

# РЕШЕНИЕ

№ 3478

гр. София, 28.05.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 35 състав,**  
в публично заседание на 24.03.2021 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Миглена Недева**

при участието на секретаря Кристина Григорова, като разгледа дело номер **9130** по описа за **2020** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от Административно процесуалния кодекс /АПК/, във връзка с чл. 405, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/.  
Образувано е по жалба на [фирма] [населено място], представлявано от изпълнителния директор д-р Н. К. чрез упълномощен представител - адв. Т. М. против Предписания по Протокол за извършена проверка № 2022096/14.08.2020 на Дирекция "Инспекция по труда" С. област, в частта му по т. 6.  
Изложени са съображения за незаконосъобразност на издаденото задължително предписание, основания по чл. 146, т. 2-4 от АПК. Счита, че представените по административната преписка документи не са анализирани в тяхната съвкупност от служителите на ДИТ. По съществуващото на спора сочи, че дължимостта на обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ е обвързана с валидно упражняване на правото на работника/служителя за прекратяване на трудовото му правоотношение по реда на чл. 325, ал. 1, т.9 или чл.327, ал.1, т.1 от КТ, като следва да са налице кумулативно предпоставките: болест на работника, която не му позволява да изпълнява възложената работа, работодателят не му е осигурил друга подходяща работа, съобразно предписанието на здравните органи, служителят има повече от пет години трудов стаж при работодателя и не е получил обезщетение на същото основание през последните пет години, които в случая не са налице. Позовава се на практика на ВКС, съгласно която на основание чл. 335, ал. 2, т.3 т КТ трудовият договор се прекратява в момента на получаване на писменото изявление на работника за прекратяване на договора, като заповедта на работодателя за прекратяване на трудовото

правоотношение има само констативен характер и се издава в изпълнение на задължението му по чл. 128а, ал. 3 от КТ. Писменото изявление на работника за прекратяване на трудовото му правоотношение на някое от основанията по чл. 327, ал. 1 от КТ води до автоматичното му прекратяване, независимо дали е налице посоченото в изявлението на работника основание. Изтъква, че макар работодателят да е издал заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на С., на посоченото в изявлението ѝ основание, същото е санира незаконосъобразното прекратяване, нито води до признаване на някакви претенции на служителя, нито до дължимост на обезщетения, във връзка с прекратяване на правоотношението. За неправилен намира извода за наличие на материална компетентност на ДИТ, поради обстоятелството, че не е налице спор дали са изпълнени условията за изплащане на обезщетение по чл. 222 от КТ. В тази връзка сочи, че разпоредбата на чл. 404, ал. 1, т.12 от КТ предвижда възможност за даване на предписания за изплащане на трудови възнаграждения и обезщетения, но същите следва да са безспорни, т.е. да са начислени и неизплатени. В случая е безспорно, че дружеството не е начислило обезщетението във ведомостите за заплати, не е посочено в и заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение и категорично оспорва дължимостта на претендираното обезщетение. Предвид изложеното, счита, че с издаване на оспореното предписание административния орган е излязъл извън предоставената му от закона компетентност, като е разрешил по административен ред трудов спор, който според разпоредбата на чл. 360 от КТ е от изключителната компетентност на съдилищата и се разглежда по реда на ГПК. Моли съда да отмени оспорените предписания. В о.с.з. жалбоподателят, чрез адв. М. поддържа жалбата и моли за уважаването ѝ. Претендира присъждане на разноски, по представен списък.

Ответникът - Дирекция "Инспекция по труда" С. област, чрез юрк. В. оспорва жалбата като неоснователна и моли за отхвърлянето ѝ. Счита, че от събраните писмени и гласни доказателства безспорно се установяват материалноправните предпоставки (заболяване, продължителност на трудовия стаж, неполучаване на такова обезщетение в рамките на 5 годишен срок), които обуславят правото на служителката да получи обезщетение по чл. 222, ал. 2 от КТ. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Съдът, като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства, приема за установено от ФАКТИЧЕСКА СТРАНА следното:

На 17.06.2013 г. е сключен трудов договор № 020/17.06.2013 г. сключен между СБР Б. АД с ЕИК[ЕИК] и К. В. С., ЕГН: [ЕГН], с който работникът/ служителят е приел да изпълнява длъжността „санитар“ за срок от една година, със срок на изпитване 6 месеца в полза на работодателя. Служителят се е съгласил да постъпи на работа на 17.06.2013 г. и възнаграждението да му се изплаща веднъж месечно.

С дата 11.06.2020г. С. подала до работодателя си уведомление с вх. №22/11.06.2020г., с което заявила, че поради заболяване не може да изпълнява длъжността „санитар“ и на основание чл. 327, ал. 1, т.1 от КТ, считано от датата на подаване на уведомлението прекратява едностранно трудовия договор без предизвестие.

На 12.06.2020 г. е изготвена справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал. 5 от КТ за прекратяване на правоотношението между работодателя [фирма] и К. С..

На 15.06.2020г. на упълномощен представител на С. е връчена Заповед №18 от 11.06.2020г., с която е прекратено трудовото правоотношение. В заповедта е

посочено, че на лицето се дължи обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, на основание чл. 224 от КТ.

На 09.07.2020г. С. изпратила чрез Т. искане до работодателя си да ѝ бъдат начислени и заплатени дължимите обезщетения по чл. 222, ал 2 и чл. 224 от КТ. До 22.07.2020г. отговор по това искане не е получен от служителя.

На 22.07.2020 г. в Дирекция "Инспекция по труда" Софийска област е регистриран сигнал /жалба/ от К. С., в който е посочено, че с след прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, работодателят ѝ не е изплатил полагаемите ѝ се обезщетения по чл. 222, ал 2 и чл. 224 от КТ.

В [фирма] е извършена проверка от инспектори в отдел БТКД при Дирекция "Инспекция по труда" С. област по спазване на трудовото законодателство по КТ на 06.08.2020 г., 12.08.2020 г. и 14.08.2020 г. За проверката е съставен протокол № 2022096 от 14.08.2020 г. Констатирано е следното: По т. 6. С Експертно решение на ТЕЛК №1662 от зас.098 от 08.06.20г. лицето К. В. С., [ЕГН] е освидетелствано и е прието, че не може да работи като санитар. В тази връзка лицето е подало уведомление за прекратяване на трудовото и правоотношение на основание чл.327, ал.1, т.1 от Кодекса на труда. Работодателят е издал Заповед №018/11.06.2020г. на основание «чл.128а, ал. 3 от КТ във връзка с чл.327, ал.1, т.1 от КТ, с която прекратява трудовия договор на К. С., считано от 11.06.2020г. По време на проверката не са представени доказателства работодателят да е осигурил друга подходяща работа на лицето. С оглед прекратяването на трудовото правоотношение на К. В. С. със Заповед №018/11.06.2020г., считано от 11.06.2020г. работодателят не е изплатил на лицето обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, въпреки че лицето К. С. има повече от 5 години трудов стаж и не е получавала през последните 5 години обезщетение на същото основание, в нарушение на чл.222, ал.2 от Кодекса на труда във връзка с чл.228, ал. 3 от Кодекса на труда.

С призовка по чл.45, ал.1 от АПК са изискани документи, удостоверяващи изплащането на трудовите възнаграждения и обезщетения за месец юни 2020г. До приключване на проверката документи, удостоверяващи начисляването и изплащането на обезщетението по чл.222, ал.2 от КТ на К. С. не са представени.

Във връзка с посочените констатации за предотвратяване и отстраняване на констатираните нарушения на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ са дадени предписания: по т. 6 - работодателят да изплати на лицето обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, съгласно разпоредбата на чл.222, ал. 2 от КТ, във връзка с чл.228, ал. 3 от КТ. Срокът за изпълнение на двете предписания е 24.08.2020 г.

Даденото предписани по т. 6 от Протокол за извършена проверка № 2022096/14.08.2020 на Дирекция "Инспекция по труда" С. област е оспорено по административен ред пред горестоящия орган с възражение, заведено с вх. № 2009556/24.08.2020 г.

По жалбата е постановено Решение изх. № 20064754/27.08.2020 г. на изпълнителния директор на ИА ГИТ, с което тя е отхвърлена като неоснователна. Видно от мотивите му, подаденото заявление за прекратяване на трудовото правоотношение от С. на 11.08.2020 получено на същата дата, в едно с Експертното решение на ТЕЛК № 1662 от зас. 098 от 08.06.2020 г. е довело до неговото прекратяване по силата на закона, като липсата или наличието на предпоставките за това са: трудовоправен спор, който

не може да бъде решен по административен ред. Дали работодателят е бил лишен от възможността да осигури друга подходяща работа на С. е извън компетентността на инспекцията по труда при вече прекратено трудово правоотношение.

На следващо място е прието, че подаденото уведомление за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 327, ал. 1, т. 1 от КТ има незабавен ефект, независимо от това дали е налице посоченото в изявлението на работника или служителя основание, който има за последица и възникване на дължимост на обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ, след изтичане на сроковете по чл. 228, ал. 3 от КТ. Инспекцията по труда има правомощия да предприема принудителни административни мерки винаги, когато нарушението на трудовото законодателство е безспорно установено и обратно, липсва материална компетентност в случаите, в които съществува спорност на претендираното право. В конкретния случай съществува спорност налице ли са кумулативно предпоставките за прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото основание, а не изпълнени ли са условията за получаване на обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ. За да е дължимо обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ следва: работникът/служителят да е с прекратено трудово правоотношение на едно от двете основания - чл. 325, ал. 1, т. 9 или чл. 327, ал. 1, т. 1 от КТ; работникът/служителят да има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж да не е получил обезщетение на същото основание. Лицето С. отговаря напълно на горепосочените изисквания. Безспорно издадената заповед за прекратяване на трудовото правоотношение има обвързваща сила спрямо административния орган и същата е законосъобразна в едно със следващите ѝ последици до момента на нейната евентуална отмяна. От представените по административната преписка документи се установява, че в действителност СБР Б. АД не е изплатило дължимото обезщетение по чл. 222, ал. 2 от КТ, в сроковете по чл. 228, ал.3 от КТ. Към датата на връчване на протокола за извършена проверка, обезщетението е било дължимо, тъй като прекратяването на трудовото правоотношение е настъпило на 11.06.2020г., а обезщетението е следвало да бъде изплатено не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, в който правоотношението е прекратено.

Решение изх. № 20064754/27.08.2020 г. на изпълнителния директор на ИА ГИТ, е съобщено на оспорващото дружество на 31.08.2020 г.

Жалбата, по която е образувано настоящото производство е подадена чрез ДИТ-Софийска област на 09.09.2020 г.

При така установеното от фактическа страна, съдът прави следните ПРАВНИ ИЗВОДИ:

Жалбата е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА, като подадена от надлежна страна, с право и интерес от оспорването, срещу акт, който подлежи на съдебен контрол и обжалван в срока по чл. 149, ал. 2 от АПК.

Разгледана по същество, жалбата е ОСНОВАТЕЛНА.

Като извърши дължимата на основание чл. 168, ал. 1 АПК проверка за законосъобразност на оспорения акт освен на основанията, сочени от оспорващия и на всички основания по чл. 146 АПК, съдът приема следното:

Предмет на оспорване са задължителни предписания, дадени от инспектори на ДИТ – С. област на основание чл. 404, ал. 1, т. 1, т. 8 и т. 12 КТ. Съгласно посочената разпоредба, 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 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат принудителни административни мерки една, от които е: да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения /т. 12/.

С разпоредбата на чл. 399 КТ контролът за спазване на трудовото законодателство е предоставен на Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда". Дирекциите "Инспекция по труда", като подразделения в системата на ИА „ГИТ“, са органи на изпълнителната власт и дейността на тяхната администрация се осъществява от държавни служители и лица, работещи по трудово правоотношение /аргумент от чл. 12, ал. 1 от Закона за администрацията/. Съгласно чл. 20, ал. 1 от Устройствения правилник на ИА „ГИТ“, инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в КТ, включително тези по чл. 404, ал. 1. Видно от представените заповеди за изменение на служебното правоотношение и длъжностни характеристики на двамата инспектори, извършили проверката и дали предписанията, същите са натоварени с функциите да осъществяват интегриран контрол в областта на трудовите отношения, а по силата на Устройствения правилник извършват проверки и дават предписания. В конкретния случай е дадено предписание по т. 12 на, ал. 1 от чл. 404 КТ, предвид което съдът в настоящия му състав приема, че оспорените предписания са издадени от компетентен административен орган - инспектори в ДИТ-С. област.

Спазено е изискването за форма на административния акт, регламентирано в чл. 59 АПК, доколкото в КТ липсват конкретни изисквания към формата и съдържанието на административния акт - посочен е издателят на акта, неговото наименование, адресата на акта и разпоредените задължения. Посочени са, както фактическите, така и правните основания за издаване на акта, което е предпоставка за упражняване на контрол за неговата законосъобразност, съответно обезпечава правото на защита на адресата на акта.

Не се установяват допуснати нарушения на административнопроизводствените правила, които да бъдат квалифицирани като съществени и да мотивират отмяната на акта само на това основание. В правната теория и съдебната практика безспорно е възприето становището, че съществено процесуално нарушение е единствено това нарушение, което е повлияло или обективно би могло да повлияе върху крайния резултат на акт, каквото в случая не е налице.

По отношение приложението на материалният закон, съдът намира следното:

Не е спорно между страните и от доказателствата по делото се установява, че от инспектори от ДИТ – С. област е извършена проверка по спазване на трудовото законодателство от оспорващото дружество, резултатите, от която са обективирани в протокол за извършена проверка изх. № 2022096/14.08.2020 г. Видно от протокола проверката е извършена на 06.08.2020 г., 12.08.2020 г. и 14.08.2020 г. в ДИТ-С. област по представените от дружеството документи. При извършената проверка по представените от дружеството документи, е установено, че работодателят не е изплатил на лицето обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, съгласно разпоредбата на чл.222, ал. 2 от КТ, във връзка с чл.228, ал. 3 от КТ

Във връзка с установеното е дадено на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ задължително

предписание, на работодателя, обективирано в т. 6 от протокола за извършената проверка от инспектори към ДИТ-СО, с което е предписано на дружеството, като работодател да изплати на лицето обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, съгласно разпоредбата на чл.222, ал. 2 от КТ, във връзка с чл.228, ал. 3 от КТ. Срокът за изпълнение на предписанието е 24.08.2020 г.

От фактическа страна по делото е безспорно установено, че посоченият трудов договор действително е бил сключен, служителката е изпълнявала посочените длъжности и е получавала трудови възнаграждения в размера, посочен в съответния трудов договор и в уговорения срок. Наред с това, от доказателствата по делото се установява, че трудовото правоотношение на К. С. е прекратено със заповед № 018/11.06.2020г., считано от 11.06.2020г., на основание чл. 128а, ал. 3 от Кодекса на труда, във вр. с чл. 327, ал. 1, т.1 от КТ. Проверката, която е извършена от инспектори в дирекция „Инспекция по труда” С. област е започнала въз основа на сигнал, с вх. № 20072239/22.07.2020г., подаден от К. С., в които се съдържат оплаквания, че бившият ѝ работодателя [фирма], не е изплатил обезщетение по чл. 222, ал. 2 от КТ и чл. 224 от КТ.

Спорът по делото е свързан с отговора на въпроса дали работодателят дължи на служителката обезщетение по чл. 222, ал. 2 от КТ. Работодателят поддържа, че не дължи такова обезщетение, тъй като длъжността на обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ е обвързана с валидно упражняване на правото на работника/служителя за прекратяване на трудовото му правоотношение по реда на чл. 325, ал. 1, т.9 или чл.327, ал.1, т.1 от КТ, като следва да са налице кумулативно предпоставките: болест на работника, която не му позволява да изпълнява възложената работа, работодателят не му е осигурил друга подходяща работа, съобразно предписанието на здравните органи, служителът има повече от пет години трудов стаж при работодателя и не е получил обезщетение на същото основание през последните пет години В случая служителката е подала уведомление за прекратяване на трудовото правоотношение по реда на чл. 327, ал. 1, т.1 от КТ, ведно с експертното решение на ТЕЛК и е посочила, че не може да работи като санитар, като по този начин е лишила работодателя да ѝ осигури друга подходяща работа, съобразно предписанието на здравните органи.

От своя страна, административният орган - дирекция „Инспекция по труда”, поддържа, че наличието на материалноправните предпоставки (заболяване, продължителност на трудовия стаж, неполучаване на такова обезщетение в рамките на 5 годишен срок), обуславят правото на служителката да получи обезщетение по чл. 222, ал. 2 от КТ.

Очевидно е, че в случая между страните съществува спор относно длъжността на обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ. Такъв спор съществува и между служителката К. С. и бившия ѝ работодател [фирма]. Този спор представлява „трудов спор” по смисъла на чл. 357, ал. 1 от Кодекса на труда, който регламентира, че трудови са споровете между работника или служителката и

работодателя относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж. Следователно, съществуващият спор относно дължимостта на обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ представлява спор относно изпълнението на трудовото правоотношение. Съгласно чл. 360, ал. 1 КТ тези спорове са подсъдни на общите съдилища и се разглеждат по реда на Гражданския процесуален кодекс.

Дирекция „Инспекция по труда“ не е компетентна да разрешава трудови спорове между работници или служители и техните работодатели. В конкретния случай от съществено значение е обстоятелството, че работодателят отрича, че изобщо дължи претендираното от бившата си служителка обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ, поради което е недопустимо под формата на даване на задължителни предписания по реда на чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ да разрешава правния спор относно дължимостта на претендираното възнаграждение и неговия размер. За яснота следва да се посочи, че случаят не е идентичен със случаите, в които съответният работодател е начислил обезщетението по чл. 222, ал. 2 от КТ или е признал дължимостта му в друг издаден от него документ, но поради определени причини не го изплаща. В този случай действително Инспекцията по труда може да се намеси като издаде задължително предписание за изплащане на обезщетението, което е признато за дължимо.

Наред с това, дирекция „Инспекция по труда“ в конкретния случай е упражнила правомощия по чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ по прекратени трудови правоотношения. В разпоредбата на чл. 404, ал. 1 КТ е предвидено, че 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 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат принудителни административни мерки, изброени в т. т. 1 - 9, като в т. 1 /посочена като правно основание за издаване на оспорените пред съда задължителни предписания/ е предвидено издаването на задължителни предписания на работодателите за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по този кодекс 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.

Посочените принудителни административни мерки, както и останалите, регламентирани в чл. 404, ал. 1, т. т. 2 - 9 КТ имплицитно съдържат в себе си изискването за съществуващо, а не за прекратено /несъществуващо/

правоотношение по престиране на работната сила.

Същият извод се налага и от разписаните в чл. 402 КТ права на контролните органи, които в рамките на своята компетентност могат да посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятията и местата, където се извършва работа, помещенията, ползвани от работниците и служителите, както и да изискват от лицата, които се намират на територията им, да се представят с документ за самоличност; да изискват от работодателя, съответно от органа по назначаването, обяснения, сведения и представяне на всички необходими документи, книжа и заверени копия от тях във връзка с упражняването на контрола; да се осведомяват пряко от работниците и служителите по всички въпроси във връзка с упражняването на контрола, както и да изискват от тях да декларират писмено факти и обстоятелства, свързани с осъществяването на трудовата дейност, съответно на дейността по изпълнение на държавната служба, включително и данни за заплащането на труда; да вземат проби, мостри и други подобни материали за лабораторни изследвания и анализи, да използват технически средства и апаратура и да правят измервания на фактори на работната среда във връзка с упражняването на контрола върху осъществяваната трудова дейност; да установяват причините и обстоятелствата, при които са настъпили трудови злополуки.

От съдържанието на цитираните разпоредби е видно, че законодателят използва понятията „работодател”, „длъжностни лица”, „работници”, „служители”, които сами по себе си сочат необходимостта от съществуващо правоотношение по престиране на работната сила /трудова, служебно или друго/.

Предвид изложеното се налага извода, че Инспекцията по труда не може да издава задължителни предписания от вида на оспорените пред съда по прекратено трудово правоотношение. В случаите, когато трудовите правоотношения са прекратени се касае до имуществени спорове с гражданскоправен характер между работници и работодатели, които следва да бъдат разрешени по исков ред пред граждански съд. В този смисъл е преобладаваща съдебна практика на Върховния административен съд, изразена в следните решения: № 8519/13.06.2012г. по адм. дело № 1770/2012г., № 15296/03.12.2012г. по адм. дело № 10659/2012г., № 2509/21.02.2013г. по адм. дело № 12052/2012г., № 6583/15.05.2013г. по адм. дело № 1628/2013г. и № 861/26.01.2015 по адм. дело № 11934/14 г., всички на ВАС, шесто отделение.

С оглед на горната съдебна практика на ВАС, която се споделя от настоящия състав, поради наличието на прекратено към датата на предписанията трудово правоотношение, оспореното предписание по т.6 от Протокол за извършена проверка № 2022096/14.08.2020 на Дирекция "Инспекция по труда" С.-област, следва да се отмени като материално незаконосъобразно.

При този изход на спора, на жалбоподателят се дължат разноски на осн. чл. 143, ал. 1 от АПК, които съгл. представения списък на разноските и доказателствата по делото са - 50 лв. държавна такса и 600 лв. договорен и внесен адвокатски хонорар, или общо 650 лв. разноски.



Водим от горното и на осн. чл. 172, ал. 1 и 2 от АПК, Административен съд  
София-град, Второ отделение, 35-ти състав

### **Р Е Ш И:**

ОТМЕНЯ Предписание по т. 6 от Протокол за извършена проверка № 2022096/14.08.2020 на Дирекция "Инспекция по труда" С. област издаден от инспектори при Дирекция "Инспекция по труда" - С. област.

ОСЪЖДА Дирекция "Инспекция по труда" - С. област да заплати на [фирма] [населено място], 650 лв. /шестстотин и петдесет лева/, представляващи разноските по делото.

Решението подлежи на касационно обжалване в 14-дневен срок от деня на съобщаването му чрез настоящия съд пред Върховен административен съд.

Препис от решението, на основание чл.138 от АПК, да се изпрати на страните.

### **СЪДИЯ:**