

# РЕШЕНИЕ

№ 7858

гр. София, 12.12.2016 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ,**  
в публично заседание на 11.11.2016 г. в следния състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: Славина Вladoва**

**ЧЛЕНОВЕ: Юлия Раева**

**Снежанка Кьосева**

при участието на секретаря Ася Атанасова и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **7586** по описа за **2016** година докладвано от съдия Юлия Раева, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), вр. чл. 63, ал. 1 от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

С Решение № 4241 от 03.06.2016 г. по НАХД № 22216/2015 г. на СРС, НО, 121-ви състав е отменено Наказателно постановление (НП) № 22-001740 от 28.06.2015 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ (Д.) - [населено място], с което на основание чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) на [фирма] с ЕИК[ЕИК] е наложено административно наказание – „имуществена санкция“ в размер на 3 000 лева за нарушение на разпоредбата на чл. 128а, ал. 3 от КТ.

Срещу така постановеното решение е подадена касационна жалба от Д. - С. с оплаквания за нарушение на материални закон.

В съдебно заседание процесуалният представител на касатора моли за отмяна на обжалваното решение и постановяване на ново, с което да се потвърди НП.

Ответникът чрез своя процесуален представител моли да се остави в сила решението.

Прокурорът от СГП дава заключение, че касационната жалба е основателна.

По допустимостта на касационната жалба:

Касационната жалба е допустима, като подадена от надлежна страна по смисъла на чл. 210, ал. 1 АПК, във вр. чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, в преклузивния 14-дневен срок по

чл. 211, ал. 1 АПК, във вр. чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН и срещу съдебно решение, подлежащо на касационен контрол.

По съществото на касационната жалба:

Разгледана по същество - касационната жалба е частично основателна. Касационният състав намира, че обжалваното въззивно решение е неправилно и са налице наведените касационни основания за неговата отмяна.

В производството пред СРС е установено, че на [фирма] е извършена проверка по спазването на трудовото законодателство. При проверката е установено, че дружеството в качеството на работодател не издало заповед за уволнение или друг документ, с който да удостовери прекратяването на 01.04.2015 г. на трудовото правоотношение с М. К. В. ЕГН [ЕГН] на длъжност „шофьор на товарен автомобил“.

Налице е валидно трудово правоотношение между страните, видно от представения трудов договор от дата 03.06.2013 г.

От експертно решение на ТЕЛК № 0446/09.02.2015 г. се установява, че В. е с определена 95 % трайно намалена работоспособност за срок от 2 години - до 01.02.2017 г., като същият не може да работи като шофьор на товарен автомобил. Решението е получено от работодателя на 05.03.2015 г. с препоръчано писмо. По делото не се спори, че работодателят не е изпълнил задължението си по чл. 317, ал. 3 от КТ да премести работника на подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи.

В. подал заявление до работодателя си за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 1 КТ поради невъзможност да изпълнява възложената му работа поради заболяване, считано от датата на получаване на заявлението. Последното е заведено в [фирма] с вх. № 15-107/01.04.2015 г. Върху заявлението е поставена дата 26.03.2016 г.

По делото е представено предложение до работника изх. № 15-111/30.03.2015 г., в което са посочени длъжностите, на които може да бъде преназначен съгласно предписанието на здравните органи. Видно приложената разписка от пощенския куриер, пратката е взета на 31.03.2015 г. и е доставена на 08.04.2015 г.

Работодателят е издал Заповед № 276/03.06.2015 г. за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 5 от КТ поради отказ на работника да заеме предложената му подходяща работа поради трудоустрояване.

Според касатора трудовото правоотношение е прекратено още на 01.04.2015 г., когато е входирано заявлението на работника до работодателя за прекратяване на трудовото му правоотношение.

Работодателят е наказан на основание чл. 414, ал. 1 от КТ с административно наказание – „имуществена санкция“ в размер на 3 000 лева за нарушение на разпоредбата на чл. 128а, ал. 3 от КТ, съгласно която при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да издаде заповед за уволнение или друг документ, с който удостоверява прекратяването му.

НП е отменено поради неправилно приложение на материалния закон. Въззивният съд е преценил, че не е изпълнен сложният фактически състав на чл. 327, ал. 1, т. 1 от КТ. Съгласно чл. 327, ал. 1, т. 1 от КТ Работникът или служителът може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи. В случая според СРС не се установява настъпването на втората предпоставка от цитираната норма, а

именно - работодателят да не е осигурил друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи. При това положение на посочената в НП дата не е настъпило прекратяване на трудовото правоотношение и за работодателя не е възникнало задължение да удостовери този факт.

Решението е неправилно.

Още с неспазването на срока по чл. 317, ал. 3 КТ за трудоустрояване на конкретния работник е настъпила една от кумулативно изискуемите от закона предпоставки, а след това с подаване на искането на работника за прекратяване на трудовото правоотношение е настъпила и втората.

В разпоредбата на чл. 317, ал. 1 е предвидено, че необходимостта от преместване на работника или служителя на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, характерът на работата, условията на труда и срокът на преместването се определят по предписание на здравните органи. Несъмнено от експертното решение на ТЕЛК № 0446/09.02.2015 г. се установява, че В. е с 95% намалена работоспособност за срок от 2 години. В. е връчил предписанието на здравните органи на работодателя си още на 05.03.2015 г. с препоръчано писмо. Предписанието за трудоустрояване, издадено от здравните органи, задължава работника или служителя да не изпълнява работата, от която се премества, а работодателя - да не го допуска до тази работа (чл. 317, ал. 2 от КТ). Съгласно чл. 317, ал. 3 работодателят е длъжен да премести работника или служителя на подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи в 7-дневен срок от получаването му. При неизпълнение на това задължение работникът има право да прекрати трудовото си правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 1 от КТ. Тълкуване в обратен смисъл би спомогнало нарушителят да черпи права посредством своето противоправно поведение. След като предписанието не е било изпълнено в срок и работникът е подал заявление за прекратяване, то работодателят е следвало да издаде документ за удостоверяване на прекратяването му.

Административнонаказващият орган не е изложил мотиви, които да обосновават налагането на завишено по размер административно наказание, поради което последното следва да се измени до минимума, предвиден в чл. 414, ал. 1 от КТ.

По изложените по-горе съображения и на основание чл. 222, ал. 1 от АПК, във връзка с чл. 63, ал. 1, изр. 2 ЗАНН, Административен съд София-град, X. касационен състав

### РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение № 4241 от 03.06.2016 г. по НАХД № 22216/2015 г. на СРС, НО, 121-ви състав и вместо него ПОСТАНОВЯВА:

ИЗМЕНЯ Наказателно постановление № 22-001740 от 28.06.2015 г., издадено от директора на Д.-С. като НАМАЛЯВА наложената на [фирма] с ЕИК[ЕИК] имуществена санкция от 3 000 (три хиляди) лв. на 1 500 (хиляда и петстотин) лв.

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.