

РЕШЕНИЕ

№ 10914

гр. София, 05.07.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 22 състав,
в публично заседание на 28.06.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Десислава Корнезова

при участието на секретаря Анжела Савова, като разгледа дело номер **4301** по описа за **2024** 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 жалба на „ВИВЕНДА“ ООД, представлявано от управителя Х. Д. Д., подадена чрез адв. Ц. Г. Т., срещу задължителни предписания, обективирани в протокол № ПР2411763/03.04.2024г., съставен от инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“ - София.

В обстоятелствената част на жалбата са въведени съображения за нищожност, необоснованост и незаконосъобразност на акта, поради постановяването му в противоречие с материалния закон. Оспорва извършването на констатираните нарушения на чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, като излага твърдения, че Л. Й. не е направила валидно искане за изпращане на книжката по пощата. Оспорва изпълнение на фактическия състав по чл. 128а, ал.1 КТ, като твърди че не е налице валидно искане от Ш. М. за предоставяне на документи, както и че липсват документи, които да не са му връчени. Излага, че поради констатирани действия на противозаконно отнемане на имущество на работодателя, правоотношението на Л. Й. е прекратено за извършени дисциплинарни нарушения, а на Ш. М. на основание чл. 325, ал.1, т.1 КТ. Двата бивши служители целели да въведат работодателя в заблуждение да извърши формални нарушения на закона, за да се домогнат до някакъв вид обезщетение. В хода на извършената проверка били събрани множество доказателства, които не били обсъдени и взети предвид от

ответника при издаване на оспорените принудителни административни мерки. Твърди, че след присвояването на стоката, служителката Л. Й. не се е явявала на работното място, не е върнала работното си облекло, не е отговорила на поканата за обяснения и не е осъществила контакт с работодателя. Излага, че констатираните нарушения на чл. 6, ал. 3 от Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж по отношение на Л. Й., противоречали на КТ, посочената Наредба и Тълкувателно решение № 1/2019г. на ВКС на РБ. Посочва, че веднага след прекратяване на трудовото правоотношение служителката Л. Й. е поканена два пъти, чрез пощенски оператор с писмо с обратна разписка и чрез писмо, подписано с квалифициран електронен подпис /КЕП/ по електронна поща да се яви в предприятието и да получи трудовата си книжка. Позовава се на Тълкувателно решение № 1/2019г. по т. дело № 1/2019г., че с изпращането на валидната покана за връчване на трудовата книжка, работодателят се е освободил от последиците на забавата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата. Посочва, че Л. Й. не е предприела действия да получи книжката, а изпратеният от нея имейл „изпратете ми книжката в офис на Еконт или С. или в Български пощи клон П.“ не представлявал валидно волеизявление по смисъла на чл. 6, ал. 3 от Наредбата, тъй като било неясно и неопределяемо, куриерските фирми разполагали с множество офиси в [населено място]. Навежда довод, че изпращането на книжката някъде по куриер било проява на недобросъвестност от страна на работодателя, поради което искането е невалидно. След получаване на съобщението работодателят изпратил повторно съобщение до работника.

По отношение на задължителните предписания по т.2 посочва, че описаните документи са връчени на Ш. М. преди издаване на протокол № ПР2411763/03.04.2024г., като връчването е удостоверено с подписите на свидетели и е документирано от охранителните камери, като доказателства за тези две обстоятелства са представени и на Дирекция „Инспекция по труда“- София. Изтъква, че документите са законосъобразно оформени и прочетени на работника в присъствието на свидетелите, но той недобросъвестно е отказал да ги приеме. След като те са представени веднъж на работника, за работодателя не съществувало задължение да ги предостави втори път. Твърди, че не е получавал от Ш. М. конкретно искане да му бъдат връчени заповед и молба – съгласие или каквото и да е искане за получаване на документи. Не било отправяно валидно искане по чл. 128а от КТ. Излага също, че тези документи са били на разположение на лицето в предприятието на работодателя, което е посетено два пъти от М.. Счита, че има неяснота на предписанията, поради липса на конкретни указания къде следва да се изпрати на Й. трудовата книжка, а на М. как трябва да се предоставят документите, след като вече същите два пъти са му били връчвани. Обобщава, че в разпоредителната част на протокола следвало да се съдържат точни, ясни и недвусмислени указания какви точно действия да предприеме работодателят. Твърди, че работодателят е спазил всички процедури и е недопустимо да му се вменява вина за недобросъвестното поведение на двамата служители. Моли за отмяна на задължителните предписания, обективирани в протокол № ПР2411763/03.04.2024г. и присъждане на извършените по делото разноски.

В проведеното съдебно заседание жалбоподателят е редовно призован, представлява се от адв. Ц. Т., който поддържа жалбата, а по същество на спора моли за нейното уважаване по подробно изложените съображения.

Ответникът – Дирекция „Инспекция по труда“- София се представлява от юрк. П. Б. ,

която оспорва жалбата. По същество моли за нейното отхвърляне и потвърждаване на задължителните предписания. Заявено е искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по законосъобразността на оспорения акт.

Административен съд София-град, след като обсъди релевираните с жалбата основания, доводите на страните и прецени събраните по делото доказателства по чл.235, ал.2 ГПК във вр. с чл.144 АПК, приема за установено следното от фактическа страна:

В Дирекция „Инспекция по труда“ - София е постъпил сигнал /жалба/ вх. № 24026456/18.03.2024г. от Л. Й. с оплакване за редица нарушения на трудовото законодателство, сред които и че след прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя „ВИВЕНДА“ ООД до момента не ѝ е връчена трудовата ѝ книжка. Посочва, че на 25.01.2024 г. от своя имейл адрес, който е посочен в трудовия ѝ договор, е изпратила до работодателя писмо с искане трудовата ѝ книжка да бъде изпратена по поща на постоянния ѝ адрес, който е посочен и в трудовия договор.

В административната преписка са приложени документи, от които е видно, че между „ВИВЕНДА“ ООД и Л. Й. е съществувало трудово правоотношение /трудова договор № 164/28.02.2023г./, прекратено със заповед от 19.01.2024 г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Заповедта заедно с покана за получаване на трудова книжка е изпратена на Л. Й. на 19.01.2024г. по електронна поща на имейл - адрес посочен в трудовия договор като електронен адрес на служителката за кореспонденция.

Изготвена е покана от 19.01.2024г. (л.84 от делото) от жалбоподателя до Л. Й. да получи трудова си книжка в офиса на дружеството, находящ се в [населено място], [улица]. Поканата е получена от служителката с писмо с обратна разписка на 24.01.2024 г. видно от представеното по делото известие за доставяне № ИД PS 1836 004A6O 7 (л. 84 - гръб).

До имейла на жалбоподателя на 25.01.2024 г. е изпратено писмо от Л. Й. с искане трудовата и здравната ѝ книжка „да бъдат изпратени към офис на Еконт, С. и Български пощи, клон П.“ (л.54 от делото).

Изпратена е и втора покана изх. № 08/13.03.2024г. до Л. Й. да получи трудовата си книжка. Видно от представеното по делото известие за доставяне на писмо с обратна разписка № ИД PS 1836 004BC6 W (л. 60 - гръб), поканата е получена от лицето на 15.03.2024 г.

В Дирекция „Инспекция по труда“ - София е постъпила жалба вх. № 24020099/27.02.2024г. от Ш. М., в която се посочва, че на основание чл. 128а от КТ той е изпратил искане до работодателя „ВИВЕНДА“ ООД за предоставяне на заповед за прекратяване на трудов договор и молбата му за прекратяване на трудов договор на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, но документите не са му предоставени в законоустановения двуседмичен срок.

В Дирекция „Инспекция по труда“ - София е постъпила втора жалба вх. № 24026452/18.03.2024г. от Ш. М. с идентично оплакване.

С писмо с изх. № 24013376/28.02.2024г. от директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - София по сигнал с вх. № 24006713/22.01.2024г. на Ш. М., лицето е уведомено, че във връзка с поставените от работника въпроси са изискани сведения и

предоставени документи. Установено е, че след молба от 10.01.2024 г. на работника е издадена заповед на основание чл. 325, ал.1, т.1 от КТ за прекратяване на трудовото правоотношение, считано от 15.01.2024г., като заповедта е връчена в условията на отказ с подписи на свидетели и дата.

Представена е справка от Национална агенция по приходите за заверено уведомление от 15.01.2024г. за прекратяване на трудовия договор на Ш. М., както и копие от трудовата книжка на работника, в която е отбелязано прекратяване на трудовия договор, прослужено време, удостоверени с подпис и печат на счетоводител и представител на работодателя.

Приложено е искане от Ш. М. до „ВИВЕНДА“ ООД (л.27 от делото) за предоставяне от работодателя на заповед за прекратяване на трудов договор и молба – съгласие за прекратяване на трудов договор, което не е подписано от автора му, а само е заверено с печат „вярно с оригинала“ и подпис на адв. Л. Б..

Представена е и разпечатка от електронната система на Еконт, от която се вижда, че е била изпратена пратка от Ш. М. на 25.01.2024г., която е получена от „ВИВЕНДА“ ООД на 26.01.2024г.

В писмо от 01.03.2024 г. от „ВИВЕНДА“ ООД до Дирекция „Инспекция по труда“ – София се посочва, че след прекратяване на трудовото правоотношение с Л. Й. Й., на същата надлежно ѝ е връчена покана за явяване за получаване на трудова книжка и документи, но тя не се е явила в предприятието. Трудовото правоотношение на Ш. М. е било прекратено по взаимно съгласие на страните, като на 18.01.2024г. М. се е явил в офиса на фирмата, но е отказал да подпише заповед за прекратяване на трудов договор и да получи комплекта с документи и трудова книжка. Документите са представени и прочетени на лицето в присъствието на петима служители на дружеството, но той е отказал да ги получи, обстоятелство, което било документирано и на видеозапис. Лицето е било поканено повторно да се яви за връчване на документите, но е отказало да ги получи.

Видно от представения по делото протокол (л.35 от делото), на 25.03.2024г. на „ВИВЕНДА“ ООД, представлявано от управителя Х. Д., са предявени документите приложени към сигнали вх. № 24020099/18.03.2024г., № 24026452/18.03.2024г. и вх. № 24026456/18.03.2024г. до Дирекция „Инспекция по труда“ - София, като на жалбоподателя е предоставен срок до 26.03.2024г. да вземе становище по тях.

В становище от 26.03.2024 г. на „ВИВЕНДА“ ООД се посочва, че поисканите от работника Ш. М. документи във връзка с трудовото правоотношение вече са му предоставени, като връчването им е удостоверено с подписите на свидетели. Жалбоподателят отрича да е получавал искане за изпращането им по пощата. Изразява готовност да предостави документите по оказания от органа начин, като посочва, че М. два пъти е посещавал предприятието, но е отказвал да получи документите. По отношение на Л. Й. посочва, че работодателят е изпратил две покани за получаване на оформената трудова книжка, а искането от страна на работничката за изпращането им по пощата било неясно и поради това неизпълнимо.

На 25.03.2024 г., 28.03.2024г. и 03.04.2024г. инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“ – София, са извършили проверка по спазване на трудовото законодателство от „ВИВЕНДА“ ООД, при която е констатирано, че със заповед от 19.01.2024г. на основание чл. 330, ал. 2 т. 6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение на Л. Й. Й., като заповедта и покана за получаване на трудовата книжка са връчени на електронния адрес на служителката, посочен в трудовия договор, както и две покани

са били изпратени и чрез „Български пощи“ ЕАД. От имейл адрес: [електронна поща] до имейл адрес: [електронна поща] е изпратено съобщение трудовата книжка да ѝ бъде изпратена по пощата. Не са представени доказателства трудовата книжка да е изпратена от работодателя. По отношение на Ш. М. от прегледа на трудовото досие, се установявало, че работодателят не е предоставил необходимите документи удостоверяващи факти свързани с трудовото правоотношение, в т.ч. екземпляр от заповед за прекратяване на трудовото правоотношение и молба от Ш. М. за прекратяване на трудовото правоотношение.

С протокол за извършена проверка № ПР 2411763/03.04.2024г. съставен от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – София на основание чл. 404, ал. 1, т. 12 КТ е обективизирано задължително предписание към „ВИВЕНДА“ ООД: 1. да изпрати по пощата трудовата книжка на Л. Й. Й. съгласно чл. 6 ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж; 2. да предостави на Ш. М. заповед за прекратяване на трудово правоотношение и молба на лицето за прекратяване на трудово правоотношение, съгласно чл. 128а, ал.1 от КТ със срок за изпълнение до 08.04.2024г. Протоколът е връчен на жалбоподателя на 03.04.2024г., а жалбата срещу него е депозирана в Административен съд София – град на 17.04.2024г.

По делото са представени заповед № ЧР- 497/02.03.2016г., заповед № ЧР- 699/25.09.2023г. на изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИАГИТ), както и длъжностна характеристика за длъжността „главен инспектор“ в отдел „Условия на труд“ в Дирекция „Инспекция по труда“ – София и длъжностна характеристика на длъжността „инспектор“ в отдел „Условия на труда“ в Дирекция „Инспекция по труда“ – София.

В проведеното открито съдебно заседание на 28.06.2024г. от жалбоподателя допълнително бяха представени и приети следните писмени доказателства:

1. Писмо от 04.04.2024г., изпратено от имейл адрес: [електронна поща] до имейл адрес: [електронна поща](#), с което Л. Й. е поискала от управителя на дружеството, трудовата ѝ книжка да бъде изпратена до офис на „С.“, находящ се в [населено място], [улица], до офис на „Еконт“- „Т. кукли“ или чрез пощенска станция 1517, в[жк].
2. Отговор от жалбоподателя от 05.04.2024г., изпратен до електронната поща на Л. Й., с който същата се уведомява, че трудовата ѝ книжка е изпратена до поискване на посочения от нея адрес: пощенска станция 1517,[жк].
3. Протокол от 05.04.2024г., от който е видно, че трудовата книжка на Л. Й. Й. е поставена в плик и изпратена до лицето, чрез „Български пощи“ ЕАД с писмо № PS 1836 004B4F X.
4. Писмо с известие за доставяне № PS 1836 004B4F X на „Български пощи“ ЕАД, от което е видно, че на 08.04.2024г. Л. Й. Й. е получила трудовата си книжка.
5. Заповед от 10.01.2024г. за прекратяване на трудов договор № 165/28.02.2023г. с Ш. Д. М. на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ.
6. Констативен протокол от 18.01.2024г, от който се установява, че на лицето Ш. Д. М. са връчени заповед за прекратяване на трудов договор, както и трудовата книжка, но работникът е отказал да ги получи.
7. Покана изх. № 06/18.01.2024г. до Ш. М. да получи трудовата си книжка в офиса на дружеството, находящ се в [населено място], [улица].
8. Писмо с известие за доставяне № PS 1836 004A6O 9 на „Български пощи“ ЕАД, от което е видно, че на 24.01.2024г. Ш. М. е получил поканата за получаване на трудовата си книжка.

9. Протокол от 22.01.2024г., от който е видно, че Ш. М. е получил трудовата си книжка.

10. Писмо от 05.04.2024г. изпратено от електронна поща: [\[електронна поща\]](#), до електронен адрес: [\[електронна поща\]](#) до Ш. Д. М., с което последният е уведомен, че молбата за прекратяване на трудовия му договор, както и заповедта за прекратяване на трудовия договор, са му изпратени, чрез „Български пощи“ ЕАД на адрес: [населено място], [улица], ет.1.

11. Протокол от 05.04.2024г., от съдържанието на който е видно, че на Ш. М. са били изпратени молбата за прекратяване на трудовия му договор, както и заповедта за прекратяване на трудовия договор, чрез „Български пощи“ ЕАД с писмо известие за доставяне № PS 1836 004B4D V.

12. Писмо известие за доставяне № PS 1836 004B4D V, което не е получено от адресата му Ш. Д. М., поради причина „пратката непотърсена“.

13. Покана от „ВИВЕНДА“ ООД до Ш. Д. М., изпратена чрез ЧСИ М. Б., с която на работника на 11.06.2024г. са връчени следните документи: молба за прекратяване на трудов договор от 10.01.2024г. и заповед за прекратяване на трудов договор от 10.01.2024г.

В процеса са събрани и гласни доказателствени средства, посредством разпит на Е. Г. Н., която посочва, че Ш. М. собственооръчно си е попълнил молбата за освобождаване от работа, която подал до управителя на дружеството, като вследствие на това трудовият му договор е бил прекратен. Няколко пъти от работодателя му е била предоставяна заповедта за прекратяване на трудовия договор и молбата, но той отказвал да ги получи. М. отказал да се подпише и да получи заповедта за прекратяване на трудовия договор, което станало в присъствието на петима служители на „ВИВЕНДА“ ООД. Взел си само трудовата книжка, за която се подписал в един протокол. След като договорът му бил прекратен, той още два пъти идвал в офиса, но не пожелал да си получи документите. След това, същите му били изпратени по пощата с писмо с известие „обратна разписка“, но той пак не ги е приемал.

За г-жа Л. Й. свидетелката посочва, че нейният трудов договор също е бил прекратен през месец януари 2024 г., поради наложено наказание „дисциплинарно уволнение“. Многократно чрез „Български пощи“ ЕАД с писмо с известие „обратна разписка“ са били изпращани на Й. покани да дойде в офиса и да си получи трудовата книжка. Изпратено включително било и писмо на електронната й поща. Тя обаче никога повече не е идвала в офиса на дружеството.

При така установеното от фактическа страна, **Административен съд София-град** достигна до следните *правни изводи*:

Оспореният акт притежава белезите на индивидуален административен акт по смисъла на чл.21 АПК доколкото е налице изрично волеизявление на инспектори на Дирекция „Инспекция по труда“ - София, с което пряко

и непосредствено се засягат права и законни интереси на „ВИВЕНДА“ ООД, представлявано от Х. Д. Д.. По същество отправените предписания имат характер на принудителна административна мярка, която съгласно изричната разпоредба на чл. 405 КТ подлежи на съдебен контрол за законосъобразност. В този смисъл жалбата е допустима - подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд административен акт, от лице, което е негов адресат и чиято правна сфера той засяга неблагоприятно, в законоустановения 14 - дневен срок, считано от 03.04.2024г.

Разгледана по същество, жалбата е *ОСНОВАТЕЛНА*.

Съдът след като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 АПК проверка за законосъобразност на акта, както на основанията, посочени от „ВИВЕНДА“ ООД, представлявано от Х. Д. Д., така и на всички основания по чл.146 АПК, приема следното:

На първо място, съгласно чл.4, ал.1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, приет с Постановление на Министерски съвет № 313 от 05.10.2022 г., обн. ДВ. бр. 81 от 11 октомври 2022г. (Правилника), цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, се осъществява от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика. Специализираната ѝ администрация е организирана в дирекции, сред които и Дирекция „Инспекция по труда“ – София. Дирекциите упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности и специализиран контрол по други нормативни актове, когато това е възложено на агенцията със закон. Съгласно чл. 404, ал. 1, т. 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, както и органите по чл. 400 и чл. 401 от КТ по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, 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 Кодекса на труда 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“. В раздел VII от Устройствения правилник на агенцията са определени правомощията и статута на контролните ѝ органи. В чл. 21, ал. 1 от Правилника се посочва, че при и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в Кодекса на труда, и в други нормативни актове, с които се възлага контрол на агенцията. В ал. 2 на същия член е уредено, че правомощия на инспектор имат всички служители, назначени на длъжностите инспектор и юрисконсулт, както и ръководителите на административни звена в специализираната администрация, а служителите в териториалните дирекции „Инспекция по труда“ имат компетентност на контролен орган в териториалния обхват на съответната дирекция (ал.3). Предвидено е, че териториална компетентност на контролните органи се определя и изменя от изпълнителния директор, като за целта издава изрична заповед (ал.5). В чл. 23, ал.1, т.1 от Правилника е разписано, че при установяване на нарушение на законодателството контролният орган прилага принудителни административни мерки, определени в нормативните актове, по които агенцията осъществява контролна дейност.

В случая, проверката въз основа, на която е съставен **протокол № ПР 2411763/03.04.2024г.**, е извършена от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – София, а именно: Р. Ц. А. – Г. – главен инспектор и Н. К. К. – инспектор. По делото е представена заповед № ЧР- 497/02.03.2016г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, с която Р. Ц. А. – Г. е назначена на длъжност „главен инспектор“ в Дирекция „Инспекция по труда – София“. Сред преките нейни задължения съгласно приетата по делото длъжностна характеристика са съставяне на актове при констатиране на административни нарушения от работодатели, длъжностни лица, работници и предприемане принудителни административни мерки за отстраняване на нарушенията. Със заповед № ЧР-699/25.09.2023г. на изпълнителния директор на ИАГИТ, Н. К. К. е назначена за инспектор в Дирекция „Инспекция по труда – София“, като сред преките задължения на длъжността са „съставяне на актове при констатиране на административни нарушения от работодатели, длъжностни лица, работници и предприемане принудителни административни мерки за отстраняване на нарушенията“. В този смисъл актът е постановен от материално компетентен орган по смисъла на чл. 168, ал. 1 във вр. чл. 146, т. 1 АПК и няма основания за обявяване на неговата нищожност.

На второ място, съдът приема, че поради липсата на изрична разпоредба в КТ относно формата и съдържанието на предписанията, приложение

следва да намери чл. 59, ал. 2 от АПК. Издаденият акт е мотивиран, описаната в него фактическа обстановка е пълна и съответна на събрания и приложен по преписката доказателствен материал. Излагането на фактите предпоставя правилното упражняване на съдебния контрол за законосъобразност и осигурява възможност на оспорващия да организира адекватно защитата си. Посочено е правното основание за издаване на предписанията, констатираните нарушения, както и конкретните действия, които работодателят следва да предприеме за отстраняването на вредните последици от тях. Предписанието по т. 1 гласи: „ВИВЕНДА“ ООД в качеството на работодател да изпрати по пощата трудовата книжка на Л. Й. съгласно чл. 6, ал.3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж“. С второто предписание на жалбоподателя е указано в качеството му на работодател да предостави на Ш. М. заповед за прекратяване на трудово правоотношение, както и молба на лицето за прекратяване на трудовото правоотношение съгласно чл. 128а, ал. 1 КТ, като е определен срок до 08.04.2024г. за изпълнение. Посочени са конкретните документи – заповед за прекратяване на правоотношението и молба на лицето за прекратяване на трудовото правоотношение, които са обект на изпълнение, както и дължимото поведение от страна на работодателя – да предостави документите. Жалбоподателят твърди, че от предписанията не ставало ясно как следва да се връчат документите. Съдът намира предписанията по т.2 от оспорената принудителна административна мярка за точни и недвусмислени, доколкото са указани конкретните действия, които жалбоподателят следва да предприеме, документите, които те касаят и правното основание за предписанието. В този смисъл съдът намира за неоснователно възражението на жалбоподателя, че указанията са неясни и поради това следвало да бъдат отменени. В обобщение не са налице основанията по чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 2 от АПК.

На трето място, съдът приема, че не са налице съществени нарушения на административнопроизводствените правила, предпоставка за отмяна на акта на основание чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 3 от АПК. Административното производство е иницирано по сигнали на Ш. М. и на Л. Й., като 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 от АПК, изискващи индивидуалният административен акт да се издава, след изясняване на относимите факти и обстоятелствата. Жалбоподателят е уведомен за образуваното административно производство, депозирал е свои писмени становища на 01.03.2024 г. и на 26.03.2024 г., проверката е извършена в присъствието

на негов представител, както и е предоставена възможност да ангажира доказателства и обяснения. Не е нарушено правото на защита на жалбоподателя в хода на проведеното производство. По изложените съображения и на основание чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 3 от АПК актът не следва да бъде отменен.

На четвърто място, спорът между страните по делото се свежда до приложението на нормите на материалния закон- основание за оспорване, респ. отмяна по чл. 146, т. 4 от АПК.

Като правно основание за издаване на оспорваното предписание по т.1 от протокола е визирана разпоредбата на чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, съгласно която в случаите когато при прекратяване на трудовото правоотношение „трудова книжка не бъде получена от работника или служителя, работодателят му съобщава с писмо с обратна разписка да се яви, за да я получи лично. Тя може да бъде изпратена по пощата или предадена на определено от него лице само ако за това има писмено съгласие“. Съгласно разпоредбата на чл. 347 КТ в редакцията обнародвана с ДВ, бр. 100 от 1992 г., трудовата книжка е официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Упражняването на редица трудови, а и осигурителни права на работниците е предпоставено или свързано с удостоверяването на вписаните в трудовата книжка обстоятелства, поради което и правилата за вписване на обстоятелства, съхраняване, предаване на трудовата книжка и др. подобни, са нормативно закрепени, така че да се гарантира законосъобразното им изпълняване. Както е уредено в чл. 350, ал. 1 от КТ /ред. към ДВ. бр.100/1992г./, при прекратяване на трудовия договор за работодателя възниква задължението на първо място да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и на второ място, да я предаде незабавно на работника или служителя. Процедурата по оформяне и предаване на трудовата книжка е подробно регламентирана в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж и е скрепена със санкцията по чл. 226, ал.2 от КТ / в редакцията на текста преди изм. ДВ. бр.85/2023г., в сила от 01.06.2025г./ за незаконно задържане на трудова книжка, за да може да се гарантира възможността работникът да упражни правата си на пенсия, получаване на обезщетение за безработица и сключването на нов трудов договор и други права, които са свързани и с надлежно удостоверяване на трудов стаж, професионален опит и други подобни обстоятелства. Задължението по чл. 350, ал.1 от КТ / в относимата редакция към 03.04.2024г./ възниква незабавно, в деня на прекратяване на трудовия договор, при условие, че трудовата книжка се

намира при работодателя.

Съгласно чл. 6, ал. 2 от Наредбата, при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да представи трудовата книжка на работодателя, който да отрази необходимите данни и да я върне незабавно срещу подпис на работника или служителя. Датата на предаване на трудовата книжка от работодателя на работника или служителя се отбелязва в дневника за издаване на трудови книжки. Когато тя не е получена от работника или служителя при прекратяване на договора, както е в случая с Л. Й. Й., работодателят съобщава с писмо с обратна разписка на работника да се яви, за да я получи лично (чл. 6, ал. 3 от Наредбата). В изречение второ на същата разпоредба е предвидена възможността трудовата книжка да бъде изпратена по пощата или предадена на определено от работника лице при условие, че работникът е дал писмено съгласие за това. В практиката най-общо се приема, че с изпълнение на задължението по чл. 6, ал. 3 от Наредбата за изпращане на покана на работника за получаване на трудовата книжка, работодателят се освобождава от задължението си по чл. 350, ал.1 от КТ да оформи и предаде трудовата книжка и не е налице незаконно задържане на трудовата книжка по чл. 226, ал. 2 от КТ.

При прилагането на тези нормативни разрешения, следва да се вземе предвид и задължителното за съда Тълкувателно решение № 1/02.12.2019г. по тълк. дело № 1/2019 г. на Общо събрание на Гражданска и Търговска колегии на Върховен касационен съд на Република България. В т.1 от тълкувателното решение в отговор на въпроса от кой момент работодателят изпада в забава за изпълнението задължението по чл. 350, ал. 1 КТ, кога и как се освобождава от последиците на тази забава, се посочва, че „във всички случаи, за да се освободи работодателят от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж като събщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка кога следва да се яви, за да получи лично трудовата си книжка. Трудовата книжка не може да бъде изпратена по пощата или предадена на определено от работника или служителя лице, освен ако последният не е дал изрично писменото си съгласие за това. След като работодателят е изпълнил добросъвестно задълженията си /чрез процедурата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата/, задържането на трудовата книжка, поради неявяване на работника или служителя, задържането не е незаконно. Работодаателят се освобождава от последиците на забавата когато на свой ред работникът или служителят изпадне в забава, защото не оказва необходимото съдействие или неоправдано не приема предложеното изпълнение“. В мотивите по т.2 от

тълкувателното решение се излага, че „ако надлежно поканеният работник или служител не се яви или не декларира писмено волята си трудовата книжка да бъде предадена чрез друго лице или по пощата, отговорността е негова, а не на работодателя, който с изпълнение на процедурата по чл. 6 ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж се освобождава от задължението си по чл. 350, ал. 1 КТ...В случаите, когато работникът или служителът, е представил писмена молба с искане трудовата му книжка да бъде изпратена по пощата или предадена на определено от него лице, работодателят дължи обезщетение по чл. 226, ал. 2 КТ от деня на прекратяване на трудовото правоотношение, съответно от деня на предоставяне на трудовата книжка, ако не е изпълнил задълженията си по чл. 350 КТ“. Следователно обективизираното в писмена форма искане на работника трудовата книжка да бъде изпратена по пощата или предадена на посочено лице, обвързва работодателя със задълженията по чл. 350 от КТ – да оформи и предаде трудовата книжка по указания от работника ред – на посочено от него лице или по пощата.

Безспорно установено по делото е, че трудовият договор, сключен на 28.02.2023г. между жалбоподателя и Л. Й. Й., е прекратен със заповед от 19.01.2024г., като към този момент трудовата книжка на работничката е била съхранявана от него. Установено е още, че с покана изх. № 07/19.01.2024г., изпратена с писмо с известие за доставяне № PS 1836 004A6O 7, получено на 24.01.2024г., работничката е била надлежно поканена да получи оформената си трудова книжка в предприятието на работодателя, което не е сторила. Установено е също, че с нова покана изх. № 08/13.03.2024г., изпратена с писмо с известие за доставяне № PS 1836 004BC6 W, получено на 15.03.2024г., работничката повторно е била поканена да получи оформената си трудова книжка в офиса на дружеството, като тя отново не се е явила там. Съобщение за тази втора покана е било изпратено и на електронния адрес на Л. Й., който тя е посочила за кореспонденция в трудовия си договор, а именно:[електронна поща].

Постъпило е от нея писмено искане по електронен път на 25.01.2024г. трудовата книжка да ѝ бъде изпратена „за нейна сметка до офис на С., Еконт или Български пощи, клон П.“.

Съдът намира за основателно възражението на жалбоподателя, че искането на работничката е неизпълнимо, тъй като не е посочен конкретен офис на операторите „С.“ и „Еконт“, както и съответна пощенска станция на „Български пощи“ ЕАД. Няма клон „П.“ на „Български пощи“ ЕАД, а след справка на интернет сайта на този

оператор се установява, че има пощенска станция 1517 – София, находяща се в[жк], [улица], до бл.225А. В писмото не се съдържа указание, пратката да бъде изпратена до адреса посочен за кореспонденция в трудов договор № 164/28.02.2023г., а именно: [населено място], [улица].

След като работодателят двукратно е уведомил Л. Й., че трудовата й книжка е надлежно оформена, след прекратяване на трудовото правоотношение и тя е поканена да си я получи в офиса на дружеството в [населено място], [улица], „ВИВЕНДА“ ООД е изпълнило процедурата по чл.6, ал.3 от НТКТС. След като работодателят е изпълнил добросъвестно задълженията си, задържането на трудовата книжка, поради неявяване на работника, не е незаконно. Работодателят се е освободил от последиците на забавата, защото Л. Й. не е оказала необходимото съдействие и неоправдано не е приела предложеното изпълнение.

Тук е мястото да се посочи, че към момента на приключване на устните състезания в процеса, трудовата книжка е била изпратена на 05.04.2024г. с писмо известие за доставяне № PS 1836 004B4F X на „Български пощи“ ЕАД, и получена лично от Л. Й. на 08.04.2024г. Това е станало, след като коректно от работника е постъпило искане, трудовата книжка да бъде изпратена чрез „Български пощи“ ЕАД, до поискване в пощенска станция 1517.

По изложените съображения съдът намира, че са незаконосъобразни предписанията по т.1 от *протокол № ПР2411763/03.04.2024г.*, съставен от инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“ - София.

В т.2 от обжалвания акт, е обективизирано предписание жалбоподателят да предостави на Ш. Д. М. заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение и молбата на лицето за прекратяване на трудовия договор.

Съгласно чл. 128а, ал. 1 от КТ по писмено искане на работника или служителя, работодателят е длъжен да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение в 14 - дневен срок от искането. За да бъде задължен работодателят да издаде и представи исканите документи, същите следва да са от категорията на тези, които удостоверяват факти, свързани с трудовото правоотношение. Безспорно заповедта за прекратяване на трудов договор е документ, който удостоверява обстоятелства свързани с трудовото правоотношение и по – конкретно с прекратяването му, аргумент от чл. 128а, ал.3 от КТ. На следващо място съдът счита, че молбата за прекратяване на трудовия договор, макар сама по себе си да е

диспозитивен документ, също представлява документ, който удостоверява обстоятелства свързани с трудовото правоотношение. Макар този документ да не се издава от работодателя по смисъла на чл. 128а, ал.1 от КТ, тъй като той изхожда от работника, той представлява документ във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение и поради това е част от трудовото досие по смисъла на чл. 128б, ал.2 от КТ и се съхранява в него. На основание чл. 128б, ал.4 от КТ, работникът има право да получи заверено копие от него по реда на чл. 128а, ал. 1 от КТ.

В случая, предписанията по т.2 от протокола са дадени във връзка с констатирани нарушения след преглед на трудовото досие на Ш. М., като се в мотивите е изложено, че са представени „искане“ от 25.01.2024 г. на Ш. М. и „движение по пратка от Еконт“, електронни изявления от Еконт, писмо от 01.03.2024 г. и становище от 26.03.2024 г. на управителя на дружеството, въз основа на които е направен извод, че работодателят не е предоставил екземпляр от заповед за прекратяване на трудов договор, както и молба на Ш. М. за прекратяване на договора и по този начин е нарушил разпоредбата на чл. 128а, ал.1 от КТ. От друга страна, част от представената по делото административна преписка е писмо с изх. № 24013376/28.02.2024 г. до Ш. М., в което директор на Дирекция „Инспекция по труда“ – София посочва, че трудовото правоотношение на М. е прекратено на основание чл. 325, ал.1, т.1 от КТ, като заповедта е връчена в условията на отказ с подпис на свидетели и дата. Изложената в това писмо фактическа обстановка е в противоречие с констатациите, обективирани в т.2 от оспорвания протокол. Действително, на 18.01.2024г. работникът е отказал да получи копие от заповедта от 10.01.2024г., който отказ е удостоверен посредством подписите на пет лица свидетели. Не става ясно, защо след като веднъж административният орган е установил, че заповедта е връчена при отказ, в обжалвания протокол това обстоятелство липсва, нещо повече, прието е, че заповедта за прекратяване на трудовия договор не е предоставена от работодателя.

На следващо място съдът приема, че в случая приложение намира и разпоредбата на чл. 68 ЗЗД съгласно, която местоизпълнението на задължението се определя от закона, от договора или от естеството на задължението. Местоизпълнението на задължението на работодателя да предостави на работника необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение след неговото прекратяване не е определено в закона и не се урежда от трудовия договор. То е близко до задължението да се предаде определена вещ следователно и според естеството му е търсимо задължение. В случая липсват данни

работникът да е възпрепятстван да получи изисканите документи от работодателя, нещо повече от събраните по делото доказателства се установява, че работодателят е изпълнил задължението се да предостави екземпляр от заповедта от 10.01.2024г., но Ш. Д. М. е отказал да го получи.

По отношение на втория изискан от работника документ липсват данни неизпълнението да се дължи на обстоятелства, за които работодателят да отговаря, например работникът да се е явил да получи документите, но те да не са му предоставени. Освен това, жалбоподателят е изпратил на Ш. М. с писмо известие за доставяне № PS 1836 004B4D V неговата молба от 10.01.2024г. на адреса, посочен в трудовия договор: [населено място], [улица], ет.1, но пратката не е била потърсена от Ш. Д. М.. На електронен адрес: [електронна поща](#), също посочен в трудовия договор, като такъв за кореспонденция работникът е бил уведомен, че исканите от него документи са му били изпратени, чрез „Български пощи“ ЕАД. И на последно място, към момента на приключване на устните състезания е доказан факта / по см. на чл.142, ал.2 АПК/, че двата документа вече са получени на 11.06.2024г. от лицето.

За пълнота на мотивите, съдът констатира, че посочената от ответника правна норма, послужила, като основание за издаване на акта- чл.404, ал.1, т.12 от КТ не съответства на съдържанието на дадените две задължителни предписания, доколкото наложената ПАМ не се отнася до изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения на лицата Л. Й. Й. и Ш. Д. М..

С оглед изложеното, съдът приема жалбата за основателна и счита, че следва да отмени ПАМ и в частта по т. 2, като издадена в противоречие с установените производствени правила, довело до некоректно изясняване на всички правнорелевантни факти и като материалноправно незаконосъобразна.

С оглед изхода от делото, на основание чл. 143, ал. 1 от АПК в полза на жалбоподателя следва да бъдат възстановени направените разноски, които представляват заплатено адвокатско възнаграждение за осъществено процесуално представителство от адв. Ц. Г. Т.. Минималното възнаграждение по чл.8, ал.3 от Наредба № 1/09.07.2004г. на Висшия адвокатски съвет е 1 000.00 /хиляда/ лева, а заплатеното от жалбоподателя видно от договор за правна защита и съдействие от 10.04.2024г. е 600.00 /шестстотин/ лева. По сметката на съда е внесена и държавна такса от 50.00 /петдесет/ лева, която също трябва да се присъди

на оспорващата страна.

Мотивиран от горното и на основание чл. 172, ал. 2 АПК,
Административен съд София-град, II-ро отделение, 22-и състав,

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ задължителни предписания, обективирани в *протокол № ПР2411763/03.04.2024г.*, съставен от инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“- София, по жалбата на „ВИВЕНДА“ ООД, представлявано от Х. Д. Д..

ОСЪЖДА Дирекция „Инспекция по труда“ - София с адрес: [населено място], район „И.“,[жк], [улица] да заплати на „ВИВЕНДА“ ООД, с ЕИК[ЕИК], представлявано от Х. Д. Д., със седалище и адрес на управление: [населено място], район „П.“,[жк], [улица] сумата от 650.00 /шестстотин и петдесет/ лева на основание чл.143, ал.1 АПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба в 14 - дневен срок от получаване на съобщенията за постановяването му чрез Административен съд София - град пред Върховния административен съд на Република България.

РЕШЕНИЕТО да се съобщи на страните чрез изпращане на препис от него по реда на чл.138 АПК.

Съдия: