

РЕШЕНИЕ

№ 11696

гр. София, 04.04.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XX КАСАЦИОНЕН
СЪСТАВ**, в публично заседание на 21.03.2025 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Красимира Милачкова

**ЧЛЕНОВЕ: Боряна Бороджиева
Мариана Маркова**

при участието на секретаря Спасина Иванова и при участието на прокурора Стоян Димитров, като разгледа дело номер **1854** по описа за **2025** година докладвано от съдия Красимира Милачкова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и следващите от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във връзка с чл. 63в от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на „Мега ел“ ЕООД срещу решение № 4910/08.11.2024 г. по НАХД № 5798/2023 г. на Софийския районен съд (СРС). С решението е потвърдено наказателно постановление (НП) № 23-2200621/15.11.2022 г., издадено от директора на дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ (ДИТ), с което на касатора е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лв. за нарушение на чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ), на основание чл. 416, ал. 5 от КТ. Ответникът чрез процесуалния си представител оспорва касационна жалба като неоснователна. Прокурорът намира, че същата е неоснователна, а обжалваното решение - правилно.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, XX касационен състав, като прецени събраните по делото доказателства и наведените касационни основания, прилагайки нормата на чл. 218 от АПК, приема следното от фактическа и правна страна.

Касационната жалба е депозирана в законоустановения срок от активно легитимирано лице срещу решение, което е неблагоприятно за него. Поради това, тя е допустима, а разгледана по същество, е основателна.

Като извърши служебно проверка на основание чл. 218, ал. 2 АПК и въз основа

на фактите, установени от районния съд, съгласно чл. 220 от АПК, настоящият състав намира, че решението е валидно и допустимо. В тази връзка решаващият състав на съда съобрази, че това решение е постановено по отношение на акт, който подлежи на съдебен контрол, като произнасянето е извършено от компетентен съд в рамките на правомощията му.

Районният съд е събрал необходимите и относими доказателства; в обжалваното решение е изложил мотиви относно преценката на доказателствата, която е извършил. Въз основа на последните е направил изводи, които настоящият състав не споделя.

В обжалваното решение е прието от фактическа страна, че на 06.10.2022 г., във връзка с подаден сигнал била извършена проверка в офис на горепосоченото дружество и на 24.10.2022 г. - в сградата на ДИТ, в присъствие на упълномощен представител на дружеството. При проверката било установено, че работодателят е разрешил ползването на неплатен отпуск на служител, назначен на длъжност „монтажник електрооборудване“, без искане от негова страна за ползване на неплатен отпуск за месец март 2022 г. в размер на 22 дни, считано от 01.03.2022г., което е в нарушение на чл. 160, ал. 1 от КТ. Констатациите от извършената проверка били обективирани в Протокол № ПР2233490 от 24.10.2022 г. На същата дата бил съставен акт за установяване на административно нарушение (АУАН) № 23-2200621 от главен инспектор при ДИТ, в присъствието на един свидетел и в присъствието на упълномощен представител на дружеството. АУАН е съставен за нарушение, извършено от дружеството на 01.03.2022 г., изразяващо се в това, че работодателят е разрешил ползването на неплатен отпуск на служителя, без искане от негова страна за ползване на такъв. Прието е, че това съставлява нарушение по чл. 160, ал. 1 от КТ. В срока по чл. 44, ал. 1 от ЗАНН не били писмени възражения срещу АУАН. На 15.11.2022 г. е издадено обжалваното понастоящем НП, за описаното по-горе нарушение.

При така възприетата фактическа обстановка районният съд намерил от правна страна за установено по несъмнен начин, че на 01.03.2022 г. дружеството е извършило административно нарушение на чл. 160, ал. 1 от КТ, изразяващо се в това, че в качеството на работодател по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ е обективирало периода месец март 2022 г., считано от 01.03.2022 г. в размер на 22 работни дни като ползване на неплатен отпуск от работник, без наличието на писмено искане от негова страна за ползване на неплатен отпуск. По силата на сключения трудов договор дружеството е било работодател по смисъла на §1, т.1 от ДР на КТ спрямо служителя. Съгласно посочената разпоредба, "Работодател" е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение/. Районният съд приел, че фактите по делото категорично сочат на липса на доказателства за отправено писмено искане от страна на работника за ползване на неплатен отпуск от 22 работни дни, считано от 01.03.2022 г., както и за липса на изготвена заповед или писмено съгласие, с което работодателят разрешава подобен неплатен отпуск. Липсата на такъв акт обаче не води до извод за несъставомерност на процесното нарушение, доколкото дружеството в случая е приложило последиците на ползването на неплатен отпуск от същия работник с всички произтичащи от това негативни последици за него,

включително неначисляване и неплащане на трудово възнаграждение. По същите съображения не са споделени доводите на жалбоподателя, че отразяването на ползване на неплатен отпуск е било само формално. Правилното тълкуване на разпоредбата на чл. 160, ал.1 от КТ сочи, че условие за ползване на неплатения отпуск е отправено от работника или служителя искане. Ползването на неплатен отпуск е една правна възможност за работника, която може да се реализира, в зависимост от волята на работодателя. Искането за ползване е поставено от законодателството изцяло на базата на субективната преценка и необходимост на работника. Работодателят може по искане на работника да му разреши ползването на неплатен отпуск независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж, т. е. самото ползване е поставено в зависимост от волята на работодателя, без чието разрешение това право не може да се осъществи. На работодателя в общия случай също е предоставена възможността да прецени, дали и кога да разреши ползването на неплатен отпуск. Тази правна възможност за работника съществува от момента на възникването на трудовото правоотношение и е в сила до момента на прекратяване му. През време на ползване на отпуска на работника/ служителя не се изплаща възнаграждение по трудовото му правоотношение, но също така не се изплащат обезщетения от държавното обществено осигуряване, нито се осъществяват други плащания към него по специални закони. Независимо, че в чл. 160, ал. 1 от КТ не се конкретизира изрична писмена форма на искането за неплатен отпуск, за съда е без съмнение, че това искане на работника/служителя по чл. 160, ал. 1 от КТ също трябва да е в писмена форма, подобно на искането за платен отпуск, което по смисъла на сходната, относима и приложима разпоредба на чл. 22, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, следва да бъде писмено. Посочва се в мотивите на обжалваното решение и, че неплатеният отпуск, за разлика от платения отпуск, е свързан с допълнителни, съзнавани от работника неблагоприятни за него последици, касаещи най-малко неполучаване на трудово възнаграждение за периода на неплатен отпуск. Последното налага дори по-строги формални изисквания от тези при платения отпуск, които да удостоверят точно и непротиворечиво процедурата по съгласуване на волята на работника и работодателя по ползване на неплатен отпуск, а именно: 1. Изрично писмено искане от страна на работника/ служителя до работодателя за ползване на неплатен годишен отпуск по чл. 160 от КТ с посочване в искането на периода от време, за който се иска отпуска (брой дни), както и началният момент, от който ще започне ползването на неплатения отпуск; 2. Разрешение на работодателя в писмена форма, под формата на заповед или резолюция, положена върху искането. Съпоставено с фактите по делото, работодателят не е осъществил нито едно от горепосочените три формални изисквания за пускането на работника в неплатен отпуск, но въпреки това е приложил спрямо него негативните последици от ползването на такъв вид отпуск. Съгласно чл. 414, ал. 1 от КТ „Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв.". Районният съд приел, че в случая се установява нарушение на чл. 160, ал. 1 от КТ, с оглед на което дружеството следва да бъде санкционирано именно по реда на този законов текст, както е сторил наказващият орган. Не се

установяват отегчаващи отговорността на нарушителя обстоятелства, като конкретното нарушение е първо подобно и поради това следва да се определи санкция към минималния предвиден в закона размер; съдът намерил и, че случаят не може да бъде определен като „маловажен“ по смисъла на чл. 415в, ал. 1 от КТ.

Настоящият касационен състав не споделя извода за установеност на нарушението, за което е бил съставен АУАН и издадено НП. В съставения АУАН е вменено, че работодателят е разрешил ползване на неплатен отпуск на работника, без съответното искане за това. С НП дружеството е привлечено да отговаря, за това, че е обективирал дадения период като ползване на неплатен отпуск, без съответното искане за това. Така описаното нарушение, освен, че не е идентично с това в АУАН, не съответства на състава на нарушението, описан в чл.160 ал.1 от КТ. Обстоятелствата по делото налагат безпротиворечив извод за неспазване правилата за счетоводно документиране, но не и на тези за разрешаване и ползване на неплатен отпуск. Посоченото несъответствие на нарушението при описанието му в АУАН и НП представлява съществено нарушение на процесуалните правила. Наред с това, разпоредбата на чл.160 ал.1 от КТ указва възможността да се разреши ползване на неплатен отпуск, независимо от това дали е ползван платен такъв и независимо от продължителността на трудовия стаж на работника. Същата не съдържа императивни правила на поведение, нарушаването на които да обуславя носене на административнонаказателна отговорност. Разширителното ѝ тълкуване за целите на административното наказване е изрично изключено съгласно чл.46, ал.3 от Закона за нормативните актове.

С оглед изхода на делото и на основание чл.143, чл.1 АПК следва да бъде уважено искането на касатора за възстановяване на направените от него разноски. Установява се такива да са направени в общ размер 1500 лв., платени съгласно представените договори за правна защита и съдействие и платежни нареждания. Възнаграждението не е прекомерно, предвид развитието на производството по делото и съобразно чл.18, ал.2 във вр. с чл.7, ал.2, т.2 от Наредба № 1/09.07.2004 г. за възнаграждения за адвокатска работа. Сумата следва да бъде платена от Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда", която е юридическо лице съгласно чл.2, ал.1 от Устройствения ѝ правилник.

Така мотивиран и на основание чл. 222, ал.1 от АПК във вр. чл. 63, ал.2 от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение № 4910/08.11.2024 г. по НАХД № 5798/2023 г. на Софийски районен съд и вместо него постановява:

ОТМЕНЯ Наказателно постановление № 23-2200621/15.11.2022 г., издадено от директора на Дирекция „Инспекция по труда - Софийска област“.

ОСЪЖДА Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ да заплати на „Мега ел“ ЕООД, с ЕИК[ЕИК], сумата 1500 /хиляда и петстотин/ лева – разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО е окончателно на основание чл. 223 от АПК и не подлежи на обжалване и протест.

Председател:

Членове: 1.

2.