

РЕШЕНИЕ

№ 253

гр. София, 17.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 25 състав,
в публично заседание на 11.10.2021 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Боряна Петкова

при участието на секретаря Мая Миланова, като разгледа дело номер **3149** по описа за **2021** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 - чл.178 Административно-процесуалния кодекс (АПК) във вр. с чл.405 от Кодекса на труда (КТ).

Образувано е по жалба на [фирма], ЕИК[ЕИК], срещу ПРЕДПИСАНИЯ, дадени в Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2106321/12.03.2021г. С процесния административен акт, на основание чл.404, ал.1, т.1 КТ, на жалбоподателя, в качеството му на работодател, е ПРЕДПИСАНО: 1) В срок до 27.03.2021г. с допълнителни споразумения към трудовите договори, сключени с А. С. Д., С. П. Л., С. Г. Й. и Р. Д. А., да договори размер на основния платен годишен отпуск не по-малко от 48 (четиридесет и осем) работни дни, съгласно чл.24, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (т.1 – т.4).; 2) В срок до 27.03.2021г. с допълнителни споразумения към трудовите договори, сключени с А. С. Д., С. П. Л., С. Г. Й. и Р. Д. А., да определи процента на изплащане на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, съгласно чл.66, ал.1, т.7 КТ (т.5 – т.8) и 3) Да запознае работещите с Правилника за вътрешния трудов ред, съгласно чл.127, ал.1, т.5 КТ (т.9).

Жалбоподателят претендира за недействителност на оспорваните предписания, като издадени от некомпетентен административен орган. Твърди, че служителите на Дирекцията „Инспекция по труда“ – С., дали процесните предписания, не са имали правомощия да извършат проверката. Поддържа, че оспорваният административен акт страда от съществен и неотстраним порок във формата, без да излага конкретни

доводи в тази посока. Смята, че дружеството не е извършило нарушения на трудовото законодателство за отстраняване на които са дадени спорните предписания. Релевира доводи за материална незаконосъобразност на предписанията по т.1 – т.4 от Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2106321/12.03.2021г., тъй като работниците за които се отнасят не са сред изброените в чл.24, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) и съответно нямат право на удължен платен годишен отпуск. Претендира също, че нормите на чл.155, ал.5 КТ и на чл.24, ал.1 НРВПО са неприложими към училища и детски градини които не са на бюджетна издръжка. Чрез процесуалния си представител адв. П. моли съда да отмени предписанията, дадени в Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2106321/12.03.2021г. и да осъди ответника да му възстанови сторените разноски по водене на делото, съгласно представения списък. Доводи за незаконосъобразност на административния акт излага и в представени по делото писмени бележки по същество на спора.

Ответникът – ДИРЕКЦИЯ „ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА” - С., представлявана от директора, оспорва жалбата. В писмено становище с вх. №11243/31.03.2021г. и чрез процесуалния си представител юрк. С. поддържа, че процесните предписания са законосъобразно дадени и не са налице сочените основания за отмяна. Претендира да му бъдат присъдени разноски за юрисконсултско възнаграждение. Евентуално прави възражение за прекомерност на заплатеното от жалбоподателя адвокатско възнаграждение и моли съда да присъди по-нисък размер на разноските в тази част. Доводи за неоснователност на жалбата излага и в представени по делото писмени бележки по същество на спора.

СЪДЪТ, след като обсъди доводите на страните и събраните писмени доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

На 18.02.2021г. и на 12.03.2021г. длъжностни лица – инспектори в ДИТ, са извършили проверка за спазване на трудовото законодателство в обект за контрол: Детска градина в [населено място] на [улица]. При преглед на трудовите договори на А. Д., С. Л., С. Й. и Р. А., всички на длъжност „помощник възпитател“, било установено, че с работниците е договорен основен платен годишен отпуск в размер на 20 (двадесет) работни дни и не е определен размер на допълнителни трудови възнаграждения за трудов стаж и професионален опит. Констатирано е, че до приключване на проверката не са представени документи, удостоверяващи, че работодателят е запознал работниците и служителите с Правилника за вътрешния трудов ред. В резултат на тези установявания е обоснован извод, че работодателят [фирма], е допуснал нарушение на разпоредбите на чл.24, ал.1 НРВПО и на чл.66, ал.1, т.7 и чл.127, ал.1, т.5 КТ и съответно са дадени процесните предписания за преустановяване на констатираните нарушения и за отстраняване на вредните последици от тях.

Процесните предписания жалбоподателят е оспорил по административен ред пред изпълнителния директор на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ (ИАГИТ) с жалба вх. №21024359/29.03.2021г. и едновременно с това е сезирал съда с жалба вх. №21024368/29.03.2021г. по описа на ДИТ въз основа на която е образувано настоящото съдебно производство.

За установяване на спорните факти по делото са приети относими писмени доказателства, които ще бъдат съответно коментирани при формиране на правните изводи: Заповед №ЧР-1721/20.11.2019г. на изпълнителния директор на ИАГИТ; Длъжностна характеристика за длъжността „инспектор“ в Отдел „Трудови

правоотношения и правно осигуряване“ в ДИТ; Заповед №ЧР-75/23.02.2021г. на изпълнителния директор на ИАГИТ; Длъжностна характеристика за длъжността „старши инспектор“ в Отдел „Трудови правоотношения и правно осигуряване“ в ДИТ; Заповеди №, № 3-0024 и 3-0025 от 08.01.2019г. на изпълнителния директор на ИАГИТ; Пълномощно на Г. К. К. от 09.04.2019г.; Допълнително споразумение №1/12.03.2021г. към Трудов договор №316/04.01.2021г.; Допълнително споразумение №1/12.03.2021г. към Трудов договор №317/04.01.2021г.; Допълнително споразумение №1/12.03.2021г. към Трудов договор №326/15.02.2021г. и Допълнително споразумение №1/12.03.2021г. към Трудов договор №325/15.02.2021г.; Трудови договори №, № 316/04.01.2021г., 317/04.01.2021г., 325/15.02.2021г. и 326/15.02.2021г.; Длъжностна характеристика за длъжността „помощник възпитател“ с Код по НКПД -5312-3003, връчена съответно на А. Д. на 04.01.2021г., на С. Й. на 15.02.2021г. и на Р. А. на 15.02.2021г.; Справка за приети и отхвърлени уведомления с изх. №22388213066789/18.02.2021г.; Справка за приети и отхвърлени уведомления с изх. №22388213066782/18.02.2021г.

При така установените факти, съдът намира от правна страна следното:

Жалбата е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА.

Насочена е срещу индивидуален административен акт по смисъла на чл.21 АПК, който създава задължения за жалбоподателя, и който подлежи на съдебен контрол за законосъобразност, съгласно изричната разпоредба на чл.405 КТ.

Подадена е в преклузивния срок за оспорване, установен в чл.149, ал.1 АПК.

Разгледана по същество жалбата е ЧАСТИЧНО ОСНОВАТЕЛНА.

Като взе предвид наведените от жалбоподателя доводи за недействителност и извърши проверка на оспорвания административен акт, на всички основания за законосъобразност, съдът достигна до следните изводи:

Процесните предписания по т.1 – т.9 от Протокол с изх. №ПР2106321/12.03.2021г. са издадени от компетентен административен орган по смисъла на чл.404, ал.1 КТ, в рамките на предоставените му правомощия. С разпоредбата на чл.399 КТ осъществяването на цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство е предоставено на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Дирекциите "Инспекция по труда", като поделения в системата на ИАГИТ, са органи на изпълнителната власт и дейността на тяхната администрация се осъществява от държавни служители и лица, работещи по трудово правоотношение (арг. чл.12, ал.1 от Закона за администрацията). Съгласно чл.21, ал.1 от Устройствения правилник на ИАГИТ (обн. ДВ, бр.6/2014г.), при и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в КТ, включително тези по чл.404, ал.1, т.1 – да дава задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство. Правомощия на инспектор имат и ръководителите на административни звена в специализираната администрация, служителите, назначени на длъжност инспектор, юрисконсултите, както и други служители на Агенцията, назначени на експертни длъжности, които са изрично упълномощени от изпълнителния директор (чл.21, ал.2 от Устройствения правилник). По делото са приети и не са оспорени Заповед №ЧР-1721/20.11.2019г. и Заповед №чр-75/23.02.2021г. на изпълнителния директор на ИАГИТ, както и длъжностни характеристики за длъжностите „инспектор“ и „старши инспектор“ в Отдел „Трудови правоотношения и правно осигуряване“ в ДИТ, видно от които лицата извършили

проверката и постановили процесните принудителни административни мерки са били в служебно правоотношение в ДИТ - С..

Актът е в предписаната от закона форма и при постановяването му не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, установени в чл.404 КТ. Съдът споделя разбирането, че нарушението на административно-производствените правила е съществено само тогава, когато е повлияло или е могло да повлияе върху крайното решение по същество на административния орган и до отмяна водят само нарушения, които, ако не бяха допуснати, би могло да се стигне и до друго решение по същество на поставения пред него въпрос. Неоснователно е оплакването на жалбоподателя, че оспорваните предписания страдат от неотстраним порок във формата, тъй като последният съдържа всички реквизити, установени в чл.59, ал.2 АПК, включително детайлно описание на фактическите и правните основания за издаването му.

Настоящият решаващ състав приема, че предписанията, дадени в т.1 – т.4 противоречат на приложимите материалноправни норми.

Несъмнено жалбоподателят [фирма] е "работодател" по смисъла на определението, дадено в §1, т.1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на КТ, съгласно която норма това 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, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател. Следователно и на основание чл.10 КТ по отношение на дружеството е приложимо трудовото законодателство, регламентирано с КТ и подзаконовите актове по неговото приложение.

Според императивната норма на чл.155, ал.1 КТ всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск, чийто размер е установен в ал.4 и ал.5. Основният платен годишен отпуск е с продължителност не по-малко от 20 работни дни. В ал.5 на чл.155 КТ е предвидено, че някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, в който е включен отпускът по ал.4.

Категориите работници и служители и минималният размер на удължения платен годишен отпуск са определени с Наредбата за работното време, почивките и отпуските, приета с Постановление на Министерски съвет (ПМС) №72/30.12.1986г., на основание чл.155, ал.3 КТ (в действащата ѝ към онзи момент редакция). Съгласно чл.24, ал.1 НРВПО директорите на детските градини, училищата и обслужващите звена по чл.33а, ал.1, т.2 и т.5 от Закона за народната просвета (ЗНП), помощник-директорите със задължителна норма за преподавателска работа в училищата и обслужващите звена по чл.33а, ал.1, т.2 и т.5 ЗНП, учителите, учителите-методици, възпитателите, педагогическите съветници, ръководителите на филиали в междуучилищни центрове за трудово политехническо обучение, логопедите, психолозите, корепетиторите, хореографите, ръководителите на учебно-изчислителни кабинети, рехабилитаторите на слуха и говора имат право на удължен платен годишен отпуск в размер 48 работни дни.

В случая спорен по делото е въпросът попадат ли в кръга на лицата, имащи право на удължен платен годишен отпуск по чл.24, ал.1 НРВПО, заемащите длъжността „помощник – възпитател“.

Отговорът на този въпрос е отрицателен.

В нормата на чл.24, ал.1 НРВПО изрично са посочени длъжностите за които е предвиден удължен платен годишен отпуск, като е отчетен особеният характер на работата. Такава длъжност е „възпитател“. Според Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД), утвърдена със Заповед №РД-01-931/27.12.2010г. на министъра на труда и социалната политика, в сила от 01.01.2011г., длъжността „възпитател“ попада в клас 2 „Специалисти“, подклас 23 „Преподаватели“, група 235 „Други преподаватели“. Според Обяснителните бележки по обхвата и съдържанието на позициите в НКПД единична група 2359 „Други преподаватели“, където попада длъжността „възпитател“ – код 6008, включва преподаватели, некласифицирани другаде в подклас 23, предоставящи частни уроци по предмети, различни от чужди езици и изкуства и консултират ученици с образователна цел. От друга страна длъжността „помощник – възпитател“ е в клас 5 „Персонал, зает с услуги на населението, търговията и охраната“, подклас 53 „Персонал полагащ грижи за хора“, група 531 „Персонал, грижеш се за деца и помощници на учители“. В обяснителните бележки към единична група 5312 помощниците на учители, сред които и помощник – възпитателите, изпълняват непедагогически задължения като помагат на учителския състав, предоставят грижи и контрол на децата в училище и в предучилищна възраст. При това следва извод, че за разлика от длъжността „възпитател“ длъжността „помощник – възпитател“ не е преподавателска, за заемането ѝ не се изискват специални знания и специфично образование и след като не е изрично посочена в специалната разпоредба на чл.24, ал.1 НРВПО, то по отношение на нея е неприложим по аналогия удълженият платен годишен отпуск в размер на 48 работни дни. Като е достигнал до обратния извод и е дал на жалбоподателя задължителните предписания по т.1 – т.4 да договори размер на основния платен годишен отпуск не по-малко от 48 (четиридесет и осем) работни дни с работниците А. С. Д., С. П. Л., С. Г. Й. и Р. Д. А., ответникът Дирекция „Инспекция по труда“ - С. е постановил незаконосъобразен административен акт, който следва да бъде отменен.

Настоящият решаващ състав приема, че в останалата част по т.5 – т.8 и т.9, дадените предписания са законосъобразни.

В чл.66, ал.1 е установено минималното съдържание на трудовия договор, което включва основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане (т.7). Видовете допълнителни трудови възнаграждения са регламентирани в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ). Съгласно чл.12, ал.1 НСОЗ за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. Това допълнително трудово възнаграждение има постоянен характер и съгласно изричната норма на чл.66, ал.1, т.7 КТ следва да бъде изрично уговорено с трудовия договор.

В случая не е спорно между страните и се установява с приетите по делото Трудови договори №, № 316/04.01.2021г., 317/04.01.2021г., 325/15.02.2021г. и 326/15.02.2021г., че последните не включват уговорка между страните относно размера на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. При това, дадените в т.5 – т.8 предписания за сключване на допълнителни споразумения към посочените трудови договори за определяне на процента на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, са законосъобразни и не

подлежат на отмяна.

Законосъобразно и в съответствие с разпоредбата на чл.127, ал.1, т.5 КТ е и предписанието по т.9. В чл.127, ал.1 КТ са установени задълженията на работодателя за осигуряване на условия за работа. Такова задължение според т.5 на цитираната норма е на работника да бъдат дадени указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително като го запознае с правилата за вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд. В случая не се твърди и не са ангажирани доказателства това задължение да е било изпълнено от работодателя [фирма], поради което даденото в тази връзка предписание по т.9 е законосъобразно.

Двете страни претендират разноски. В съответствие с уважената и отхвърлената част от жалбата съдът приема, че разноските следва да останат за всяка от страните, така, както са направени.

Така мотивиран и на основание чл.172, ал.2 АПК, АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С. - град, Второ отделение, 25^{-ти} състав,

РЕШИ

ОТМЕНЯ ПРЕДПИСАНИЯ, дадени в т.1, т.2, т.3 и т.4 по Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2106321/12.03.2021г. на Дирекция „Инспекция по труда” – С..

ОТХВЪРЛЯ жалбата на [фирма], ЕИК[ЕИК], срещу ПРЕДПИСАНИЯ, дадени в т.5, т.6, т.7, т.8 и т.9 по Протокол за извършена проверка с изх. №ПР2106321/12.03.2021г. на Дирекция „Инспекция по труда” – С..

Решението може да се обжалва пред Върховния административен съд на РБългария, с касационна жалба, в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ

Боряна Петкова