

РЕШЕНИЕ

№ 4931

гр. София, 18.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 41 състав,
в публично заседание на 30.06.2022 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Луиза Христова

при участието на секретаря Мариана Велева, като разгледа дело номер **4106** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е образувано по жалба на [фирма], чрез управителя С. С., срещу предписание жалбоподателят да гарантира спазването на разпоредбата на чл. 173, ал.1 от КТ относно реда и начина на ползване на платения годишен отпуск, а именно да се удостоверява, че волеизявлението на работодателя да разреши платен годишен отпуск на служителя е достигнало адресата, обективирано в т.1 от Протокол за извършена проверка № ПР2208128 от 28.03.2022г., съставен от инспектори при дирекция „Инспекция по труда Софийска област“.

В жалбата се твърди, че предписанието е незаконосъобразно, тъй като е издадено въз основа на погрешно възприето задължение на работодателя да удостовери, че писменото разрешаване на отпуска е достигнало до знанието на работника или служителя. Такова задължение на работодателя не е вменено от нормата на чл. 173, ал.1 от КТ. Още по-малко пък се изисква уведомяването на работника за разрешения му отпуск да е писмено. В КТ са регламентирани подробно хипотезите, в които се изисква задължителна писмена форма, в която да се облекат действията на субектите, и посоченият случай не е сред тях. След като работодателят няма задължение, което процесното предписание му вменява, същият не подлежи на принудителни действия и санкция за неизпълнението му. Неправилно горестоящият административен орган е възприел, че фактът на неуведомяване на работника за разрешения му отпуск не се оспорва от жалбоподателя. Спорът е за това дали съществува задължение за удостоверяване на уведомяването, а не за това дали конкретният работник

действително е уведомен за това. Последното не е изследвано от лицата, издали предписанието. В случая работникът е узнал, че отпускът му е разрешен, като същият е активната страна, която трябва да установи факта на това разрешаване. Въвеждането на изискване работодателят да удостоверява, че работникът е запознат с факта на разрешаване на отпуската му, е непропорционално и ограничително и за двете страни в трудовото правоотношение. Поради това се иска отмяна на оспореното предписание. Претендират се разноси по списък.

Ответникът- дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, редовно призован, чрез процесуалния си представител оспорва жалбата като неоснователна и моли същата да бъде отхвърлена. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на поисканото адвокатско възнаграждение от жалбоподателя.

Софийска градска прокуратура не изпраща представител, който да даде заключение по основателността на оспорването.

Административен съд София - град, след като обсъди доводите и възраженията на страните и прецени събраните и приети по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

В дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ са постъпили сигнали от две лица за нарушения на трудовото законодателство. На това основание на 28.03.2022г. инспектори при дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ са извършили проверка по спазване на трудовото законодателство от жалбоподателя. По време на проверката е установено, че лицето В. Н. Д. - шофьор в [фирма], е подал молба на 20.06.2021г. за ползване на платен годишен отпуск за 2021г. в продължение на 14 работни дни, считано от 06.08.2021г. Със заповед от 21.06.2021г. работодателя му е разрешил ползването на 11 работни дни, считано от 06.08.2021г. В заповедта е посочено, че следва да се връчи на лицето. Подобно връчване не е удостоверено писмено, т.е. не е установено по безспорен начин, че волеизявлението на работодателя да разреши отпуска е достигнало до лицето. Като нарушен е посочен чл. 173, ал.1 от КТ. На това основание и съгласно чл. 404, ал.1, т.1 от КТ е дадено предписание на жалбоподателя в срок до 29.03.2022г. да гарантира спазване на разпоредбата на чл. 173, ал.1 от КТ относно реда и начина на ползване на платения годишен отпуск, а именно да се удостоверява, че волеизявлението на работодателя да разреши платен годишен отпуск на работника или служителя е достигнало до адресата.

Срещу предписанието на 04.04.2022г. е подадена жалба съгласно чл. 81, ал.1 от АПК до ИА „Главна инспекция на труда“. На същата дата преписката е изпратена в ГИТ, видно от писмо на л. 15. По жалбата е постановено решение на 12.04.2022г. от изпълнителния директор на ГИТ, с което жалбата е отхвърлена. Прието е, че работникът може да започне да ползва отпуска само при условие, че до него е достигнало изявлението на работодателя да разреши искания отпуск. На това основание на 27.04.2022г. е подадена жалбата, по която е образувано настоящото съдебно производство.

По делото са приложени заповеди № 3-0057 от 14.01.2022г. и 3-0025 от 08.01.2019г. на изпълнителния директор на ИА „ГИТ“, от които е видно, че проверяващите имат правомощия на контролен орган съгласно чл.21, ал.2 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда".

Въз основа на изложеното настоящата съдебна инстанция намира, че жалбата е

процесуално допустима. Доколкото жалбоподателят е адресат на предписанието по т.1 от процесния протокол, който го засяга неблагоприятно, същият има правен интерес от оспорване. Спазен е законоустановеният 14-дневен срок от съобщаването му съгласно разпоредбата на чл. 405 от КТ във връзка с чл. 149, ал. 3 и чл. 98, ал.2 от АПК, при липса на доказателства за дата на съобщаване на жалбоподателя на решението на горестоящия административен орган. Разгледана по същество, жалбата е ОСНОВАТЕЛНА.

Съдът, като прецени изложената по-горе фактическа обстановка стигна до следните правни изводи:

Принудителните административни мерки /ПАМ/, налагани по реда на чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ, представляват индивидуален административен акт /ИАА/ на основание чл. 21 от АПК, издаден от компетентен контролен орган съгласно приложените заповеди и длъжностни характеристики.

Съгласно чл. 173, ал.1 от КТ платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя; платеният годишен отпуск се разрешава въз основа на писмено искане на работника или служителя до работодателя съгласно чл.22, ал.2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Това означава, че са необходими две насрещни писмени волеизявления на страните по трудовото правоотношение, които съвпадат както относно основанието и размера на платения отпуск, така и за конкретния календарен период, през който работникът или служителят желае да го ползва, а работодателят да го разреши. Съгласието на работодателя се обективира с писмена заповед, въз основа на която може да започне ползването на отпуска. В случая такова писмено разрешение е налице. Спори се само относно това необходимо ли е работодателят да удостоверява, че писменото разрешение е достигнало до знанието на работника или служителя.

Действително работникът/служителят може да започне ползването на отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това, до когато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение. В закона обаче не е предвидено задължение за работодателя да уведомява работника/служителя за отказа си или за разрешението си да удовлетвори искането му за ползване на платен отпуск. Още по-малко е предвидено задължение да удостовери това уведомяване, нито е посочен начина, по който да се извърши такова удостоверяване – от кого, в какъв срок, в каква форма и т.н. В този смисъл основателни са възраженията в жалбата, че работникът е този, който следва да прояви активно поведение, за да узнае дали отпускът му е разрешен или не. Това узнаване е достатъчно, за да започне ползването на отпуска, ако същият му е разрешен. Не е необходимо узнаването да се удостоверява и подобно удостоверяване не е част от фактическия състав по разрешаване ползването на платен отпуск. В този смисъл е трайната практика на ВКС - РЕШЕНИЕ № 812 ОТ 27.04.2011 Г. ПО ГР. Д. № 198/2010 Г., Г. К., IV Г. О. НА ВКС, РЕШЕНИЕ № 142 ОТ 03.05.2016 Г. ПО ГР. Д. № 6286/2015 Г., Г. К., IV Г. О. НА ВКС. Нещо повече – в определение № 263 ОТ 22.03.2018 Г. ПО ГР. Д. № 4920/2017 Г., Г. К., IV Г. О. НА ВКС е прието, че въпросът допустимо ли е писменото изявление на работодателя за отказ да разреши ползване на отпуск да се съобщава устно на поискалия отпуск служител не е от значение за точното приложение на закона и развитието на правото. Поради това и не го е допуснал до касационно разглеждане. Некоректно е и позоваването на практиката на ВАС, доколкото цитираната такава

касае подаването на заявление за платен отпуск и разрешаването му по електронен път. В този случай се приема, че писмената форма на тези волеизявления се приема за спазена само ако са подписани с квалифициран електронен подпис. Никъде не е обосновано подобно изискване за удостоверяване по същия начин, че волеизявлението на работодателя за разрешаване на отпуск е достигнало до работника. Въвеждането на изискване достигането на писменото изявление на работодателя за разрешаване на отпуск до работника да се удостоверява не кореспондира и с целта на закона да осигури свободата на труда. Същата изисква страните в трудовото правоотношение да се договарят свободно, като спазват законовите ограничения, и не позволява въвеждане на други, извънзаконови ограничения.

Съдът споделя аргументите в жалбата, че спорът не се свежда до това дали в конкретния случай работникът действително е узнал, че исканият от него платен отпуск му е разрешен в размера, в който е поискан. Административният орган, издал оспореното предписание, въобще не е изследвал този въпрос, нито предписанието съдържа констатации в тази посока. Поради това неправилно горестоящият административен орган е приел, че работникът не е узнал, че му е разрешен отпуск в размер на 11 работни дни, а не в размер на 14 работни дни, както е поискал. Този факт не е доказан и издаденото предписание не се позовава на него. Същото се позовава на липса на удостоверяване от страна на работодателя, че волеизявлението му по молбата за ползване на платен отпуск е достигнало до работника. Липсата на такова удостоверяване се приема за нарушение, за отстраняване на което е издадено процесното предписание като принудителна административна мярка. При условие обаче, че такова нарушение липсва, мярката се явява незаконосъобразно наложена.

Предвид гореизложеното, съдът приема, че жалбата е основателна и следва да бъде уважена, а издаденото предписание – отменено.

При този изход на спора на жалбоподателя се дължат разноски за платена държавна такса в размер на 50лв. и адвокатско възнаграждение в размер на 600лв., платено по банков път съгласно извлечение от банкова сметка на л. 5б. Основателно се явява възражението за неговата прекомерност с оглед ниската фактическа и правна сложност на делото и участието на адвокат единствено в съдебно заседание с изразяване на устно становище. Поради това адвокатското възнаграждение следва да бъде намалено до предвидения минимум в чл.8, ал.3 от Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Така мотивиран, на основание чл. 172, ал. 2 от АПК, Административен съд София - град, Второ отделение, 41 състав,

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ по жалбата на [фирма] предписание по т.1 от Протокол за извършена проверка № ПР2208128 от 28.03.2022г., съставен от инспектори при дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ жалбоподателят да гарантира спазването на разпоредбата на чл. 173, ал.1 от КТ относно реда и начина на ползване на платения годишен отпуск, а именно да се удостоверява, че волеизявлението на работодателя да разреши платен годишен отпуск на служителя е достигнало адресата.

ОСЪЖДА дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ да заплати на [фирма] сумата от 550 лв. разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба в 14 - дневен срок от съобщаването му на страните чрез Административен съд София - град пред Върховния административен съд на РБ.

Съдия: