

В И М Е Т О Н А Н А Р О Д А

Административен съд – Перник, в публично заседание проведено на единадесети март през две хиляди и петнадесета година, в състав:

СЪДИЯ: Стефан Станчев

при секретаря Е.В.***, като разгледа докладваното от съдията административно дело № 23/2015 г. по описа на съда, за да се произнесе взе предвид следното:

Й.Г.Ц. ***, чрез пълномощник оспорва основателността на решение изх. № 404-25643/14.XI.2014 г., издадено от ИА ГИТ, чрез представляващ изп. директор, с което е потвърдено разпореждането на директор на дирекция “ИТ” София. С потвърденото разпореждане е оставено без последствие искането на оспорващата да ѝ бъде прекратен по реда на чл. 327, ал. 2 във вр. ал. 1, т. 10 от КТ трудов договор между нея и търговско дружество “ГРИЙН УЕЛТ” ЕООД – София. В жалбата са развити оплаквания, че необосновано административният орган е отказал да проведе успешно в полза на заявителя/жалбоподател процедура по прекратяване на договора ѝ от 30.VIII.2012 г. Развити са съображения за наличие на законово оформен трудов договор, от който са породени следващите от това права и задължения за страните по него. С оспорването се поддържа становище, че в хода на административното производство, решаващия орган не е взел под внимание, че недобросъвестна страна в съществуващото, според оспорващата, трудово правоотношение е т.нар. работодател. Твърди се, че изводите на адм. орган за липса на валидно трудово правоотношение са неправилни, тъй като валидността или липсата на такава е прерогатив на съда по силата на чл. 74, ал. 2 от КТ. Иска се отмяна на решението на АО и връщане на преписката за произнасяне по същество с указание за наличието на трудово правоотношение, което да се прекрати при условието на чл. 327, ал. 1, т. 10 от КТ. Няма претенция за разноски.

Ответникът по жалбата – ИА ГИТ, чрез представляващ, оспорва изцяло основателността на развитите оплаквания. Твърди, че между жалбоподателя и заинтересованата страна “ ГРИЙН УЕЛТ” ЕООД не е имало и не е възниквало трудово правоотношение, което да е предмет на прекратяване по административен ред. По същество иска да се отхвърли жалбата и да се присъдят деловодни разноски по приложения списък

Заинтересованата страна “ ГРИЙН УЕЛТ” ЕООД не взема отношение.

Съдът, като взе предвид становищата на страните и обсъди доказателствата по делото прие следното:

Касационната жалба е процесуално допустима, подадена от страна, която търпи неблагоприятни последици от двата административни акта в срока по чл. 140, ал. 1 от АПК.

По същество е неоснователна и се дължи отхвърлянето ѝ.

Съдът приема за безспорни факти, които не се спорят от страните – жалбоподателят е влязъл във връзка с лице представило се за представител на 3. страна. Целта на комуникацията била да се сключи трудов договор, за да може да се ползват социални придобивки – получаване на помощи за майчинство, наличие на осигурителен стаж и производни от това позитиви. През месец август, 2012 оспорващата влязла във връзка с такова лице, видно от приложените записи от ел. поща е безспорно, че е имало размяна на информация и бланки на трудов договор, който в крайна сметка е подписан - едностранно – от жалбоподателя. От страна на документалния осигурител – 3. страна, трудовия договор не е оформен с подписа на представляващия А.И.***; последната няма представа за физическото съществуване на жалбоподателя до 2013 г., когато сигнализира прокурорските служби за извършване на противоправни деяния от името на собственото ѝ търговско дружество от трети лица, които не са обвързани с дейност във дружеството.

По административната преписка е представен трудов договор № 4 от 30.VIII.2012 г., сключен – съгласно бланковия текст между заинтересованата страна и жалбоподателя. Този договор е оформен с подпис на работника. Следователно – трудов договор няма, защото такъв не е сключван от страните, императивно определени в разпоредбата на чл. 61, ал. 1 от КТ. Представеният екземпляр от трудов договор няма никаква доказателствено стойност за наличие на редовно възникнало трудово правоотношение. Уведомлението за сключения трудов договор е породило права за получаване на социални и осигурителни придобивки без да е налице правопораждащ факт за това.

За ответника, като административен орган не съществува правна възможност да направи извод за съществуване на трудово правоотношение без наличие на писмен трудов договор, особено в ситуацията, която е възникнала за жалбоподателя. Случаите, в които контролните органи на инспекцията по труда могат да обявят съществуването на трудово правоотношение при липса на писмен трудов договор са регламентирани в разпоредбата на чл. 405а от КТ. Основна предпоставка за това е Инспекцията по труда да установи полагане на труд към момента на извършване на проверката по работни места. Това е единственото изключение въведено от законодателя, с което могат да се отстранят вредните последици за работника или служителя, работещ без писмен трудов договор, тъй като в постановлението по чл. 405а от КТ се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение и в хипотезата на чл. 405а, ал. 6 от КТ, същото замества трудовия договор. Извън посочените случаи административният орган няма правна възможност да приеме, съществуване на трудово правоотношение. След момента на прекратяване на полагането на труд за лицето съществува единствено и само право на установителен иск по реда на Закона за установяване на трудов и осигурителен стаж по съдебен ред. Само на това основание обжалваното решение е законосъобразно. В конкретния случай е налице и трудовоправен спор за съществуването на трудовото правоотношение. В с.з. на 11 февруари, т.г., по реда на чл. 171, ал. 5 от АПК жалбоподателят даде пояснения, които са в

съответствие с писмените доказателства, че е контактувала с лице по телефон и ел. поща, че са разменяли книжа по ел. поща за сключването на трудов договор, тъй като предходния осигурител по някакви причини не е могъл да поеме изпълнението на ангажимента докрай, до изтичане на времето на майчинство на жалбоподателя да се легитимира като “осигурител”. Повече от безспорно е, че жалбоподаателят няма представа нито за търговското дружество – 3. страна, нито за това, каква е същността на трудовата “дейност”, за която се сключва трудов договор.

Следващата абсолютна предпоставка за прекратяване на трудов договор по реда на чл. 327, ал. 2 от КТ е работодателят, лицето което го представлява или лицето определено да получава кореспонденцията на работодателя, да не могат да бъдат намерени. Обстоятелството дали има законен представител или пълномощник на работодателя е част от доклада по чл. 6, ал. 1 от Наредбата и се изследва на основание чл. 6, ал. 2 от Наредбата. По преписката безспорно се установява, че контакт с управителя на дружеството е осъществен и това е предпоставка да не се приложи реда за прекратяване на трудов договор по чл. 327, ал. 2 от КТ. Допълнително, административния орган се позовал на образуваната в РПр-ра преписка по сигнала на собственика на дружеството.

Твърдението в жалбата, че подаденото уведомление по реда на чл. 62, ал. 3 от КТ за регистриране на трудов договор е доказателство за неговото съществуване и валидност на трудовото правоотношение е неправилен и незаконосъобразен. Следва да се прави отлика от това, че предназначението и смисъла на уведомяването е за възникнало осигурително правоотношение, а не за трудово такова. Регистрирането на трудов договор в ТД на НАП се извършва без представяне на сключения трудов договор. Доказателство за валидност и съществуване на трудовото правоотношение е писмената форма на трудовия договор. Задължението за регистриране на трудовия договор е свързано със сигурността на работника или служителя за внасяне на осигурителните вноски и гарантиране на осигурителните му права. В този смисъл е задължението на работодателя да не допуска до работа работник или служител преди да му предостави копие от процесното уведомление, заедно с екземпляр от трудовия договор. Регистриране на трудови договори без реално съществуване на трудово правоотношение, като наложила се практика за получаване на средства от “общественото осигуряване” е наложило да се приемат законодателни промени, които в конкретиката на казуса са неприложими, по причина, че трудов договор – няма, тъй като не е имало воля за това от страна на посочения за “работодател” субект.

Изложеното е основание да се приеме, че административния орган правилно не е уважил заявлението за прекратяване на трудов договор от 4.VII.2014 г. от жалбоподателя. Жалбата, на посочените основания е неоснователна и следва да се отхвърли, като в тежест на жалбоподателя се поставят направените от ответника деловодни разноски по приложения списък в размер на 345,90 лева.

Във връзка с изложеното, съдът

Р Е Ш И

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Й.Г.Ц.,***, против решение изх. № 404-25643/14.XI.2014 г., издадено от ИА ГИТ, чрез представляващ изп. директор, с което е потвърдено разпореждането на директор на дирекция "ИТ" София № ИЗ-51-0102-3540/29.VII.2014 г., с което е постановен отказ да се прекрати трудов договор от 30.VIII.2012 г. между Й.Г.Ц.,*** и "Грийн Уелт" ЕООД.

ОСЪЖДА Й.Г.Ц.,*** да заплати на ИА "ГИТ" С.*** сумата 345,90 (триста седемдесет и пет лева 90 ст.) деловодни разноски.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва пред ВАС с касационна жалба в четиринадесет дневен срок от съобщението до страните.

Съдия:/п/