

РЕШЕНИЕ

№ 451

гр. София, 16.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 58 състав,
в публично заседание на 09.11.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Снежанка Кьосева

при участието на секретаря Зорница Димитрова, като разгледа дело номер **11374** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и следващи от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/.

Образувано е по жалба на „Многопрофилна болница за активно лечение Доверие“ АД /“МБАЛ Доверие“ АД/ със седалище и адрес на управление в [населено място] срещу Предписание по т.5 от Протокол за проверка № ПР2230144/28.10.2022г., изготвен от служители на Дирекция „Инспекция по труда“ – С..

С жалбата се твърди, че оспорените предписания противоречат с материалноправни разпоредби. Твърди се, че критерий за допълнителното възнаграждение за „личен принос“, регламентирано в Правилника за възнагражденията и свързаните с тях плащания на болничното заведение е извършената работа и че това възнаграждение е с непостоянен характер, поради което не следва да се включва при определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл.177 от КТ или на обезщетенията по чл.228 от КТ. Иска се предписанието да бъде отменено.

В съдебно заседание жалбата се поддържа от упълномощен представител. Претендира се присъждане на разноски.

Ответникът чрез процесуален представител оспорва жалбата като неоснователна.Оспорва като прекомерен размерът на заплатеното адвокатско възнаграждение от жалбоподателя и претендира присъждане на разноски.

Софийска градска прокуратура не участва в производството.

Съдът, като взе предвид събраните по делото доказателства, прие за установено следното:

Жалбоподателят е акционерно дружество, със седалище и адрес на управление [населено място],[жк], ул.“Ф. Г. №2.

Със заповед от 14.01.2022г., на основание чл.6, ал.2, т.14 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ /ИА на ГИТ/, изпълнителният директор на ИА на ГИТ е определил териториалния обхват на контролната дейност на служителите в дирекция „Инспекция по труда“ със седалище С., район „И.“, [улица]и дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище С., [улица], като район „О. купел“ е включен в правомощията на дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище С., [улица].

На 05.09.2022г. в министерство на здравеопазването постъпил анонимен сигнал от група лекари, работещи в „МБАЛ Доверие“ АД и МЦ “Доверие“ във връзка с начина на формиране на работната заплата. Копие от сигнала е изпратено в ИА „ГИТ“.

На 21.09.2022г. Р. А. – главен инспектор в дирекция „Инспекция по труда“ С. и В. В. – началник отдел „ТППО“ в същата дирекция и на 29.09.2022г. и на 28.10.2022г. Р. А. и Н. Г. – главен инспектор в същата дирекция извършили проверка по спазване на трудовото законодателство на „МБАЛ Доверие“ АД. За констатираните нарушения и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях на основание чл.404, ал.1, т.1 от КТ с Протокол за извършена проверка № ПР2230144/28.10.2022г. са дадени предписания. Според предписанието по т.5 в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл.177 или на обезщетенията по чл.228 от Кодекса на труда /КТ/ работодателят следва да включва и допълнителното трудово възнаграждение с постоянен характер /възнаграждение за „личен принос“/ определено с индивидуалните трудови договори и с вътрешния акт на работодателя – Правилник за възнагражденията и свързаните с тях плащания, съгласно чл.17, ал.1, т.3 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата.

Оспореният протокол е връчен на „МБАЛ Доверие“ АД чрез упълномощен представител на 28.10.2022г.

За Р. А. и Н. Г. са представени заповеди за назначаване и копия на връчените им длъжностни характеристики за длъжността главен инспектор в дирекция „Инспекция по труда“ С..

Точка 5 на Протокол за извършена проверка № ПР2230144/28.10.2022г. е оспорена пред изпълнителния директор на ИА на „ГИТ“, който с решение от 25.11.2022г. е отхвърлил жалбата като неоснователна. Решението е съобщено на „МБАЛ Доверие“ АД на 30.11.2022г.. Процесната жалба е подадена на 12.12.2022г.

Разпитаната по делото свидетелка М. П. С. работи като счетоводител в „МБАЛ Доверие“ АД. Свидетелства, че възнагражденията се формират на база основно възнаграждение, което се уговаря от работника и работодателя в трудовия договор и отделно се формира допълнително трудово възнаграждение, наречено „личен принос“. Обяснява, че възнаграждението за „личен принос“ няма постоянен характер, зависи само от личния принос на конкретния служител през месеца и се изчислява съгласно посоченото в Правилника за възнагражденията и свързаните с тях плащания на „МБАЛ Доверие“ АД. Уточнява, че за времето, през което лекарят е в отпуск и не преглежда пациенти, тоест няма личен принос, не получава допълнително възнаграждение.

Представен е Правилник за възнагражденията и свързаните с тях плащания на „МБАЛ Доверие“ АД, утвърден на 18.11.2022г. от изпълнителния директор на болничното

заведение.

За установяване на обстоятелствата по делото съдът допусна и прие неоспорена от страните съдебна експертиза, изпълнена от вещото лице Н. М. Със заключението се установява следното: По отношение на допълнително трудово възнаграждение за „личен принос“ /описано в член 10 от „Правилника“, с посочени максималните размери/ от предоставените изходните данни за реализираните приходи за различните категории персонал и различните структури, съотнесени с индивидуалните коефициенти за „личен принос“ се получават сумите, отразени във фишовете на проверяваните лица. Експертът не е установил несъответствия между посочения начин на изчисления в „Правилника“ и това отразено като начисление във фишовете за работна заплата. Това съответствие е подробно описано в Справка №6, където поименно е описан персонала със съответната длъжност и период на начисление на работната заплата. В заключението е посочено, че ДТВ за „личен принос“, се изчислява на база на реализираните приходи от съответните лица и/или съответните звена, които се преобразуват с определени проценти. Факторът, определящ изчисляването на възнаграждението за „личен принос“ са конкретно реализираните месечни приходи. Заключението е, че допълнителното трудово възнаграждение за „личен принос“ не е възнаграждение с постоянен характер.

Съдът изгради фактическата обстановка въз основа на всички събрани по делото доказателства.

ПРАВНА СТРАНА

Жалбата е процесуално допустима. Подадена е от адресат на Протокола за извършена проверка и срещу подлежащ на оспорване административен акт. Жалбата е подадена и в срок, считано от датата на която жалбоподателят е узнал решението на изпълнителния директор на ИА“ГИТ“. Доказателства, че „МБАЛ Доверие“ АД е било надлежно уведомено за датата, на която жалбата му и преписката са изпратени от дирекция „Инспекция по труда“ в ИА“ГИТ“ не са представени.

Разгледана по същество жалбата е основателна.

За предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, 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: т.1 да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство /чл.404, ал.1, т.1 от КТ/. Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение, се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика.

Оспореният административен акт е издаден при действието на Устройствен правилник на ИА“ГИТ“, в сила от 15.10.2022г. /Устройствен правилник, Правилника/. Съгласно чл.20 и чл.21, ал.4 от Правилника дирекциите "Инспекция по труда" са териториални поделения към Главна дирекция "Инспектиране на труда", като служителите в териториалните дирекции "Инспекция по труда" имат компетентност на контролен орган в териториалния обхват на съответната дирекция. В случая

оспореният акт е издаден от служители на дирекция „Инспекция по труда“ [населено място] и касае обект със седалище в териториалния обхват на същата дирекция. В проверката са участвали трима инспектори и началник на отдел „ТППО“. Според чл.21, ал.2 от Правилника правомощия на инспектор имат всички служители, назначени на длъжностите инспектор и юрисконсулт, както и ръководителите на административни звена в специализираната администрация. Изложеното сочи, че оспореният акт е издаден от компетентен орган.

В административната преписка е приложена заповед №3-0055/14.01.2022г. на изпълнителния директор на ИА“ГИТ“, с която се изменя териториалната компетентност на контролните органи в дирекции „Инспекция по труда“ [населено място] и „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище в [населено място], като на служителите от втората дирекция са предоставени правомощия на територията на [населено място], район О. купел, в който е седалището на „МБАЛ Доверие“ АД. Съгласно тази заповед оспорените предписания е следвало да бъдат разпоредени от служители на „Инспекция по труда Софийска област“ със седалище в [населено място]. В случая правилно контролните органи не са се съобразили със заповед №3-0055/14.01.2022г. и процесният Протокол за извършена проверка е издаден от служители на дирекция „Инспекция по труда“ [населено място], в съответствие с действащия Устройствен правилник на ИА“ГИТ“.

Към датата на издаване на заповед №3-0055/14.01.2022г. дейността, съставът, структурата, функцията и организацията на работа на ИА“ГИТ“ към министъра на труда и социалната политика, са регламентирани в Устройствения правилник на ИА“ГИТ“, приет с Постановление на Министерски съвет №2/13.01.2014г., отм. ДВ, бр.81/11.10.2022г.. С нормата на чл.16, ал.2 на отменения Правилник изрично е определена териториалната компетентност на контролните органи. С отменения Правилник, не е предвидена възможност определената в него териториална компетентност да бъде делегирана на длъжностни лица – контролни органи от друга дирекция „Инспекция по труда“. Според чл.6, ал.2, т.14 от Устройствения правилник /отм./ – посочена като правно основание за издаване на заповед №3-0055/14.01.2022г., изпълнителният директор на ИА“ГИТ“ определя обхвата на дейност и компетентност на инспекторите по труда. Но тъй като териториалната компетентност на инспекторите и другите контролни органи, е била изрично определена с нормата на чл.16, ал.2 от отменения Устройствен правилник, то в обхвата на правомощието на изпълнителния директор на ИА“ГИТ“ по чл.6, ал.2, т.14, е било възможно да определя само предметната /материална/ компетентност на инспекторите в ДИТ. Този извод следва и по аргумент от противното на чл.21, ал.3 от Устройствения правилник на ИА“ГИТ“ /отм./. Съгласно тази разпоредба служителите от специализираната администрация на Централното управление имат компетентност на инспектор по труда за цялата територия на Република България.

Компетентността на всеки административен орган е нормативно определена и не може да бъде преотстъпвана на друг орган, освен ако законът изрично допуска това. Според теорията и константната съдебна практика всяка некомпетентност на административния орган – материална, териториална и по степен, води до нищожност на административния акт. Изложеното сочи, че Заповед №3-0055/14.01.2022г. на изпълнителния директор на ИА“ГИТ“ е нищожна и не е породила правни последици. Действително с чл.21, ал.5 от действащия Устройствен правилник е предвидена възможност териториалната компетентност на контролните органи да се определя и

изменя от изпълнителния директор с изрична заповед. Но с тази разпоредба не се преодолява нищожността на Заповед №3-0055/14.01.2022г., поради което несъобразяването на контролните органи с нея не се отразява на предоставената им с Правилника компетентност.

Оспореният акт е издаден в писмена форма, с посочени фактически и правни основания. В хода на административното производство не са допуснати процесуални нарушения водещи до отмяна на акта.

Допуснато е нарушение на материалния закон.

Съгласно разпоредбата на чл.66, ал.1, т.7 от КТ, трудовото възнаграждение е сбор от основното и допълнителните възнаграждения с постоянен характер. Основната заплата според легалното определение, дадено в чл.4, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/, е възнаграждение за изпълнението на определени задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. Допълнителните трудови възнаграждения са различни плащания: за трудов стаж и професионален опит, за по-висока лична квалификация, за нощен труд, за положен извънреден труд, за работа през почивни дни и дните на официални празници и други. Разпоредбата на чл.6 от НСОПЗ предвижда, че допълнителните трудови възнаграждения са определените с наредбата или друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително, както и договорените с индивидуален и/или колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия. 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. Постоянен характер, съгласно чл.15, ал.2 от НСОПЗ имат онези допълнителни възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време. 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. 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. С постоянен характер са и всички предвидими и сигурни допълнителни възнаграждения, които са предвидени в колективния или индивидуалния трудов договор, във вътрешните правила за работна заплата, в нормативен акт, плащането на които зависи само от отработеното време. Допълнително възнаграждение, което не е в зависимост само от отработеното време, не е такова по чл.15, ал.2, вр. с чл. 17, ал.1, т.3 от НСОПЗ. Допълнително възнаграждение, което се изплаща по преценка на работодателя в зависимост от личния принос, не е с постоянен характер по смисъла на чл.15, ал.2 от НСОПЗ, защото не е в зависимост само от отработеното време. По същата причина и целевите награди, премиите, изплащани поради участие в трудовия процес и постигнати резултати не са допълнителни трудови възнаграждения по смисъла на чл.15, ал.2 от НСОПЗ /в този смисъл са решения по гр. д. № 1407/29015г. на ВКС, III ГО; гр.д. №

1558/2009г. на ВКС, IV ГО; гр. д. № 4256/2013 г. на ВКС, IV ГО/.

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 за лекарите съгласно чл.10, ал.3 от Правилника за възнагражденията и свързаните с тях плащания в „МБАЛ Доверие“ АД конкретният размер на индивидуалното брутно трудово възнаграждение се определя по ред посочен в Правилника и включва: основното трудово възнаграждение, допълнителни трудови възнаграждения по КТ и други нормативни документи и допълнително възнаграждение за постигнати резултати /личен принос/. 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. Тези възнаграждения макар и да са предвидими не са сигурни допълнителни възнаграждения.

За времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни /чл.177, ал.1 от КТ/, а когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал.1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер /чл.177, ал.2 от КТ/. След като възнаграждението за постигнати резултати не е с постоянен характер, то не следва да се включва в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл.177 от КТ. Този извод е меродавен и за обезщетението по чл.228, ал.1 от КТ, съгласно който брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по този раздел е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. Възнагражденията за личен принос нямат постоянен характер, поради което не следва да се включат в базата за определяне на възнаграждението по чл.177 от КТ и на обезщетението по чл. 228 от КТ на основание чл.17, ал.1, т.3 от НСОПЗ. Като е дал предписание в противоречие с материалния закон административният орган е постановил незаконосъобразен акт в частта по т.5 от Протокола за извършена проверка. Жалбата е основателна. В подкрепа на този извод е и заключението на вещото лице, според което не са налице несъответствия между посочения начин на изчисления в

Правилника и отразеното като начисление във фишовете за работна заплата.

При този изход на делото основателна е претенцията на жалбоподателя за присъждане на разноски. Представен е договор за предоставяне на адвокатски услуги с договорен адвокатски хонорар в размер на 800,00 лв. без ДДС, фактура за възнаграждение в размер на 960,00 лв. с ДДС и преводно нареждане за заплатено адвокатско възнаграждение в размер на 960,00 лв. Ответникът е оспорил размера на адвокатското възнаграждение като прекомерно, но тъй като размерът е под определения в чл.8, ал.3 от Наредба № 1 от 9.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, не следва да се променя. Жалбоподателят е внесъл и държавна такса в размер на 50,00 лв. и е заплатил разноски за вещо лице в размер на 561,60 лв. Общо заплатените разноски са в размер на 1521,60 лв.

Претенцията на ответника за разноски е неоснователна.

Така мотивиран и на основание чл.172, ал.2 от АПК, СЪДЪТ

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ предписанието по т.5 от Протокол за проверка № ПР2230144/28.10.2022г., изготвен от служители на Дирекция „Инспекция по труда“ – С..

ОСЪЖДА Дирекция „Инспекция по труда“ – С. да заплати на „МБАЛ Доверие“ АД, ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление [населено място] сумата 1521,60 лв., разноски по делото.

Решението може да се обжалва пред Върховен административен съд в 14-ет дневен срок от съобщаването му.

СЪДИЯ: