, т. 1 и т. 4 във връзка с чл. 6, ал. 2 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата; по т. 4. В трудовите договори работодателят да определи допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане, съгласно разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ, и трите със срок: 10.07.2023 г.

По време на проверката като страна в административното производство е участвала П. Е. И. – упълномощено лице с пълномощно с рег. № 7006/31.03.2023 г., на която на 30.06.2023 г. е връчен протоколът за извършена проверка с № ПР2319241 от 30.06.2023 г., удостоверено с подпис на лицето.

Видно от представената призовка на основание чл. 45, ал. 1 АПК, работодателят е призован на 25.05.2023 г. в Дирекция "Инспекция по труда Софийска област" за представяне на документи и/или даване на сведения и обяснения, като е изискано на основание чл. 402, ал. 1, т. 2 КТ представяне на конкретно посочени документи. Призовката по чл. 45, ал. 1 АПК е връчена на упълномощен служител на „Резинекс България“ ЕООД при извършената на 16.05.2023 г. проверка на обекта на дружеството.

Представени са сведения от пълномощника на жалбоподателя по чл. 402, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ. С преписката са представени и идентификационна карта на работодателя, декларации от заварените при проверката лица, правилник за вътрешния трудов ред на "Резинекс България" ЕООД, в сила от 10.06.2019 г., и вътрешни правила за работна заплата, сведения от упълномощено лице, извлечение от книга за отчитане на извънредния труд, както и са приложени трудови досиета на лицата П. В. К., А. Г. - Р. и М. К..

Съставени са акт за установяване на административно нарушение № 23-2300382 от 30.06.2023 г. и акт за установяване на административно нарушение № 23-003411 от 30.06.2023 г.

Приети са като писмени доказателства по делото девет броя уведомления от работодателя по чл. 37а от НРВПО за размера на платени годишен отпуск за 2023 г., вкл. до служителя П. В. К. /л. 166 – 174 от делото/.

Събрани са в съдебното производство гласни доказателства чрез разпит на свидетелите П. И. и П. К.. Установява се от показанията на св. И., че свидетелят е присъствала на извършената проверка на „Резинекс България“ ЕООД. Свидетелства, че от органа не е изискано изрично представяне на уведомления от работодателя по чл. 37а от НРВПО, такива не са били включени в списъка на изисканите за представяне документи. Твърди, че такива уведомления като текущи годишни документи за ведомост не се съхраняват в трудовите досиета на работниците и служителите. Св. К. потвърждава, че подписът на уведомление по чл. 37а от НРВПО / л. 166 от делото/ е нейният, но не може да отговори дали изписаната саморъчно дата на документа е написана от нея. Спомня си, че в началото на м. януари е подписала такъв документ.

При така установеното от фактическа страна съдът формира следните правни изводи: Жалбата е допустима - подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд индивидуален административен акт, от лице, което е негов адресат и при наличие на правен интерес от оспорването, с оглед неблагоприятното засягане на правната сфера

на оспорващия.

Съгласно разпоредбата на чл. 404, ал. 1 КТ 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, по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат принудителни административни мерки. В конкретния случай процесните предписания са дадени именно на основание чл. 404, ал. 1 КТ с протокол за извършена проверка, връчен на упълномощен представител на оспорващия на 30.06.2023г.

Според чл. 405 КТ принудителните административни мерки по чл. 404, ал. 1 могат да се обжалват по реда на АПК. Доколкото последният съдържа регламентация на принцип на изборност на оспорването /чл. 148/, жалбоподателят е предпочел да оспори наложените му принудителни административни мерки по съдебен ред, като жалбата му до съда е подадена чрез органа на 07.07.2023г., поради което съдът приема, че правото на оспорване е реализирано в преклузивния 14-дневен срок, регламентиран в разпоредбата на чл. 149, ал. 1 вр. чл. 405 КТ.

Предвид гореизложеното съдът намира, че жалбата е допустима и подлежи на разглеждане по същество.

Разгледана по същество, жалбата е частично основателна.

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

Процесните предписания, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2319421 от 30.06.2023 г. на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, представляват принудителна административна мярка /ПАМ/ по см. на чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ, наложена от компетентен административен орган в рамките на предоставените му правомощия. С разпоредбата на чл. 399 КТ контролът за спазване на трудовото законодателство е предоставен на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда". Дирекциите "Инспекция по труда" като поделения в системата на ИА ГИТ са органи на изпълнителната власт и дейността на тяхната администрация се осъществява от лица, работещи по трудово или служебно правоотношение. Съгласно чл. 20, ал. 1 от Устройствения правилник на ИА ГИТ, инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в КТ, вкл. тези по чл. 404, ал. 1, т. 1, а именно да дава задължителни предписания на работодателя за отстраняване на нарушенията по прилагане на мерките за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

По делото са приети като доказателства заповед № ЧР-43/30.01.2023г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, длъжностна характеристика за длъжност „директор“ на дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, заповед № 1415/08.08.2022 г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, длъжностна характеристика за длъжността „главен инспектор“, заповед № ЧР-367/20.04.2022 г. и заповед № 3-0864/17.10.2022г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, видно от които лицата, извършили проверката на място на 16.05.2023 г., като инспектори в Дирекция "Инспекция по труда Софийска област" разполагат с правомощия за извършване на действия от вида на процесните. Предвид това съдът приема, че процесните принудителни административни мерки са приложени от компетентен административен орган в пределите на предоставената му власт.

Спазено е изискването за форма на административния акт, регламентирано в

разпоредбата на чл. 59 АПК – предписанията са издадени в писмена форма, а протоколът, в който са обективирани, съдържа задължителните реквизити по ал. 2 на посочената разпоредба - наименование на акта; наименование на органа, който го издава; адресат на акта; фактически и правни основания за издаване на акта; разпоредителна част, с която се определят правата или задълженията, начинът и срокът за изпълнението им.

Не се установява да са допуснати нарушения на административнопроизводствените правила при издаването на акта, които да бъдат квалифицирани като съществени и да мотивират отмяната му само на това основание. Доказателства за нарочно писмено уведомяване по реда на чл. 26, ал. 1 АПК за образуването на административното производство не са представени. Съдът приема, обаче, че това не съставлява съществено нарушение на процесуалните правила. В случая по делото е приета като доказателство призовка, с която на основание чл. 45, ал. 1 АПК са изискани пълни трудови досиета на работещите в предприятието, пълни трудови досиета на лицата с прекратени трудови правоотношения, работни графици, разплащателни ведомости, правилник за вътрешния трудов ред, книги за инструктаж по безопасност на труда и пр., както и дружеството е призовано да изпрати представител в Дирекция "Инспекция по труда Софийска област" на 25.05.2023г., когато и следва да бъдат представени на контролните органи посочените книжа. Целта на горесцитираната разпоредба е да се осигури правото на защита на заинтересуваните лица, като им се предостави възможност да изразят становище или възражение, както и да представят необходимите според тях доказателства, имащи отношение към решаването на случая, а в случая този резултат е постигнат, поради което и не е налице нарушение на правото на защита. Преценката на контролния орган е направена, след като са обсъдени релевантните за случая факти и обстоятелства в изпълнение на разпоредбите на чл. 35 и чл. 36 АПК, изискващи индивидуалният административен акт да се издава след изясняване на относимите факти и обстоятелства. По изложените съображения съдът приема, че не са налице основания по чл. 168, ал. 1 вр. чл. 146, т. 3 АПК за отмяна на акта.

Спорът между страните по делото се съсредоточава по приложението на материалния закон - основание за оспорване, респ., за отмяна по чл. 146, т. 4 АПК. Констатациите в протокола по т. 1, т. 3 и т. 4 за посочените в тях неизпълнения на изискванията на трудовото законодателство и представляващи съответно нарушения по чл. 37а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), чл. 13, ал. 1, т. 1 и т. 4 във вр. с чл. 6, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) и чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ във вр. с чл. 12, ал. 4 от НСОПЗ, съставляват основания за дадените от органа задължителни предписания по тези точки от протокола.

Съдът намира за неоснователни възраженията за незаконосъобразност на задължителното предписание по т. 1 от протокол № ПР2319421 от 30.06.2023 г. - работодателят да уведоми писмено работниците и служителите за размера на платения годишен отпуск, който имат право да ползват през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години, съгласно разпоредбата на чл. 37а от Наредба за работното време, почивките и отпуските, със срок за изпълнение: 10.07.2023 г.

Съгласно чл. 37а от НРВПО в началото на всяка календарна година, но в срок не по-късно от 31 януари, работодателят е длъжен да уведоми писмено всеки работник

или служител за размера на платения годишен отпуск, който има право да ползва през календарната година, включително отложен или неизползван от предходни календарни години. Неоснователно е възражението, че предписанието не съдържа изрично посочване на календарната година, защото същата произтича от посочената норма. Доколкото проверката се извършва през 2023г., която календарна година не е изтекла, то именно към 31 януари на тази година следва да е изпълнено горепосоченото задължение.

Не са ангажирани по делото доказателства, че пълномощникът на жалбоподателя е дал обяснение в административното производство, че уведомленията по чл. 37а НРВПО са налични при работодателя, но не се съхраняват в трудовите досиета на работниците и служителите, както и да е поискал да му се предостави възможност да ги представи. Действително в призовката, връчена при проверката на място на обекта на дружеството, същите не са включени изрично, но е посочено, че следва да се представят пълните трудови досиета. По време на проверката по документи в сградата на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ са представени досиетата на работниците и служителите, в това число и на П. К., като е установено, че не съдържат уведомления по чл. 37а НРВПО. Като част от документите, свързани със съществуването на трудовото правоотношение, съгласно чл. 128б, ал. 2 КТ същите следва да се съдържат в трудовото досие. Не се установява по несъмнен начин пълномощникът на дружеството да е поискал допълнителна възможност да представи сочените уведомления, като следва да се отбележи, че липсват и доказателства ответникът да е уведомен за съществуването им до представянето им в съдебното производство.

На уведомленията, макар и формално да носят дата 09.01.2023г., не са направени отбелязвания за входиране във входящ регистър на дружеството, воден по реда на постъпване на документите, а отделно, част от уведомленията и не съдържат отбелязване за дата на връчване. Поради това датата им не е достоверна и може да бъде поставена във всеки един момент за нуждите на съдебното производство. Уведомленията представляват частни документи и не попадат в нито една от хипотезите по чл. 181, ал. 1 ГПК, съгласно която разпоредба частният документ има достоверна дата за трети лица от деня, в който е заверен, или от деня на смъртта, или от настъпилата физическа невъзможност за подписване на лицето, което е подписало документа, или от деня, в който съдържанието на документа е възпроизведено в официален документ, или от деня, в който настъпи друг факт, установяващ по безсъмнен начин предхождащото го съставяне на документа. Поради това представените от жалбоподателя уведомления след издаване на процесното предписание не опровергават по несъмнен начин констатациите на органа, като се налага изводът, че са липсвали към момента на издаването му с протокола за проверката. В този смисъл, например, решение № 5355 от 10.04.2019 г. по адм.д. № 12640/2018г. на ВАС, VI отд. Следователно, даденото с т. 1 от протокола за извършена проверка задължително предписание се явява законосъобразно и жалбата в тази част подлежи на отхвърляне.

По т. 3 от протокола за извършена проверка е дадено задължително предписание, с оглед изплащането на допълнително възнаграждение с постоянен характер, в т.ч. и на лицето А. И. Г. – Р., работодателят да изпълнява задължението си, като с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор да определи допълнителни трудови възнаграждения за: 1. постигнати резултати от труда – текущо,

за година или за друг период; 2. други, имащи постоянен характер, съгласно разпоредбата на чл. 13, ал. 1, т. 1 и т. 4 във връзка с чл. 6, ал. 2 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ).

Съгласно разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ трудовият договор съдържа данни за страните и определя основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане. Според чл. 6, ал. 1 от НСОПЗ 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. Допълнителните трудови възнаграждения се предоставят в пари или в натура – чл. 6, ал. 2 НСОПЗ.

Разпоредбата на чл. 12, ал. 1 от НСОПЗ предвижда, че за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор, а според чл. 13 от НСОПЗ с колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения, едното от които е за постигнати резултати от труда текущо, за година или за друг период, като с договорите и вътрешните правила се определят условията за получаване и размерите на допълнителните трудови възнаграждения. Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са тези по чл. 11 и чл. 12 от НСОПЗ - за по-висока професионална квалификация и за придобит трудов стаж и професионален опит. Постоянен характер, съгласно чл. 15, ал. 2 от НСОПЗ, имат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време. Те са задължителни за изплащане съгласно чл. 6, ал. 1, т. 1 от НСОПЗ, когато са налице предпоставките за придобиване на правото да се получават от конкретния работник или служител. Тях има предвид и нормата на чл. 17, ал. 1, т. 3 от НСОПЗ.

Тъй като възнаграждението за постигнати резултати не зависи само от отработеното време, а от личния принос на работника или служителя, това възнаграждение не може да се определи като такова с постоянен характер.

Според чл. 107м от КТ размерът на трудовото възнаграждение се определя с индивидуалния трудов договор съгласно разпоредбите на трудовото законодателство и в съответствие с колективния трудов договор и вътрешните правила за работната заплата на предприятието. В конкретния случай изплащането на допълнителни трудови възнаграждения е предвидено именно в представените Вътрешни правила за структурата и организацията на работната заплата, като с чл. 14, ал. 1 от същите е предвидено, че с вътрешните правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати от труда – текущо, за година или за друг период, описани в Приложение 2. От друга страна, видно е от представения с преписката трудов договор от 16.05.2022 г., сключен с А. И. Г. – Р., че съобразно т. 5.1 от договора са уговорени основното месечно трудово възнаграждение на лицето и допълнително месечно трудово възнаграждение за придобит стаж и професионален опит в размер на 0.6 % върху основното трудово възнаграждение за всяка година придобит трудов стаж и професионален опит на основание чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Предвид изложеното, съдът приема, че като е дал предписание в противоречие с материалния закон административният орган е постановил незаконосъобразен акт в частта по т. 3 от протокола за извършена проверка, поради което и жалбата в тази част е основателна.

Относно задължителното предписание по т. 4 от протокол за извършена проверка № ПР2319421 от 30.06.2023 г., а именно работодателят да определи в трудовите договори допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане, съгласно разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ. С цитираната като нарушена разпоредба на чл. 66, ал. 1 е установено минималното съдържание на трудовия договор, което включва основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане (т. 7). Съобразно чл. 12, ал. 1 от НСОПЗ за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия – чл. 12, ал. 4, т. 1 от НСОПЗ.

Това допълнително трудово възнаграждение има постоянен характер и съгласно изричната норма на чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ следва да бъде изрично уговорено с трудовия договор.

За законосъобразността на предписание по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ, издадено при правилно приложение на материалния закон, е необходимо установяване по несъмнен начин наличието на нарушение на трудовото законодателство като основание за даване на задължително предписание. В случая съдът приема, че соченото нарушение на трудовото законодателство по т. 4 от протокола за извършена проверка се установява от представените с административната преписка писмени доказателства. Установява се от представения с преписката трудов договор от 14.06.2019г., сключен между „Резинекс България“ ЕООД и М. К. К., че съобразно клаузата на т. 5.1 от договора страните са се договорили за нетно месечно възнаграждение, като е посочен размерът на основното месечно трудово възнаграждение /брутно и нетно/ и липсва изобщо посочване на допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер и периодичността на тяхното изплащане. Следва да се посочи, че по същество относно извършеното нарушение на трудовото законодателство не се и спори по делото, а възражението на жалбоподателя за незаконосъобразност на така даденото задължително предписание по т. 4 от протокола се обосновава с доводи, че посоченото нарушение е установено по отношение на лице, с което трудовото правоотношение е прекратено, а принудителна административна мярка не може да се приложи по вече прекратено трудово правоотношение, тъй като не може да се сключи допълнително споразумение по такова. Отделно от това, жалбоподателят счита, че не са преценени всички факти и обстоятелства при установяване на нарушението по чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ, доколкото към момента на сключване на трудовия договор допълнително трудово възнаграждение не е уговорено, тъй като такова не е било дължимо. Така наведените възражения съдът приема за неоснователни, тъй като даденото на работодателя предписание е общо за изпълнение на задължението да

определи в трудовите договори допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане съгласно разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ, и не касае конкретно трудово правоотношение.

Гореизложеното обосновава извод, че предписанието по т. 4 от протокола се явява материално законосъобразно и жалбата в тази част подлежи на отхвърляне.

По разноските в производството.

При този изход на спора относно разпределението на отговорността за разноските по делото съдът намира следното: И двете страни имат право на разноси, като своевременно са ги претендирали. От жалбоподателя са представени доказателства за сторени разноси в общ размер на 1250 лв. - за държавна такса и адвокатско възнаграждение, като ответникът следва да бъде осъден да му заплати разноси по делото съответно на уважената част от жалбата, а именно в размер на 416,67 лв. На ответната страна следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение съответно на отхвърлената част от жалбата, което съдът определя в размер на 100 лева на основание чл. 24 НЗПП вр. чл. 37 ЗПП вр. чл. 143, ал. 3 АПК, като съобрази фактическа и правна сложност на делото, обема на извършените от процесуалния представител на ответната страна действия по осъществяване на процесуално представителство и броя на проведените по делото съдебни заседания.

Така мотивиран и на основание чл. 172, ал.2, чл. 143, ал. 1 и чл. 143, ал. 3 АПК, Административен съд София – град, 72 състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалбата на „Резинекс България“ ЕООД задължително предписание, дадено по т. 3 от протокол за извършена проверка № ПР2319421/30.06.2023 г. по описа на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“.

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „Резинекс България“ ЕООД в останалата ѝ част срещу предписания по т. 1 и т. 4 от протокол за извършена проверка № ПР2319421/30.06.2023 г. по описа на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“.

ОСЪЖДА Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ да заплати на „Резинекс България“ ЕООД сумата от 416,67 лв., представляваща разноси по делото за държавна такса и адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА „Резинекс България“ ЕООД да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата от 100 лв., представляваща юрисконсултско възнаграждение по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ: