

# РЕШЕНИЕ

№ 13885

гр. София, 09.04.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 72 състав, в**  
публично заседание на 17.09.2025 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Мария Стоева**

при участието на секретаря Зорница Димитрова, като разгледа дело номер **4551** по описа за **2025** 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 „Уиз Еър У. Црт. – клон България“ КЧТ, чрез адв. Р. Р. А., срещу предписание по т. 1 от Протокол за извършена проверка № П./14.03.2025 г. по описа на Дирекция "Инспекция по труда" – С., дадено на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ.

Твърди се в жалбата, че задължителното предписание по т. 1 от протокол № П./14.03.2025 г. е незаконосъобразно поради липса на материална компетентност, неспазване на установената форма, допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и нарушение на материалния закон - отменителни основания по см. на чл. 146 АПК. В тази връзка се навеждат възражения, че принудителната административна мярка е наложена без законови основания за това, тъй като работодателят е нямал задължение да проведе инструктаж по ЗБУТ на бивш служител, а Инспекцията по труда не е имала компетентност да се произнесе по подадения пред нея сигнал, тъй като е от бивш служител, който се оплаква от ЗБУТ в предприятие, в което не престира труд. Поддържа се, че принудителната административна мярка противоречи на стабилитета на предходно издаден окончателен индивидуален административен акт - Протокол за извършена проверка с № ПР 2448481/31.01.2025г., както и е издадена при съществено нарушение на административнопроизводствените правила, а именно не е изяснена фактическата обстановка - нарушение на чл. 35 АПК. Жалбоподателят счита, че е незаконосъобразна принудителна административна мярка, издадена по повод на бивш служител, тъй като спрямо него вече не може да бъде преустановено или отстранено нарушение и от работодателя се изисква да положи невъзможна грижа, т.е., да отстрани нарушение, което обективно не би могъл, тъй като няма такъв

служител. Като се позовава на съдебна практика на Върховния административен съд, излага доводи, че издаването на общи предписания за спазване на законодателството е незаконосъобразно, ненужно и самоцелно. Поддържа становище, че е допуснато нарушение на срока по чл. 34, ал. 1, б. "в" ЗАНН, тъй като производството по установяване на твърдяното нарушение е започнало повече от една година след извършването му, което се забранява от ЗАНН, и Инспекцията по труда е следвало да откаже да образува административнонаказателно производство срещу жалбоподателя.

По така изложените съображения с жалбата се прави искане за отмяна на оспорения административен акт като издаден при липса на компетентност, неспазване на установената форма, при допуснато съществено нарушение на административнопроизводствените правила и в противоречие с материалния закон и целта на закона.

В съдебното заседание жалбоподателят се представлява от адв. П., която поддържа жалбата и прави искане за уважаването ѝ и отмяна на оспореното задължително предписание.

Ответникът по оспорването с представения писмен отговор и в съдебното заседание, чрез юрк. С., оспорва жалбата като неоснователна и прави искане за отхвърлянето ѝ. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

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:

Не се спори между страните по делото, а и се установява от писмените доказателства по представената административна преписка, че на 12.03.2025г., 13.03.2025г. и 14.03.2025г. в Дирекция "Инспекция по труда" - С. въз основа на изискани и представени документи е извършена проверка по спазване на трудовото законодателство в „Уиз Еър У. Црт." - клон България, клон на чуждестранен търговец.

Резултатите от проверката са обективирани в Протокол за извършена проверка с № П. от 14.03.2025г., в който са изложени следните констатации за извършени нарушения: "1. Със заповед работодателят е определил в "Уиз Еър" да се провеждат следните видове инструктажи: начален, на работното място, периодичен и извънреден. При преглед на книгите за инструктаж на работното място, периодичен и извънреден се установи, че не е проведен на М. К. А. периодичен инструктаж през м. януари 2024г., в съответствие с Приложение № 1, в нарушение на чл. 14, ал. 2 във връзка с чл. 11б, ал. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Последният проведен периодичен инструктаж на лицето е документиран на 13.01.2023г."

По повод така констатираните нарушения на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ е издадено оспореното в настоящото производство задължително предписание по т. 1 от протокола, с което контролните органи са задължили работодателя да провежда и документира в книгата за инструктаж на работното място периодичен и извънреден инструктаж, инструктаж на работниците и служителите, съгласно чл. 14, ал. 2 във връзка с чл. 11б, ал. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Определен е срок за изпълнение: 17.03.2025г.

По време на проверката като страна в административното производство е присъствал адв. Р. А. – като упълномощено лице, на когото на 14.03.2025г. е връчен протоколът за извършена проверка. Връчването чрез пълномощника е удостоверено с подпис на последния, видно от извършеното отбелязване в протокола.

Представени са с преписката доказателства за компетентност на контролните органи, издали оспорения акт – заповеди за назначаване – заповед № ЧР-240/29.02.2024г. и заповед № ЧР-841/09.06.2022г., и двете на изпълнителния директор на ИА „Главна инспекция по труда“, и длъжностни характеристики за длъжността „старши инспектор“ и длъжността „началник на отдел“ в отдел "Трудови правоотношения и правно осигуряване", Дирекция "Инспекция по труда" - С..

Дадените предписания са оспорени по административен ред, като с решение на основание чл. 97, ал. 1 АПК с изх. № 25-027-117 от 09.04.2025г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" предявената жалба от "Уиз Еър У. Црт. - клон България" КЧТ, с която се иска отмяна на предписание по т. 1 от Протокол за извършена проверка изх. № П. от 14.03.2025г., издаден от Дирекция "Инспекция по труда" - С., е отхвърлена като неоснователна. За да постанови този резултат, горестоящият административен орган е приел, че предписанието по т. 1 от протокол с изх. № П. от 14.03.2025г. е законосъобразно, обосновано и правилно и следва да бъде потвърдено.

Видно от представената разписка за връчване, издаденото на основание чл. 97, ал. 1 АПК решение на изпълнителния директор на ИА ГИТ е съобщено на жалбоподателя на 14.04.2025г. /л. 35 от делото/.

Представена е по делото кореспонденция между Дирекция „Инспекция по труда“ – С. и М. К. А. във връзка със сигнал на последния с вх. № 24142012/11.12.2024г. на Дирекция „Инспекция по труда“ – С. относно периодичното обучение и инструктаж на работниците и служителите при „Уиз Еър У.“ ЦРТ., вкл. с приложена към същата справка за осигурителния доход за социално осигуряване по данни от декларации от Наредба Н-13 към Кодекса за социално осигуряване за периода от 01.01.2023г. до 31.07.2024г. за М. К. А..

С преписката са представени и документи, касаещи оспореното предписание, в това число заповед за определяне на видовете обучения и инструктажи, издадена на основание чл. 2, ал. 2 от Наредба № РД-07-2/16.12.2009г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, заповед за определяне на лицата, които да провеждат инструктажи, удостоверения за преминато обучение по Правилата за осигуряване на ЗБУТ и провеждане на инструктаж на служителите, издадени на лицата, определени да провеждат инструктажи.

По преписката жалбоподателят е представил информацията относно явяването на работа на М. А., както и писмено становище във връзка с искане за представяне на документи и за даване на сведения и обяснения.

В съдебното производство с жалбата допълнително като писмени доказателства са представени протокол № П. от 31.01.2025г. за извършена проверка в периода от 06.12.2024г. до 31.01.2025г. за спазване на трудовото законодателство в „Уиз Еър У. Црт. – клон България“ КЧТ, молба – потвърждение до Дирекция „Инспекция по труда – С.“ от жалбоподателя за изпълнение на дадените с протокола задължителни предписания и доклад за личен график на екипажа за отчитане явяване/неявяване на работа за периода от м. 07.2022г. до м. 09.2024г., писмо от М. К. А. до „Уиз Еър У. Црт. – клон България“ КЧТ, връчено на 15.11.2023г. /л. 9 – 18 от делото/.

Други относими доказателства не са ангажирани от страните по делото.

При така установеното от фактическа страна съдът формира следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима, доколкото е подадена 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 разглеждания случай процесното предписание е дадено с протокола за извършена проверка, връчен на упълномощен представител на оспорващия на 14.03.2025г., именно на основание чл. 404, ал. 1 КТ.

Според чл. 405 КТ принудителните административни мерки по чл. 404, ал. 1 могат да се обжалват по реда на АПК. Доколкото АПК съдържа регламентация на изборност на ред за оспорването - чл. 148 АПК, жалбоподателят е предпочел да оспори наложените му принудителни административни мерки първо пред горестоящия административен орган – изпълнителния директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", като липсва спор по делото, че жалбата му е заведена с вх. № 25036762 от 28.03.2025г. на ДИТ – С..

С Решение изх. № 25-027-117 от 09.04.2025г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" жалбата е приета за неоснователна, което решение е съобщено на жалбоподателя на 14.04.2025г. Следвайки правилото на чл. 98, ал. 2, изр. второ АПК, жалбоподателят е оспорил първоначалния акт, като жалбата му до съда е подадена чрез Дирекция „Инспекция по труда“ – С. на 28.04.2025 г. Предвид изложеното съдът приема, че правото на оспорване е реализирано в преклузивния 14-дневен срок, регламентиран в разпоредбата на чл. 149, ал. 1 вр. ал. 3 АПК, вр. чл. 405 КТ.

По тези съображения настоящият състав намира, че жалбата е допустима и подлежи на разглеждане по същество. Разгледана по същество, е неоснователна.

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:

Процесното предписание, обективизирано в т. 1 от Протокол за извършена проверка № П. от 14.03.2025г. на Дирекция „Инспекция по труда“ - С., представлява принудителна административна мярка (ПМ) по см. на чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ, наложена от компетентен административен орган в рамките на предоставените му правомощия. Според приложимата разпоредба на чл. 399 КТ цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Съгласно чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ 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, както и органите по чл. 400 и чл. 401 от КТ, по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации, могат да прилагат следната принудителна административна мярка - да дават задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по този кодекс и по Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда.

Разпоредбите на чл. 16, ал. 1 и ал. 2, т. 1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ определят дирекциите "Инспекция по труда" като териториални подразделения към Главна дирекция "Инспектиране на труда", които осъществяват дейността си на територията на съответната област, като упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото

законодателство във всички отрасли и дейности. Според чл. 21, ал. 1 от Устройствения правилник при и по повод изпълнение на служебните си задължения 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 работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство. По делото са приети и не са оспорени заповед № ЧР-240/29.02.2024г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, длъжностна характеристика за длъжност „старши инспектор“ в отдел „Трудови правоотношения и правно осигуряване“, Дирекция „Инспекция по труда“ - С., заповед № ЧР-841/09.06.2022г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“ и длъжностна характеристика за длъжността „началник на отдел ТППО“ в Дирекция „Инспекция по труда“ - С., видно от които лицата, извършили проверката и постановили процесната принудителна мярка, са били в служебно правоотношение, съответно на длъжности "старши инспектор" и "началник на отдел" в Дирекция "Инспекция по труда" - С., и разполагат с правомощия за извършване на действия от вида на процесните.

Предвид изложеното съдът приема, че принудителната административна мярка е приложена от материално компетентни да дават предписания за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство контролни органи на Дирекция "Инспекция по труда" - С..

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; фактическите и правни основания за издаването му; разпоредителна част, с която се определят правата или задълженията, начинът и срокът за изпълнението им.

На следващо място, не се констатира 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. Действително не са представени доказателства за нарочно писмено уведомяване по реда на чл. 26, ал. 1 АПК за образуването на административното производство, което, обаче, не съставлява съществено нарушение на процесуалните правила. Целта на цитираната 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 настоящото производство този резултат е постигнат. На жалбоподателя е била предоставена както възможност да ангажира пред контролния орган писмени доказателства във връзка със спазването на трудовото законодателство, така и възможност да вземе активно участие в започналото административно производство. 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. Ето защо 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. В тази връзка съдът намира, че оспореното предписание е издадено и в съответствие с приложимия материален закон, като съображенията за този извод са следните:

С даденото предписание по т. 1 от Протокол за извършена проверка № П. от 14.03.2025 г. на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ контролните органи са задължили работодателя да провежда и документира в книгата за инструктаж на работното място периодичен и извънреден инструктаж,

инструктаж на работниците и служителите, съгласно чл. 14, ал. 2 във връзка с чл. 11б, ал. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

Изяснено е в съдебната практика, че за законосъобразността на предписание по чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ, издадено при правилно приложение на материалния закон, е необходимо установяване по несъмнен начин наличието на нарушение на трудовото законодателство, което в случая се установява въз основа на събраните в административното производство доказателства.

В тази връзка необходимо е да се посочи, че обективиранията в протокола фактически констатации на контролните органи за вмененото на работодателя неизпълнение на изискванията на трудовото законодателство и представляващо съответно нарушение по чл. 14, ал. 2 във връзка с чл. 11б, ал. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16 декември 2009г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, като основания за даденото от органа задължително предписание, освен че се подкрепят от събраните по делото писмени доказателства, по същество не са и оспорени.

По същество поддържаните от жалбоподателя възражения за незаконосъобразност на приложената принудителна административна мярка са аргументирани с липса на компетентност на контролните органи да се произнесат по подадения сигнал от бивш служител, който се оплаква от ЗБУТ в предприятие, в което не престира труд, както и че спрямо бивш служител вече не може да бъде преустановено или отстранено нарушение и в този смисъл от работодателя се изисква да положи невъзможна грижа, т.е., да отстрани нарушение, което обективно не би могъл. В този смисъл жалбоподателят поддържа становището, че е незаконосъобразна ПАМ, издадена по повод бивш служител, тъй като спрямо него нарушението вече не може да бъде преустановено или отстранено. Така наведените възражения съдът приема за неоснователни, тъй като даденото на работодателя предписание е за глобално изпълнение на и не касае конкретно трудово правоотношение, независимо дали поводът за извършване на проверка и издаването им са конкретните трудов договор и сигнал на служителя М. А..

Разпоредбата на чл. 275 КТ регламентира задължението на работодателя да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени. Съобразно нормата на чл. 281, ал. 5 КТ работодателят е длъжен да организира провеждането на периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при условия и по ред, определени с наредба на министъра на труда и социалната политика. Въз основа на горната норма е издадена Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г./Наредбата) - § 2 от ЗР на Наредбата.

Според чл. 14, ал. 1 от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. периодичният инструктаж има за цел да поддържа и допълва знанията на работещите по безопасност и здраве при работа, а с цитираната като нарушена разпоредба на чл. 14, ал. 2 от Наредбата е предвидено, че периодичният инструктаж се провежда не по-рядко от един път на три месеца за работещите, пряко заети в дейностите по чл. 15, ал. 1, и не по-рядко от един път годишно за всички останали работещи, освен ако в други нормативни актове не е регламентирана по-малка периодичност. Инструктажите, проведени по реда на наредбата, се документират в книги за инструктажи

съгласно приложение № 1 – чл. 11б, ал. 1, т. 1 от Наредбата.

По делото не е установено, че изискването за провеждане и документиране в книгата за инструктажи съгласно приложение № 1 на Наредбата е било спазено от работодателя към момента на проверката, а тези пропуски са отстранени именно чрез даване на задължителни предписания по реда на чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ. Следователно при наличието на установени от контролните органи допуснати нарушения на правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд следва да се приеме, че оспорената принудителна административна мярка за отстраняването им е приложена при наличието на материалноправните предпоставки по см. чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ.

Настоящият състав намира за неоснователно поддържаното от жалбоподателя възражение за материална незаконосъобразност на приложената ПАМ поради издаването ѝ по отношение на бивш служител. Както се посочи вече, даденото на работодателя предписание е общо за изпълнение на задължението да провежда инструктаж и съответно да го документира в книгата за инструктажи съобразно изискването на чл. 14, ал. 2 във връзка с чл. 11б, ал. 1 от Наредбата и в този смисъл съдът приема, че не касае конкретно трудово правоотношение. Формулировката на предписанието по т. 1 от процесния протокол е достатъчно ясна и в случая предписаните мерки са с превантивен характер – за предотвратяване на нарушения. Отделно от горното, споделя се становището на органа, че за наличието на качеството „работещ“ не е необходимо изясняване на действително положение от лицето труд за определен период, а е необходимо установяване наличие на действащо трудово правоотношение, като задължение на работодателя по същото е да осигурява на работника работата, определена при възникване на трудовото правоотношение. В действителност съобразно дадената с § 1, т. 2а от ДР на Закона за здравословни и безопасни условия на труд дефиниция "работещ" е всяко лице, което е наето от работодател, както и лице, което работи за себе си, включително обучаващите се или стажантите - за времето на обучение, стаж и практика, и в тази връзка обосновани са изводите на контролния орган, че посоченото лице за периода на съществуване на трудовото му правоотношение попада в обхвата на понятието „работещ“. При това за работодателя е било налично задължението по смисъла на горесцитираните разпоредби от Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009г. Тук следва да се отбележи, че фактическите констатации на контролните органи относно наличието на действащо трудово правоотношение се и подкрепят от събраните по преписката писмени доказателства, в това число представената справка от НАП за осигурителен доход за социално осигуряване по данни от декларации от Наредба № Н-13 към КСО за периода от м. януари 2023г. до м. юли 2024г., съгласно данните в която е деклариран начислен месечен облагаем доход за релевантния период.

Неоснователно се явява и наведеното с жалбата възражение, че издаденият протокол за извършена проверка и приложената с него принудителна административна мярка противоречи на стабилитета на предходно издаден окончателен индивидуален административен акт – Протокол за извършена проверка с № ПР 2448481 от 31.01.2025г. Ирелевантно за настоящото производство е обстоятелството, че при предходно извършена проверка по спазване на трудовото законодателство не е установено визираното в случая нарушение, поради което и същото не освобождава работодателя от отговорност. Несъмнено работодателят не може да обосновава своите възражения за липса на допуснато нарушение на изискванията за безопасни условия на труд с резултатите от друго приключило административно производство. Аналогично като неоснователно се преценява възражението, че административното производство е образувано в нарушение на срока по чл. 34, ал. 1, б. „в“ ЗАНН, което би имало значение евентуално в друго производство (административнонаказателно), в което съответният компетентен орган е длъжен да съобрази спазването на сроковете по ЗАНН и тази негова преценка подлежи на съдебен контрол. Отделно

от това, в случая по делото не са и налице данни за образувано административнонаказателно производство, но дори и да е образувано такова, то същото е самостоятелно и различно от настоящото, като приключва със санкционен акт, целящ да се предупреди и превъзпита нарушителят към спазване на установения правен ред и да се въздейства възпитателно и предупредително върху останалите граждани /арг. от чл. 12 от ЗАНН/.

В този смисъл твърденията за допуснато неправилно приложение на материалния закон не се споделят.

Предвид всичко гореизложено съдът обосновава извод, че даденото на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ задължително предписание по т. 1 от протокол за извършена проверка № П./14.03.2025г. се явява материално законосъобразно и в съответствие с целта на закона - предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, поради което жалбата като неоснователна следва да бъде отхвърлена.

По разноските в производството.

При този изход на спора жалбоподателят няма право на разноски. На ответната страна следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение, което съдът определя на основание чл. 37, ал. 1 от Закона за правната помощ и чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ (в относимата ред. ДВ, бр. 74 от 2021г.) в минимален размер от 100 лева, 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. Съобразно разпоредбите на чл. 5, чл. 12, ал. 1 и чл. 13 от Закона за въвеждане на еврото в Република България сумата следва да се превалутира, като се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на 51,13 евро (петдесет и едно евро и тринадесет евроцента).

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:**

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „Уиз Еър У. Црт. – клон България“ КЧТ срещу предписание по т. 1 от Протокол за извършена проверка № П./14.03.2025 г. по описа на Дирекция "Инспекция по труда" – С., дадено на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ.

ОСЪЖДА „Уиз Еър У. Црт. – клон България“ КЧТ да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата от 51,13 евро (петдесет и едно евро и тринадесет евроцента), представляваща юрисконсултско възнаграждение по делото.

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

**СЪДИЯ:**