

РЕШЕНИЕ

№ 11140

гр. София, 31.03.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 25 състав,
в публично заседание на 18.11.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Боряна Петкова

при участието на секретаря Мая Миланова, като разгледа дело номер **5561** по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 - чл.178 Административно-процесуалния кодекс (АПК), във вр. с чл.405 от Кодекса на труда (КТ).

Образувано е по жалба на „МЕГАИНВЕСТ - ХОЛД“ ЕООД, ЕИК[ЕИК], срещу ПРЕДПИСАНИЕ, дадено в т.4 от Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2408212/21.03.2024г. на Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място] (ДИТ). С процесния административен акт, в оспорваната му част по т.4, на основание чл.404, ал.1, т.1 КТ, на „Мегаинвест - Холд“ ЕООД - в качеството му на работодател, е предписано в срок до 05.04.2024г., да изпълни задължението си и да предостави на всички работници писмена информация, съдържаща данни за извършените промени при изменението на трудовото правоотношение (увеличение на работната заплата), съгласно чл.66, ал.5 КТ (изм. ДВ, бр.62 от 2022г., в сила от 01.08.2022г.).

Жалбоподателят претендира за недействителност на оспорваното предписание, като издадено в несъответствие с материалноправните норми. Поддържа, че липсата на сключено споразумение може да бъде нарушение на чл.119, ал.1 КТ, но не и на чл.66, ал.5 КТ. Смята, че нормата на чл.119, ал.1 КТ не е относима към задължението по чл.66, ал.5, тъй като липсата на допълнително споразумение между страните не е част от състава на чл.66, ал.5 КТ. Твърди, че за да се осъществи съставът на чл.66, ал.5 КТ е необходимо да бъде установено изменение на трудовото правоотношение за което от страна на работодателя не е предоставена информация на работника. Според него, когато трудовото правоотношение е изменено с допълнително споразумение, нормата

на чл.119, ал.1 КТ не се прилага, тъй като с полагането на подписа си работникът или служителът изразява волята си за извършената промяна и следователно, не само е информиран за промяната, но същата е настъпила по негово искане. Претендира, че в този случай, не се дължи предоставяне на информация по чл.66, ал.5 КТ, защото служителът получава екземпляр от допълнителното споразумение. Релевира доводи, че разпоредбата на чл.66, ал.5 КТ е приложима в случаите, когато промяната на трудовото правоотношение се извършва чрез промяна на нормативен акт при което за работодателя възниква задължение да информира служителя. При това смята, че за да бъде законосъобразна наложената принудителна административна мярка (ПМ), следва да се установи липса на предоставена информация, но не и липса на сключено споразумение по чл.66, ал.5 КТ. Отделно от това посочва, че със Заповед №66/27.12.2023г., на основание чл.118, ал.3 КТ, трудовото възнаграждение на всички работници на „Мегаинвест - Холд“ ЕООД е било увеличено от 780 лева на 933 лева, поради което твърдяното нарушение не е извършено. Чрез процесуалния си представител адв. Н. С. моли съда да отмени Предписанието, дадено в т.4 от Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2408212/21.03.2024г. Претендира да му бъдат присъдени сторените разноски по водене на делото, съгласно представения списък.

Ответникът – ДИРЕКЦИЯ „ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“ - [населено място], представлявана от директора, редовно уведомен за образуваното съдебно производство, не се представлява по делото и не изразява становище по жалбата. Не претендира за разноски.

СЪДЪТ, след като обсъди доводите на страните и писмените доказателства събрани по делото, приема за установено от фактическа страна следното:

В периода 23.02.2024г. – 21.03.2024г., длъжностни лица в ДИТ са извършили проверка за спазване на трудовото законодателство на „Мегаинвест - Холд“ ЕООД. В хода на производството, с призовка, изх. №24012245/23.02.2024г., е изисквана вътрешно-фирмена документация на дружеството, включително трудовите досиета на работниците/служителите в обектите на контрол – площадки за почивка на Автомагистрала (АМ) „Струма“ – Д. 1 и 2, Струмяни 1 и 2. При преглед на личното трудово досие на Д. В. К. било установено, че към него няма приложено допълнително споразумение към трудовия договор с работника, касаещо увеличение на трудовото му възнаграждение. Констатирано е от длъжностните лица, че с Постановление на Министерски съвет (ПМС) №193/12.10.2023г. минималната работна заплата за страната е била определена в размер на 933.00 (деветстотин тридесет и три) лева, смятано от 01.01.2024г. Обоснован е извод за извършено нарушение на разпоредбата на чл.66, ал.5 КТ (изм. ДВ, бр.62 от 2022г., в сила от 01.08.2022г.). Същото нарушение било установено и по отношение на още 26 работника/служителя, индивидуализирани по три имена, при преглед на трудовите им досиета.

По делото е приета Заповед №66/27.12.2023г., с която на основание чл.118, ал.3 КТ, трудовото възнаграждение на всички работници и служители, работещи в „Мегаинвест- Холд“ ЕООД, е увеличено от 01.01.2024г., както следва: 1) основно трудово възнаграждение от 780.00 лева на 933.00 лева; 2) допълнителни трудови възнаграждения – за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0,6 % за всяка изминала година.

Не се твърди по делото и не са ангажирани доказателства в хода на проверката да е

било представено двустранно подписано допълнително споразумение между работодателя „Мегаинвест- Холд“ ЕООД, от една страна и работника Д. В. К., от друга, с което последният да е бил уведомен за настъпила промяна на основното му месечно възнаграждение на 933.00 лева, смятано от 01.01.2024г., съгласно ПМС.

Производството е приключило с даване на процесното Предписание по т.4.

За изясняване на делото от фактическа страна са приети относими писмени доказателства, които ще бъдат съответно коментирани при формиране на правните изводи: Призовка, изх. №24012245/23.02.2024г.; Констативен протокол №24018736/20.03.2024г.; Идентификационна карта на Мегаинвест- Холд“ ЕООД; Заповед №66/27.12.2023г., издадена от ръководител на „Мегаинвест- Холд“ ЕООД; Доказателства за изпълнение на предписанията, дадени в Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2408212/21.03.2024г. на ДИТ, извън процесното (л.29 - 78).

При така установените факти, съдът намира от правна страна следното:

Жалбата е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА.

Насочена е срещу индивидуален административен акт по смисъла на чл.21 АПК, който създава задължения за жалбоподателя, и който подлежи на съдебен контрол за законосъобразност, съгласно изричната разпоредба на чл.405 КТ.

Подадена е в преклузивния срок за оспорване, установен в чл.149, ал.1 АПК.

Разгледана по същество жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА.

Като взе предвид изложените от жалбоподателя оплаквания и извърши проверка на оспорвания акт, на всички основания за законосъобразност, съдът достигна до следните изводи:

Процесното предписание по т.4 от Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2408212/21.03.2024г. е издадено от компетентен административен орган по смисъла на чл.404, ал.1 КТ, в рамките на предоставените му правомощия. С разпоредбата на чл.399 КТ осъществяването на цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство е предоставено на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ (ИАГИТ). 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 (арг. чл.12, ал.1 от Закона за администрацията). Съгласно чл.21, ал.1 от Устройствения правилник на ИАГИТ, приет с ПМС №313/05.10.2022г. (действащ към датата на постановяване на оспорваното предписание), при и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в КТ, включително тези по чл.404, ал.1, т.1 – да дава задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство. Правомощия на инспектор имат и ръководителите на административни звена в специализираната администрация, както и служителите, назначени на длъжност инспектор и юрисконсултите (чл.21, ал.2 от Устройствения правилник на ИАГИТ). В чл.21, ал.4 от Устройствения правилник изрично е регламентирано, че служителите в териториалните дирекции „Инспекция по труда“ имат компетентност на контролен орган в териториалния обхват на съответната дирекция. По делото не се спори, че лицата, извършили проверката и постановили процесната принудителна административна мярка са били в служебно правоотношение, на длъжност „главен инспектор“ в ДИТ – Благоевград. Според регламента на чл.23, ал.1, т.1 от

Устройствения правилник на ИАГИТ при установяване на нарушение на законодателството контролният орган прилага принудителни административни мерки, определени в нормативните актове, по които агенцията осъществява контролна дейност.

Актът е в предписаната от закона форма и при издаването му не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, установени в чл.404 КТ. Съдът споделя разбирането, че нарушението на административно-производствените правила е съществено само тогава, когато е повлияло или е могло да повлияе върху крайното решение по същество на административния орган и до отмяна водят само нарушения, които, ако не бяха допуснати, би могло да се стигне и до друго решение по същество на поставения пред него въпрос.

Процесното предписание по т.4 е постановено в съответствие с приложимите материалноправни норми и с целта на закона.

Несъмнено жалбоподателят „Мегаинвест- Холд“ ЕООД е работодател по смисъла на определението, дадено в §1, т.1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на КТ, съгласно която норма това е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател. Следователно и на основание чл.10 КТ по отношение на дружеството е приложимо трудовото законодателство, регламентирано с КТ и подзаконовите актове по неговото приложение.

Съгласно чл.244, т.1, т.1 КТ Министерският съвет (МС) определя минималната работна заплата за страната за всяка календарна година. С Постановление №193/12.10.2023г. на МС е определен размер на минималната месечна работна заплата за страната от 1 януари 2024г. - 933 лева, както и размер на минималната часова работна заплата - 5,58 лева, при нормална продължителност на работното време 8 часа и при 5-дневна работна седмица. Минималната работна заплата се определя за най-ниско квалифицирания труд, полаган при нормални условия. Нейният размер се установява с оглед необходимостта да се задоволяват основните жизнени потребности на работника или служителя – неговото физическо оцеляване – храна, облекло, жилище и др. Минималната работна заплата е национална и се прилага за цялата страна и за всички работници и служители, независимо от отрасъла, в който са заети, вида на собствеността, въз основа на който се осъществява съответната производствена дейност, и основаниято, от което е възникнало трудовото правоотношение. Минималната работна заплата се определя като минимална месечна работна заплата и минимална часова работна заплата, установена за страната. Същата се определя за нормалната продължителност на работния ден – 8 часа, и за изработване на всички работни дни в месеца. Размерът на минималната работна заплата се осъвременява периодично, с оглед настъпващите положителни промени в ръста на brutния вътрешен продукт и за повишаване на жизненото равнище на най-ниско платените работници и служители. Минималната работна заплата е основна заплата и е задължителна за страните по трудовото правоотношение, които не могат с договор да уговорят по-нисък размер от минималната месечна или часова работна заплата при нормална продължителност на работното време. Правното значение на

минималната работна заплата се проявява като долна граница, под която не може да се слезе за изплащане на трудовото възнаграждение на работника или служителя при добросъвестно изпълнение на неговите трудови задължения (чл.245, ал.1, in fine КТ). С нормата на чл.66, ал.5 КТ е предвидено задължение за работодателя, при всяко изменение на трудовото правоотношение, най-късно до влизането в сила на изменението, да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

По делото не са ангажирани доказателства, че при извършване на проверката на място на 23.02.2024г. и по документи на 19 и 21 март 2024г. (повече от два месеца след промяната в размера на минималната месечна работна заплата за страната с ПМС №193/12.10.2023г.), задължението по чл.66, ал.5 КТ е било изпълнено от работодателят „Мегаинвест - Холд“ ЕООД. Такъв извод не следва от приетата по делото Заповед №66/27.12.2023г. На първо място следва да се отбележи, че този акт, макар и с дата от 27.12.2023г. е бил представен в ДИТ с писмо вх. №24038451/12.04.2024г. - далеч след издаване на процесното предписание по т.4. Освен това от приетия по делото разписан лист за запознаване със съдържанието на Заповед №66/27.12.2023г. (л.27) по никакъв начин не се установява в кой момент на работниците и служителите в „Мегаинвест - Холд“ ЕООД е била предоставена информацията относно увеличения размер на трудовите възнаграждения.

При това съдът приема, че по делото е останало недоказано, че жалбоподателят „Мегаинвест - Холд“ ЕООД, в качеството му на работодател е изпълнил в срок задължението, установено в чл.66, ал.5 КТ, поради което и даденото предписание в т.4 от Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2408212/21.03.2024г. е законосъобразно и не подлежи на отмяна.

Така мотивиран и на основание чл.172, ал.2 АПК, АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, Второ отделение, 25-ти състав,

РЕШИ

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „МЕГАИНВЕСТ- ХОЛД“ ЕООД, ЕИК[ЕИК], срещу ПРЕДПИСАНИЕ, дадено в т.4 от Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2408212/21.03.2024г. на Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място].

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред Върховния административен съд на Р България, в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ

Боряна Петкова