

РЕШЕНИЕ

№ 1328

гр. София, 25.02.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 40 състав,
в публично заседание на 13.02.2020 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Дияна Николова

при участието на секретаря Наталия Дринова, като разгледа дело номер **12828** по описа за **2019** 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 жалба на МЦ [фирма] срещу принудителни административни мерки, наложени с Протокол за извършена проверка изх.№ ПР1934076/22.10.2019г., съставен от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ /ДИТ/ - С. – предписание, издадено на основание чл.404, ал.1, т.12 КТ, работодателят – оспорващото дружество, да изплати начисленото трудово възнаграждение за м.юли 2019г. на Й. П. Й. в размер на 2997,31 лева, съгласно чл.128, т.2 КТ.
Жалбоподателят моли за отмяната на оспореното предписание като незаконосъобразно – издадено при допуснато съществено нарушение на административнопроизводствените правила, неправилно приложение на материалния закон и в несъответствие с целта му. Съображенията за това са, че с Трудов договор № 4/26.02.2018г., сключен между работодателя и работника, е уговорена продължителност на работното време 7 часа на ден или седмично 35 часа, за длъжността „пластичен хирург“. На служителя била предоставена и длъжностна характеристика. На 08.04.2019г. Й. подал писмено предизвестие на основание чл.326, ал.1 КТ за прекратяване на трудовия договор. От тази дата до момента на прекратяване на договора /05.07.2019г./ служителят не се явявал на работа и не изпълнил нито едно от задълженията, описани в длъжностната характеристика. Предвид това намира, че за посоченото време трудово възнаграждение не се дължи от работодателя, в какъвто смисъл е трайно установената съдебна практика.

В съдебно заседание изложеното в жалбата и направеното с нея искане се поддържат чрез адв.Д., който допълнително навежда, че към момента на налагането на ПАМ трудовото правоотношение е било прекратено, съответно спорът относно дължимостта на трудовото възнаграждение е гражданскоправен, подлежи на разрешаване по гражданскоправен ред и предвид това органите на инспекцията по труда нямат право да извършват проверки от вида на процесната, в какъвто смисъл е съдебната практика. Подробни съображения излага в писмени бележки. Претендира разности по представен списък.

Ответникът по оспорването, чрез юрк.С. в съдебно заседание, моли жалбата да бъде отхвърлена като неоснователна. Позовава се на разпоредбата на чл.404, ал.1, т.12 КТ, която изрично предвижда правомощие на органите на инспекцията по труда да издават предписания от категорията на процесното. В случая във ведомостта за заплати за м.юли 2019г. било начислено трудовото възнаграждение на Й. за отработените дни, като по този начин работодателят признавал неговата дължимост, но не било изплатено. Твърденията, че Й. не се е явявал на работа намира за недоказани, предвид това, че не са документирани по някакъв начин. Не били документирани и други нарушения на трудовата дисциплина. Претендира присъждането на юрисконсултско възнаграждение.

Прокурор от Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по законосъобразността на оспорения акт.

Административен съд София-град, след като обсъди релевираните с жалбата основания, доводите на страните в съдебно заседание и прецени събраните по делото доказателства, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

Жалбата е допустима – подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд индивидуален административен акт, от лице, което е негов адресат, при наличие на правен интерес от оспорването, с оглед неблагоприятното засягане на правната сфера на оспорвания, в преклузивния 14-дневен срок, регламентиран в разпоредбата на чл.149, ал.1 АПК, вр. чл.405 КТ, с оглед обстоятелството, че протоколът, съдържащ даденото предписание е връчен на 22.10.2019г., а жалбата срещу него е заведена в деловодството на административния орган на 04.11.2019г.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

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

Процесното предписание, обективизирано в Протокол за извършена проверка изх.№ ПР1934076/22.10.2019г., съставен от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ /ДИТ/ - С., представлява принудителна административна мярка /ПАМ/ по см. на чл.404, ал.1, т.12 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 подразделения 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.12, а именно да дава задължителни предписания на работодателя 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, вкл. да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения.

Видно от представените и приети като доказателства по делото, заповеди за изменение на служебното правоотношение и длъжностни характеристики към тях, инспекторите И. Й. и В. В., извършили проверката и съответно постановили обжалвания акт, са натоварени с функциите да осъществяват интегриран контрол в областта на трудовите правоотношения, а по силата на Устройствения правилник извършват проверки и дават предписания. В конкретния случай е дадено предписание за отстраняване на нарушение на трудовото законодателство – конкретно на разпоредбата на чл.128, т.2 КТ, като работодателят е задължен да изплати уговореното и начислено трудово възнаграждение на служителя Й. П. Й. за м.юли 2019г. Предвид това, съдът приема, че оспореният акт – задължително предписание по чл.404, ал.1 КТ, е издаден от компетентен административен орган, в пределите на предоставената му от закона власт.

Спазено е изискването за форма на административния акт, регламентирано в разпоредбата на чл.59 АПК – предписанието е издадено в писмена форма, съдържа задължителните реквизити по ал.2 на посочената разпоредба, а именно наименование на органа, който го издава; наименование на акта; 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. От фактическа страна предписанието е мотивирано с установеното при проверката начисляване във ведомостта на трудово възнаграждение на служителя за м.юли 2019г. и неизплащането му, а като правно основание за издаването му е посочена разпоредбата на чл.404, ал.1, т.12 вр. чл.128, т.2 КТ. Посочването на фактическите и правните основания за издаване на акта е предпоставка за упражняване на контрол за законосъобразност върху него, а от друга страна гарантира правото на защита на адресата на акта, поради което не е налице основание за отмяна по чл.146, т.2 АПК.

Обратно на твърденията на оспорващия, не се установяват допуснати при издаването на акта, нарушения на административнопроизводствените правила, които да бъдат квалифицирани като съществени и да мотивират отмяната му само на това основание. Съдът намира и че правилно е приложен материалният закон, съответно задължителното предписание е в съответствие с целта му, а именно да преустанови констатираното нарушение на трудовото законодателство.

От доказателствата по делото се установи, а и страните не спорят относно обстоятелството, че между оспорващото дружество, в качеството му на работодател, и Й. П. Й., е съществувало трудово правоотношение, възникнало по силата на сключения между страните Трудов договор № 4/26.02.2018г. Страните са се договорили, че Й. ще изпълнява длъжността лекар пластично възстановителна и естетична хирургия, за неопределено време, на непълнен работен ден – 7 часа, 35 часа седмично, с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 16 155 лева и допълнителни възнаграждения с постоянен характер – по 0,6% за всяка година трудов стаж и професионален опит. Уговорено е, че възнаграждението ще се изплаща ежемесечно със срок до последния работен ден на месеца, следващ месеца, за който се отнася. Характерът на работата е съгласно длъжностната характеристика, неразделна

част от договора. Според т.3 от трудовия договор, срокът на предизвестие е 90 дни и е еднакъв за двете страни.

С вх.№ 1/08.04.2019г. Й. завел молба на основание чл.326, ал.1 КТ да бъде освободен от заеманата длъжност като тази молба да се счита за 90-дневно писмено предизвестие за прекратяване на сключения на 26.02.2018г. трудов договор, считано от датата на подаване на молбата – 08.04.2019г.

Със Заповед № 3/05.07.2019г. трудовото правоотношение е прекратено, считано от 08.07.2019г.

Според ведомостта за заплати за м.юли 2019г., в която Й. е вписан под т.6, на същия е начислено трудово възнаграждение в размер на 3511,96 лева за отработените дни и допълнително възнаграждение в размер на 231,79 лева, като след приспадане на дължимите вноски за задължително осигуряване и дължимия Д. сумата за получаване е определена на 2997,31 лева.

На 22.10.2019г. от инспектори от ДИТ – С. е извършена проверка по документи в Медицински център [фирма] като от представените разплащателни документи на дружеството е установено, че работодателят не е изплатил начисленото трудово възнаграждение за м.юли 2019г. на Й. П. Й. в размер на 2997,31 лева в нарушение на чл.128, т.2 КТ. Предвид това е издадено оспореното предписание със срок на изпълнение 10.11.2019г.

Предвид тези фактически установявания съдът намира, че даденото задължително предписание е съответно на материалния закон. Разпоредбата на чл.128, т.2 КТ установява задължение за работодателя в установените срокове да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа на работника/служителя. Начинът, сроковете и мястото на изплащане на трудовото възнаграждение са регламентирани в разпоредбата на чл.270 КТ. Съгласно нея трудовото възнаграждение се изплаща в предприятието, където се извършва работата /ал.1/; трудовото възнаграждение се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти доколкото не е уговорено друго /ал.2/; трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя по ведомост или срещу разписка или по писмено искане на работника или служителя - на негови близки. По писмено искане на работника или служителя трудовото му възнаграждение се превежда на влог в посочената от него банка /ал.3/.

В настоящия случай по делото не са ангажирани доказателства работодателят да е изплатил на служителя начисленото във ведомостта трудово възнаграждение за м.юли 2019г. по някой от начините, посочени в ал.3 на чл.270 КТ. Възраженията му се свеждат до недължимост на посоченото трудово възнаграждение в размер на 2997,31 лева, поради обстоятелството, че Й. не се е явявал на работа от датата на подаване на писменото предизвестие за прекратяване на трудовия договор. Доказателства за това по делото обаче не са ангажирани, поради което това възражение следва да бъде възприето единствено като обслужващо защитната теза на оспорващия.

Неоснователно намира съдът и другото наведено възражение, основано на представената в съдебно заседание съдебна практика относно правомощията на контролните органи да дават задължителни предписания по вече прекратени трудови правоотношения.

Както се посочи, предписанието е дадено на основание чл.404, ал.1, т.12 КТ. Съгласно тази разпоредба, органите на инспекцията по труда имат правомощията да прилагат принудителни административни мерки като дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови

възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения.

В случая от събраните по преписката и делото доказателства, съдът намира за доказано, че работодателят е начислил във ведомостта за заплати трудовото възнаграждение на Й. за м.юли 2019г., но не го е изплатил. Това обстоятелство поражда правомощието на контролните органи да приложат процесната ПАМ след прекратяване на трудовия договор.

Обект на гражданскоправен спор е наличието или не на основание за неизплащането на възнаграждението, т.е. липсата на престиран труд във вид и обем, договорен с трудовия договор, доколкото се касае за имуществен спор между страните. Този въпрос подлежи на разглеждане от граждански съд. Ако настоящият съдебен състав разгледа въпроса дали работникът действително е изпълнил своята част от трудовия договор, в договорения вид и обем, и съответно дали е изработил трудовото възнаграждение, то ще предреши спора пред гражданския съд, което е недопустимо.

Отделно от това следва да се посочи, че съдебната практика не е била единна по въпроса дали контролните органи имат правото да дават задължителни предписания на работодателя след прекратяване на трудовото правоотношение – в този см. е Решение № 3661 от 21.03.2018 г. по адм. д. № 13067/2017 г., VI отд. на ВАС, както и цитираната в него съдебна практика, а и разпоредбата на т.12 от ал.1 на чл.404 КТ е нова – обнародвана е в ДВ, бр.102 от 2017г. и е в сила от 22.12.2017г., докато съдебните решения, на които се позовава жалбоподателят предшестват приемането ѝ и влизането ѝ в сила.

Предвид изложеното, съдът намери оспорения административен акт за законосъобразен – постановен при отсъствие на някое от отменителните основания по чл.146 АПК, съответно този извод обуславя неоснователност на жалбата, която следва да бъде отхвърлена.

Основателна при този изход на спора е претенцията на ответника за присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Същото следва да бъде определено в размер на 100 лева, на основание чл.78, ал.8 ГПК, вр. чл.37 ЗПП, вр. чл.24 НЗПП, вр. чл.144 АПК, предвид липсата на фактическа и правна сложност на делото.

Водим от горното и на основание чл.172, ал.2 АПК и чл.78, ал.8 ГПК, вр. чл.37 ЗПП, вр. чл.24 НЗПП, вр. чл.144 АПК, Административен съд София-град, Второ отделение, 40-ти състав

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на МЦ [фирма] срещу принудителни административни мерки, наложени с Протокол за извършена проверка изх.№ ПР1934076/22.10.2019г., съставен от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“-С..

ОСЪЖДА МЦ [фирма] да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата в размер на 100 /сто/ лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба в 14-дневен срок от съобщаването му чрез Административен съд София-град пред Върховния административен съд.

Решението да се съобщи на страните чрез изпращане на препис от него по реда на чл.137 АПК.

Съдия: