

РЕШЕНИЕ

№ 1509

гр. София, 13.01.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 37 състав, в публично заседание на 18.11.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Адриан Янев

при участието на секретаря Кристина Алексиева, като разгледа дело номер **10413** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – чл. 178 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), вр. чл. 405 от Кодекса на труда (КТ).

Образувано е по жалба на „Зеда тур“ АД срещу предписания по т. 1, т. 5, т. 6, т. 7, т. 8 и т. 9 от Протокол за извършена проверка № П./19.08.2025 г., съставен от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място].

В жалбата са изложени съображения за незаконосъобразност на предписанието по т. 1, тъй като съответният кабел не би могъл да доведе до инцидент, доколкото няма данни да е бил свързан с електрическата мрежа и същият не е бил фиксиран трайно. По отношение на предписание по т. 5 се развиват доводи за допуснатата техническа грешка в работния график, което се установявало от декларация на К. А. и същата не е полагала нощен труд през м. юни 2025 г. По отношение на предписание по т. 6 поддържа за спазване на междудневната почивка от 12 часа за К. А.. Счита за невярна констатацията в предписание по т. 7, тъй като Т. Т. не е изпълнявал длъжността „рецепционист“. В тази връзка се посочва, че обясненията по преписката са дадени от лице което няма представителна власт да извършва такива действия, а само да представя и получава документи. Счита, че кабелите на работното оборудване са защитени срещу механични въздействия, с което счита за незаконосъобразно предписанието по т. 8. Поддържа, че по преписката са представени нотариално заверени копия от паспортите на лица, идващи от трети страни, с което е спазен Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност. Претендират се разноски.

Ответната страна – Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място], чрез процесуалния си представител, изразява становище за неоснователност на жалбата.

Съдът, след като обсъди прецени становищата на страните и събраните по делото доказателства, намира за установено следното от фактическа страна:

На 16.07.2025 г. инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място] извършили проверка на извършили проверка на място на обект хотел „Амфибия бийч“ в к.к. „Слънчев бряг“, стопанисван от „Зеда тур“ АД.

На същата дата била съставена призовка, с която е изискано от жалбоподателя на 28.07.2025 г. да представи следните документи: 1. Графици и отчетни/присъствени форми за работа за м. юни и юли 2025 г.; 2. Ведомости, фишове на работни заплати за м. юни 2025 г.; 3. Вътрешни правила за организация на работната заплата; 3. Правилник за вътрешния трудов ред и заповед за установеното работно време; 4. Инструктажни книги; 5. Договори със Служба по трудова медицина; 8. Протоколи и сертификати от измервания факторите на работна среда; 9. Документи за лични предпазни средства/работно облекло; 10. Документи за чужденци.

Във връзка с дадените указания на проверяващите, жалбоподателят е представил изисканите документи. От страна жалбоподателя са представени следните документи: Правилник за вътрешния трудов ред, Заповед № 1/02.05.2025 г. за провеждане на инструктажи и обучения, извадка от книга за инструктаж

Представени са още Заповед № 5/01.06.2025 г. за сумирано отчитане на работното време и Вътрешни правила за работната заплата, според които работната заплата се заплаща до 30-то число на месеца, следващ месеца, за който се начислява работната заплата.

Представена е Заповед № 6/01.06.2025 г. (л. 77-78), според която заетите с работа на рецепцията на хотела (администратор и служител резервации) работят по график, както следва: дневна смяна от 8:00 ч. до 20:00 ч и нощна смяна от 20:00 ч. до 8:00 ч.

Представен е работен график за м. юни 2025 г. (л. 79), според който К. А., заемаща длъжността „администратор“, е работила при следните смени: „М“ (10:00 ч – 14:30 ч.) и „Р1“ (от 07:00 ч. – 12:00 ч. и от 20:00 ч. – 23:00 ч.).

Жалбоподателят е представил трудов договор от 30.05.2025 г., сключен между „Зеда тур“ АД и К. А., от който е видно, че последната е заемала длъжността „Администратор“. Също така е приложен фиш за заплата за м. юни 2025г., отнасящ се за обсъждания служител.

Жалбоподателят е приложил трудов договор от 30.05.2025 г. и допълнително споразумение, сключени с Т. Т., заемащ длъжността „Сервитьор и мол“. В длъжностната характеристика са отразени следните задължения: приемането на поръчки от клиенти за храна и напитки; подаването на поръчките до кухнята; сервиране; приемането на парични суми; отчитане на оборота и заместване на барман, пиколо и камериерка.

На 01.08.2025 г. до органа е изпратен имейл от Д. С., която е посочила, че до 14.06.2025 г. не е имало нощна смяна, а след това служителите на рецепция били замествани от конкретни служители, среди които е Т. Т.. Представено е пълномощно от 22.07.2025 г. (л. 62), с което управителят на дружеството – жалбоподател упълномощава Д. С. (и още едно лице) да представлява „Зеда тур“ АД пред Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място], като представя и дава сведения по изисканите документи административния орган.

Представени са трудов договор № 166/30.06.2025 г., сключен между „Зеда тур“ АД и Б. У., гражданин на У., и трудов договора № 165/30.06.2025 г. между „Зеда тур“ АД и Б. С., гражданин на У.. Приложена е декларация вх. № РКЗ-10-00-1526/02.04.2025 г. за осъществяването на краткосрочна заетост, с която жалбоподателят посочва следните двама чужденци: Б. У. и Б. С.. Декларацията е нотариално заверена на 26.08.2025 г. от нотариус в район на действие РС – Несебър. Също така са представени копия от паспортите на двамата чужденци, които са

нотариално заверени на 26.08.2025 г.

Последвало е съставяне на протокол № П./19.08.2025 г. от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място], с който на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ на „Зеда тур“ АД са дадени следните предписания (посочват се единствено тези, които са предмет на жалбата): 1. Работодателят „Зеда тур“ АД да осигури безопасността на работещите при излагане на риск от директен или индиректен контакт с електрически ток, съгласно изискванията на чл. 197 от Наредба № 7/23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и използване на работното оборудване; 5. Работодателят „Зеда тур“ АД да заплати в пълен размер с увеличение, положените часове нощен труд през месец юни 2025 г. от лицето К. А., на длъжност „Администратор хотел“, съгласно изискванията на чл. 261 КТ, вр. чл. 8 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата; 6. Работодателят „Зеда тур“ АД да осигурява на работници и служители непрекъсната междудневна почивка в това число и на К. А., на длъжност „Администратор хотел“, която не може да бъде по – малка от 12 часа, съгласно разпоредбата на чл. 152 КТ; 7. Работодателят „Зеда тур“ АД да преустанови неправомерното едностранно изменение на трудово правоотношение на Т. Т., съгласно чл. 118, ал. 1 КТ, вр. чл. 118, ал. 2 и чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ; 8. Работодателят „Зеда тур“ АД да положи по подходящ начин кабели на работно оборудване, включително удължителни, захранващи машина за кафе, машина за безалкохолни напитки и техника (компютър и уредба) на обект – хотел „Амфибия бийч“ в к.к. „Слънчев бряг“, като по този начин спази изискването, кабелите да се полагат и защитават срещу механични въздействия по начин, изключващ възможността за тяхното повреждане или затрупване, както и полагането им по проходи и пътеки, съгласно изискванията на чл. 431, ал. 2, вр. чл. 431, ал. 3 от Правилника за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V и с чл. 200, ал. 1, т. 3 от Наредба № 7 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и използване на работното оборудване; 9. Работодателят „Зеда тур“ АД при наемане на работа на работници, граждани на трети държави, да съхранява нотариално заверено копие на валиден документ за пребиваване, който се съхранява за срока на наемане, съгласно чл. 10, ал. 2 от Закона за трудовата миграция и трудова мобилност (останалите предписания не са предмет на жалбата и не се обсъждат).

За предписанието по т. 1 са изложени мотиви, според които при извършена проверка на място в обекта и оглед на помещенията, се установило, че на земята – прехода към кухненското помещение на обекта има положен кабел, захранващ топлата витрина, който не е закрепен стабилно като по този начин има реална опасност от директен или индиректен контакт с електрически ток за работещите в обекта, с което е нарушен чл. 197 от Наредба № 7/23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и използване на работното оборудване.

По отношение на предписание по т. 5 е посочено, че от представените документи (работен график за м. юни 2025 г, фиш за работна заплата, трудов договор и вътрешни правила за работна заплата) се установява, че към 31.07.2025 г. не е заплатен положения нощен труд през месец юни 2025 г. на лицето К. А., на длъжност „Администратор на хотел“ – общо 16 часа нощен труд за отработена смяна Р1 от 07:00 ч. до 23:00 ч. Отразено е, че съгласно Правилата за организация на работна заплата възнаграждението е следвало да се изплати до 30 – то число на месеца, следващ месеца, за който се дължи, а именно 30.07.2025 г., с което е нарушен чл. 261КТ, вр. чл. 8 от наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

По отношение на предписание по т. 6 са изложени мотиви, че К. А. е заемала длъжността „Администратор на хотел“, видно от приложения трудов договор. От представения график за работа за м. юни 2025 г. се налагало извод, че на 19.06.2025 г. и 20.06.2025 г. същата била смяна

„P1“ (от 07:00 ч до 23:00 ч.), като между двете смени е ползвана 8 часа (от 23:00 ч до 07:00 ч.) междудневна почивка при минимална непрекъсната междудневна почивка от 12 часа, с което е нарушен чл. 152 КТ.

За предписание по т. 7 са изложени мотиви, че според представения трудов договор Т. Т. заема длъжността „сервитьор“, а в писмени обяснения, дадени от Д. С., се посочвало, че същият е изпълнявал длъжността „рецепционист“. Според органа е нарушен чл. 118, ал. 1 КТ, вр. чл. 118, ал. 2 и чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ, тъй като не са представени документи за едностранното изменение на трудовото правоотношение.

По отношение на предписание по т. 8 са изложени мотиви, според които при извършена проверка на място в обекта и оглед на помещенията – работни места и бар към ресторанта на втория етаж, се установило наличието на кабели на работно оборудване, включително удължителни, хранящи машина за кафе, машина за безалкохолни напитки и техника (компютър и уредба), които са положени по земята, където преминават работници и служители, като по този начин не е спазено изискването кабелите да се полагат и защитават срещу механични въздействия по начин, изключващ възможността за тяхното повреждане или затрупване, както и полагането им по проходи и пътеки, с което е нарушен чл. 431, ал. 2, вр. ал. 3 от Правилника за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V и с чл. 200, ал. 1, т. 3 от Наредба № 7 за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и използване на работното оборудване;

По отношение на предписание по т. 9 са изложени мотиви, според които при наемане на работа на граждани от трета държава не се съхранява нотариално заверено копие на валиден документ за пребиваване, който се съхранява за срока на наемането, с което е нарушен чл. 10, ал. 2 ЗТМТМ.

До Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място] е подадена молба вх. № 25124714/27.08.2025 г. на жалбоподателя, в която се описва за допуснатата техническа грешка в работния график за м. юни 2025 г. В тази връзка е приложена декларация, подписана от К. А. (л. 116), с която се заявява за допуснатата техническа грешка в смените по работния график за м. юни 2025 г., изразяваща се в това, че е изписана грешната смяна „P1“ (от 07:00 ч. – 12:00 ч. и от 20:00 ч. – 23:00 ч.) за К. А., тъй като вместо това е работила само и единствено при условията на редовна смяна „P“ с продължителност от 08:00 ч до 17:00 ч. По тези съображения е представен коригиран работен график за м. юни 2025 г. (л. 115), според който К. А. е работила на смени М и Р.

Жалбоподателят е оспорил предписанията пред по – горестоящия орган. В тази връзка изпълнителният директор на ИА „Главна инспекция по труда“ е отхвърлил жалбата като неоснователна.

По – горестоящият орган се е позовал на снимковия материал, направен по време на проверката, за да отхвърли оплакванията срещу предписание по т. 1. Прието е, че кабелът е достъпен до всички работещи в помещението, където е разположен. Същият е свързан с електрическата мрежа, но това според органа е неотнормено за предписанието, тъй като е достатъчно да се направи извод за вероятност от неговото извършване. Отхвърлени са като недоказани възраженията за обозначаване на мястото, където е разположен кабела, както и че същият охранява витрина, която е била в процес на поставяне и по тази причина не е фиксиран трайно.

По – горестоящият орган е отхвърлил възражения срещу предписание по т. 5, приемайки за липсата на техническа грешка в работния график за м. юни 2025г. Според органа техническа грешка е налице при безспорност на установените факти, които са неправилно отразени, т. е. не е грешка на цялостен документ. Според органа не е оборено съдържанието на представения първоначален график, който е заверен от представител на дружеството и установява фактите,

отразени в него. Органът няма правомощия да взема становища по оспорване истинността на даден документ и да се произнася по достоверността му. АПК не предвиждал производство по оспорване на истинността на документ. Допълнително се посочва, че преди издаване на предписанието не е направено изявление за допуснатата техническа грешка в графика.

Възраженията срещу предписание по т. 6 също са отхвърлени от по – горестоящия орган, приемайки за липсата на техническа грешка в работния график за м. юни 2025г. по съображенията, изложени по – горе. Изложени са съображения за неосигуряване на междудневна почивка минимум 12 часа (между 19.06.2025 г. и 20.06.2025 г.).

Изпълнителният директор на ИА „Главна инспекция по труда“ е отхвърлил и възраженията срещу предписание по т. 7, позовавайки се на достоверността на обясненията, дадени от упълномощеното лице Д. С., според които Т. Т. е работил и като „рецепционист“. Прието е, че индивидуалният административен акт е официален документ с материална доказателствена сила относно посочените в него факти, която не може да бъде преодоляна с твърдения. Отхвърлени са възраженията за липсата на представителна власт, тъй като е налице нотариално заверено пълномощно за извършване на всякакви процесуални действия.

Възраженията срещу предписание по т. 8 са отхвърлени от по – горестоящия орган, позовавайки се на снимков материал, направен по време на проверката. Прието е за наличието на положени кабели, свързани с електрическата мрежа, които са били достъпни за работещите в помещението. В тази връзка съществувал риск за работещите от директен допир или индиректен допир до електрически ток.

По – горестоящият орган е отхвърлил възраженията срещу предписание по т. 9, приемайки, че нотариалните копия от паспортите на чужденците не са били представени преди издаване на предписанието, т. е. до приключване на проверката.

В хода на съдебното производство е разпитана свидетелката К. А., от чийто показания става ясно, че същата е изпълнявала длъжността „администратор“ в хотел „Амфибия бийч“ – Слънчев бряг за периода от 31.05.2025 г. до 15.09.2025 г. Установява се, че през месец юни 2025 г. е работила на график, като е била първа работна смяна от 08:00 ч. до 17:00 ч., тъй като през този период не е имало много туристи. Пояснява, че впоследствие е подала декларация за грешката в работния график, която е по повод извършена проверка от Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място]. Уточнява, че е информирала своевременно управителката на хотела за допуснатата грешка в графика и не е работила по него. Също така посочва за работното време на рецепцията през юни е било до 17:00 ч., а след това е имало охрана. Допълнително посочва, че познава Т. Т., който е бил на длъжност „сервитьор“ в кухнята на хотела и не е работил на рецепцията, за да замества свидетелката.

Съдът дава вяра на показанията на свидетелката, тъй като са последователни, логични и не са вътрешно противоречиви. Показанията ѝ кореспондират с писмените доказателства по делото (подадена от нея декларация и „коригиран“ график) и са житейски логични, тъй като е напълно възможно да се допусне грешка при съставянето на графика за работните сметни. Логични са и показанията, че е имало служител на рецепцията до 17:00 ч., тъй като е нямало достатъчно туристи в хотела. Вярно, че се касае за летния сезон, но обсъжданият период е за началото му, когато е възможно да липсва голям брой туристи. Допълнително следва да се отрази, че свидетелката не се намира в трудови правоотношения с жалбоподателя към момента на даване на показанията. Напълно възможно е свидетелката отново да започне работа в хотела през следващия летен сезон, което евентуално предполага някаква заинтересованост, но в крайна сметка ответната страна не ангажира никакви доказателства и не са направени доказателствени искания, за да се оборят показанията на свидетелката (напр. изискване на справка за заетостта в

хотела, разпит на други свидетели и други).

Пред съда е разпитана още свидетелката Д. С., която работи като ТРЗ в „Зеда тур“ АД от 2018 г., като мястото на работа е в [населено място]. Същата е представяла изискани документи в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място] по повод извършена проверка в хотел, стопанисван от жалбоподателя. Посочва, че по имейл е водила кореспонденция с административния орган, като след разговор с управителката на хотела е разбрала, че е предоставила невярна информация. Дава информация, че в трудовото досие на трима узбекистанци, работещи в хотела, е имало копие от техните паспорти, но е липсвала такава с нотариална заверка. Пояснява, че хотелът не е бил пълен през месец юни, като се очаквала група от туристи да се настани на 19-20 юни. Уточнява, че при пълен хотел рецепцията е денонощна, но в началото на сезона (м. юни) не работи нощно време, а има охрана, разполагаща с телефон за връзка. Дава информация, че хотелът е с леглова база от 400, организиран в три блока, но от Ковид пандемията единият не е отварян. Останалата леглова база (около 300 бр.) била отворена за туристи, но се настанявали и част от персонала. Същата свидетелка посочва, че не е присъствала на проверката, но знаела за изготвен от проверяващите снимков материал по време на проверката, тъй като така била информираната от инспекторите по време на водена кореспонденция с тях.

Съдът кредитора показанията на свидетелката Д. С., доколкото са последователни, логични и не са вътрешно противоречиви. Отчете се обстоятелството за трудовата ангажираност на свидетелката с жалбоподателя, но не се констатира липса на достоверност на показанията. Същите кореспондират с показанията на свидетелката К. А., отнасящи се до това, че през месец юни рецепцията не е била отворена нощно време и е имало единствено охрана в хотела, което се е дължало на слабата посещаемост от туристи в началото на сезона.

Пред съда е представен „снимков материал“ (л. 64 и л.94) от ответника, за който се твърди, че е част от административната преписка. Липсва отразяване кога и къде са направени фото снимките, както и не е посочено в документ (например протокол), че такива са направени, като едва в решението на по – горестоящия орган е отразено наличието на фото снимки. Въпреки това, съдът приема, че същите са изготвени по време на проверката и отразяват факти, относими за предписанията по т. 1 и т. 8. Това е така, тъй като от една страна свидетелката С. знае за съставяне на фото снимки, а от друга страна жалбоподателят не оспорва тези документи и не оспорва да са съставяни такива, въпреки че с решението на по – горестоящия орган са коментирани същите.

При така установените факти, съдът достига до следните правни изводи:

Жалбата е подадена в срока по чл. 149, ал.1 от АПК, от активно легитимирано лице, адресат на предписанията, поради което е процесуално допустима и следва да бъде разгледана по същество.

Разгледана по същество, жалбата е частично основателна.

Според чл. 146, вр. чл. 168 АПК съдът следва да провери актът издаден ли е от компетентен орган и в предписаната от закона форма, спазени ли са материалноправните и процесуалноправните разпоредби и съобразен ли е актът с целта на закона.

В случая оспорените предписания по т. 1, т. 5, т. 6, т. 7 и т. 8 са издадени на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ, а предписанието по т. 9 е издадено на основание чл. 72, ал. 1, т. 1 ЗТМТМ.

Издател на същите са инспектори към Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място]. Съгласно чл. 399 от Кодекса на труда цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика. Според чл. 72, ал. 1, т. 1 ЗТМТМ Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ може да прилага принудителни административни мерки като да дава задължителни предписания на работодателите, на длъжностните лица, на местните лица, приели на работа командировани или

изпратени работници и служители от държавите - членки на Европейския съюз, или от трети държави, за преустановяване на нарушенията по този закон. Тя е орган за специализиран външноведомствен контрол за спазване на трудовото законодателство и законодателството, свързано с регулирането на достъпа до пазара на труда на работници - граждани на трети държави. Състои се от Централно управление и специализирани контролни органи, чрез които реализира своите контролни правомощия, а именно Главна дирекция „Инспектиране на труда“ (с 28 териториални поделения - дирекции „Инспекция по труда“), дирекция „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ и дирекция „Трудова мобилност“ – арг. чл. 16, ал. 2, т. 1, т. 2 и т. 3 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (наричан за краткост Устройствен правилник).

Константа е практиката на ВАС, че ответник следва да бъде контролният орган от специализираната администрация, към който принадлежи съответното длъжностно лице, издало оспорения акт. В настоящия случай издатели на предписанията са инспектори, които са част от структурата на Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място], която е специализиран териториален орган, съгласно чл. 16, ал. 2, т. 1 от Устройствения правилник. По тези съображения Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място] по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на АПК се явява органът, който принадлежи в сферата на изпълнителната власт, поради което е конституирана като ответник по делото.

Съгласно чл. 16, ал. 1 от Устройствения правилник Дирекциите от специализираната администрация упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности.

В чл. 20, ал. 1, т. 1 и т. 2 от Устройствения правилник е регламентирано, че Дирекциите „Инспекция по труда“ са териториални поделения към Главна дирекция „Инспектиране на труда“, които осъществяват дейността си, като упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности и упражняват специализирания контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, Закона за хората с увреждания, законодателството, свързано с изпълнението на държавната служба и правата и задълженията на страните по служебното правоотношение, и на други нормативни актове, контролът по които е възложен на агенцията със закон.

На основание чл. 21, ал. 1 от Устройствения правилник при и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в Кодекса на труда. Според чл. 21, ал. 2 от Устройствения правилник правомощия на инспектор имат всички служители, назначени на длъжностите инспектор и юрисконсулт, както и ръководителите на административни звена в специализираната администрация. В настоящия случай не се оспорва предписанията да са издадени от лица, назначени като инспектори, поради което същите имат контролни правомощия за спазване на трудовото законодателство и спазването на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност. Това налага извод, че оспорените предписания са издадени от компетентен орган.

Актът е надлежно мотивиран от фактическа и правна страна, като отговаря по форма на общите правила по чл. 59, ал. 2 АПК. Налице са ясни и конкретни мотиви и разпоредителна част.

Допуснати са съществени процесуални нарушения при издаване на предписание по т. 7, тъй като органът не е спазил задълженията си по чл. 35 и чл. 36, ал. 1 АПК, предвиждащи служебно събиране на доказателства за установяване на релевантните факти, което е довело до неправилно приложение на материалния закон. Органът е приел, че Т. Т. заема длъжността „сервитьор“, но от представени на Д. С. обяснения по имейл, е приел, че служителя

допълнително работи на рецепцията, с което е направен извод за едностранно изменение на трудовото правоотношение, което е нарушение на чл. 118, ал. 1 КТ, вр. чл. 118, ал. 2 и чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ. Изводът за допълнително осъществяваната работа като „рецепционист“ е направен единствено и само на база изпратен имейл от Д. С. (л. 93), където е посочено, че Т. Т. е замествал на рецепцията в нощни смени. Безспорно е налице надлежно упълномощаване на Д. С. да се дават сведения по повод проверката от името и за сметка на жалбоподателя по реда на чл. 40За, ал. 2 КТ, видно от приложеното пълномощно (л. 62). Обаче органът не е отчетел редът за събиране на обяснения и сведения, както и не извършил проверка на фактите, изложени в имейла. Разпоредбите на чл. 35 и чл. 36, ал. 1 АПК задължават органа да установи всички факти и обстоятелства, т. е. да се установи достоверността на подадените обяснения и сведения, независимо дали са изгодни или не за подателя. В тази връзка следва да се извърши проверка, както на изгодните, така и на неизгодните факти, съдържащи се в обяснения и сведения. Цялостно изясняване на фактите по случая включва и изясняване на причините за подаване на неизгодни факти, тъй като това може да се дължи на различни обстоятелства (объркване, заблуда по оценка на факт, лоша комуникация между служители, недобросъвестно поведение на представител и т. н.). При положение, че са налице писмени доказателства (трудов договор и длъжностна характеристика) сочещи за заемана длъжност „сервитьор“ от Т. Т., то органът се е задоволил да направи своя извод за осъществяване на допълнителна работа като „рецепционист“ на база само подаден имейл, без да се съберат други доказателства (напр. по реда на чл. 44 АПК не са изисквани сведения от неучастващи в производството лица, които имат непосредствени впечатления – Т. Т. или служители, работещи на рецепцията в хотела). От свидетелските показания на К. А., заемаща длъжност „администратор“, се установява, че Т. Т. не е замествал служители на рецепцията, т. е. не е работил на рецепцията. По тези съображения, ако органът не беше извършили процесуални нарушения по събиране на необходимите доказателства, то нямаше да направи грешен извод за допълнително осъществяваната работа като рецепционист, поради което няма да е налице едностранно изменение на трудово правоотношение и съответно ще липсва нарушение на сочените разпоредби на чл. 118, ал. 1 КТ, вр. чл. 118, ал. 2 и чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ. Обсъжданото нарушение се е отразило на приложението на посочените материални норми, което налага на това основание да се отмени предписанието по т. 7, обективизирано в Протокол за извършена проверка № П./19.08.2025 г. на инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място]

В допълнение следва да се посочи, че нормата на чл. 39, ал. 1 АПК предвижда фактите да се установяват с обясненията, но според чл. 39, ал. 2 АПК същите следва да са изготвени при условията и реда, предвидени в АПК. Такъв ред е предвиден в чл. 45, ал. 1 и чл. 46, ал. 1 и ал. 2 АПК, за което следва да се състави протокол. В този смисъл изпращането на имейл не покрива изискванията за надлежно даване на обяснения и сведения по преписката, поради което органът не може да се позове единствено този документ от водена кореспонденция, както е направил. Документът не съдържа и подпис, поради което и не може да се приеме за частен свидетелстващ документ, издаден от жалбоподателя, удостоверяващ неизгодни за себе си факти, за да има силата на извънсъдебно признание.

По отношение на останалите оспорени предписания (т. 1, т. 5, т. 6, т. 8 и т. 9), съдът не констатира допуснати съществени нарушения процесуални нарушения при издаването им. Събрани са необходимите доказателства, позволяващи установяване на релевантните по случая факти (друг е въпросът, че органът неправилно е извел изводи за определени факти, за което част от предписанията са незаконосъобразни).

По приложението на материалния закон:

По предписание по т. 9 от Протокол за извършена проверка № П./19.08.2025г.:

Според чл. 10, ал. 2 ЗТМТМ при наемане на работа или при приемане на работник - гражданин на трета държава, работодателят изисква от него да представи валиден документ за пребиваване, нотариално заверено копие от който съхранява за срока на наемането или приемането. Сочената норма изисква задължение на работодателя да съхранява нотариално заверено копие на чужденеца, което възниква от момента на наемане на работника. В случая трудовите договори на двамата чужденци от У. (Б. У. и Б. С.) са сключени на 30.06.2025 г., поради което от този момент за „Зеда тур“ АД възниква задължение да съхранява нотариално копие от паспортите на двамата работници, граждани на трета държава – У.. Жалбоподателят представя пред по – горестоящия органа нотариално заверено копие от двата паспорта на обсъжданите чужденци, но заверката е с дата 26.08.2025 г., което е много след наемане на работа на двамата работници. По тези съображения е нарушен чл. 10, ал. 2 ЗТМТМ, тъй като обсъжданото задължение (за съхранение на нотариално заверено копие на паспорт) не е изпълнено към датата на наемна на работа (30.06.2025 г.), когато е сключен трудовия договор. Последващото представяне на нотариално заверено копие на паспортите представлява изпълнение на даденото предписание, а не установява, че към релевантния момент (30.06.2025 г.) е изпълнено законовото задължение. В тази насока са и показанията на свидетелката Д. С., която посочва, че трудовите досиета на чужденците е липсвало нотариално заверено копие на паспортите. Ирелевантни са възраженията за уведомяване на Агенция по заетостта, тъй като това е друг вид задължение, възникващо при наемане на работници от трети държави.

Съгласно §1, т.4 от ДР на ЗТМТМ „гражданин на трета държава“ е лице, което не е гражданин на Република България и не е гражданин на държава - членка на Европейския съюз, или на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Ш.. По делото не е спорно, а и от представените паспорти, се налага извод, че Б. У. и Б. С. са граждани на трети страни, доколкото са граждани на У..

Според чл. 72, ал. 1, т. 1 ЗТМТМ Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ може да прилага принудителна административна мярка, като да дава задължителни предписания на работодателите, на длъжностните лица, на местните лица, приели на работа командирани или изпратени работници и служители от държавите - членки на Европейския съюз, или от трети държави, за преустановяване на нарушенията по този закон. В случая е установено нарушение на чл. 10, ал. 2 ЗТМТМ, а предписанието по т. 9 задължава жалбоподателя, в качеството му на работодател, при наемане на работа на работници, граждани на трети държави, да съхранява нотариално заверено копие на валиден документ за пребиваване, който се съхранява за срока на наемане. Така даденото предписание е от категорията на преустановителните, т. е. има за цел да се преустанови констатираното нарушение на ЗТМТМ. По тези съображения предписанието съответства на материалните разпоредби и на целта на закона, свързана с регулирането на достъпа до пазара на труда на работници от трети държави. В този смисъл жалбата е неоснователна в частта срещу предписание по т. 9 и като такава следва да се отхвърли.

По предписания по т. 5 и т. 6 от Протокол за извършена проверка № П./19.08.2025г.:

Двете предписания следва да се разгледат едновременно, тъй като имат общи факт, а именно дали служителката К. А. е работила мощни смени през м. юни 2025г., което е от значение дали следва да се заплати нощен труд и каква е била междудневната почивка между 19.06.2025 г. и 20.06.2025 г.

Органът е приел, че К. А., изпълняваща длъжността „рецепционист“, е работила смяна „P1“ (от 07:00 ч. – 12:00 ч. и от 20:00 ч. – 23:00 ч.) през месец юни 2025 г., като са отхвърлени възраженията на жалбоподателя, респ. декларацията на тази служителка, че е работила редовна

смяна от 08:00 ч. до 17:00 ч. В мотивите на по – горестоящия орган, съставляващи част от мотивите на оспорените предписания, съгласно чл. 97, ал. 1, изр. второ АПК, се посочва, че липсва техническа грешка и не оборено съдържанието на първоначално представения график, като уточнява, че органът няма правомощия да взема становища по оспорване истинността на даден документ и да се произнася по достоверността му, както и че преди издаване на предписанието не е направено изявление за допуснатата техническа грешка в графика.

Органът неправилно е извършил анализ на доказателствата по преписката, което е довело до погрешно приемане на факти, а това се отразило при прилагането материалния закон при издаване предписания по т. 5 и т. 6. Погрешният анализ на доказателствата се дължи на това, че е игнорирана декларацията, подписана от К. А., за която се твърди, че е работила нощни смени. Същата декларира за допуснатата грешка в графици на работните смени за м. юни 2025 г. Този документ има характеристиките на декларация по смисла на разпоредбата на чл. 43 АПК, регламентираща, че административният орган не може да откаже приемане на писмена декларация, с която се установяват факти и обстоятелства, за които специален закон не предвижда доказване по определен начин или с определени средства. В случая жалбоподателят е установил сумирано отчитано на работно време (заповед № 6/01.06.2025 г. – л. 77 и л. 78), при което е нормативно задължен да състави, утвърди и съхранява поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване – арг. чл. 9а, ал. от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Важно е да се посочи, че Наредбата за работното време, почивките и отпуските не предвижда работните смени да се доказват по точно определен начин, а именно единствено чрез графици. От важно значение е още, че се поддържа за допуснатата грешка във вече съставен документ (график за м. юни 2025 г.), а не за заместване на документ. Не се оспорва и истинност на документ, тъй като възраженията не са свързани с авторството, а със съдържанието на изявлението и по – конкретно за допуснатата грешка. По тези съображения е допустимо с декларация по чл. 43 АПК да се установява грешки в съставен документ, т. е. да се докаже, че фактическото положение не е съответства на документираното. Противното разбиране би означавало да се отрече възможността за установяване на грешки при съставяне на съдържанието на документи, а такова разбиране не е в унисон с принципа за истинност по чл. 7, ал. 1 АПК.

Писмената декларация по чл. 43 АПК, събрана по предвидения ред в рамките на административното производство (налице е възможност за представяне на доказателства пред по – горестоящия орган – арг. чл. 85, ал. 2 АПК), е допустимо доказателствено средство, съгласно чл. 39, ал. 1 АПК, поради което органът неправилно не я е ценил. По силата на чл. 171, ал. 1, вр. чл. 39, ал. 1 АПК тази декларация следва да бъде ценена от съда. Вярно, че първоначално представеният график е частен документ, съдържащ неблагоприятни за жалбоподателя факти, ползващ се материална доказателствена сила, но това не отрича възможността същата да се обори, а именно с други документи (в случая с декларация от трето неучастващо в производството лице и свидетелски показания от това лице и друго, дадени пред съда). Касае се за колизия между два документа, като съдът дава вяра на декларацията по чл. 43 АПК и свидетелските показания, дадени пред съда. Обсъжданата декларация изхожда от лицето, за което се твърди да е работило нощна смяна, т. е. изхожда от лице, което има непосредствени впечатления. К. А. декларира, че не е работила нощна смяна, а само редовна смяна от 08:00 ч. до 17:00 ч. Така декларираните обстоятелства от К. А. кореспондират с нейните показания, дадени пред съда, а и с показанията на другата свидетелка. Именно от същите се установява за допуснатата грешка в графика за месец юни 2025 г., т. е. К. А. не е работила смяна „P1“ (от 07:00 ч. – 12:00 ч. и от 20:00 ч. – 23:00 ч.) през месец юни 2025 г., а е полагала труд през редовна смяна от 08:00 ч. до 17:00 ч.

Несподеляеми са разбиранията на по – горестоящия орган за липсата на техническа грешка, обосновани с разбиранията, че такава е налице при безспорност на установените факти, които са неправилно отразени. По този начин се отрича възможността за подаване на възражения, свързани с грешки в документи и изявления, което е недопустимо. Освен това не е налице безспорност на фактите, тъй като жалбоподателят оспорва неправилното отразяване на работна смяна в графика за м. юни 2025 г.

Не се споделят доводите, че не са направени възражения преди издаването на предписанието. Това няма как да се направи, тъй като органът не е информирал жалбоподателя за своите фактически констатации, при което първата възможност за възражение, отнасящо се допуснатата грешка в графика, може да се направи с подаване на жалбата пред по – горестоящия орган, което в случая е направено.

Според чл. 140, ал. 2 КТ нощен е трудът, който се полага от 22:00 ч. до 06:00 ч., а по делото се установи, че през м. юни 2025 г. К. А. е работила от 08:00 ч. до 17:00 ч. В този смисъл служителката не е полагала нощен труд и не следва да ѝ се заплати по реда на чл. 261 КТ, поради което издаденото предписание по т. 5 е незаконосъобразно.

Съгласно чл. 152 КТ работникът или служителят има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа. От втория график („актуализирания“) се установява, че К. А. е работила до 17:00 ч. на 19.06.2025 г., а на 20.06.2025 г. е започнала работа от 08:00 ч. Това води до извод, че на служителката е осигурена междудневна почивка повече от 12 часа, т. е. незаконосъобразно е издаденото предписание по т. 6.

По предписания по т. 1 и т. 8 от Протокол за извършена проверка № П./19.08.2025г.:

За изясняване на обстоятелствата, относими за предписания по т. 1 и т. 8, са приложени към преписката фото снимки (л. 64 и л. 94), направени по време на проверката. От снимката на л. 64, относима за предписание по т. 1, се установява наличието на захранващ кабел на топла витрина и разклонител, които са включени в електрическата мрежа. Кабелът е разположен на земята и е налице свободен достъп на посетителите в помещението. От снимката на л. 94, относима за предписание по т. 8, се установява наличието на множество захранващи кабели за компютър и други ел. уреди. Същите са разположени на земята, свързани са с електрическата мрежа и е налице достъп до тях от посетителите в съответната част на помещението. Тези констатации са намерили отражение в протокола за извършена проверка и се ползват с доказателствена сила до надлежното им оборване в хода на производството пред административния орган или в съдебната фаза. В случая не може да бъде прието, че такова оборване е налице. Това е така, тъй като не се представят абсолютно никакви доказателства в подкрепа на твърденията в жалбата, поради което съдът приема за неуспешно оспорването на фактическата част на тези две предписания.

В чл. 431, ал. 2 от Правилника за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V е регламентирано, че кабелите, захранващи преносими (мобилни) машини, се полагат и защитават срещу механични въздействия по начин, изключващ възможността за тяхното повреждане или затрупване, а в ал. 3 е регламентирана забрана за полагането на захранващи кабели върху или под строителни материали, по проходи, пътеки и други места, където е възможна повредата им. В случая кабелите са разположени на земята и е налице свободен достъп до тях от посетители в съответната част от помещението, чрез настъпването им. Не е налице защита на кабелите от механични въздействия (напр. настъпване, изпускане на предмет върху тях и т.н.). Същите са разположени на пода на работно място, което е обособено със стол и компютър, т. е. разположени са на място, където е възможна повредата им, а това да застраши живота на съответния посетител. В тази връзка са нарушени разпоредбите на чл. 431, ал. 2 и ал. 3 от Правилника за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с

напрежение до 1000 V, поради което издаденото предписание по т. 8 съответства на материалния закон.

В чл. 197 от Наредба № 7/23.09.1999 г. е регламентирано, че работното оборудване трябва да е подходящо за защита на експонираните работещи срещу риск от директен или индиректен контакт с електрически ток.

Според чл. 46 от Наредба № 7/23.09.1999 г. експонираните работещи лица трябва да бъдат предпазени по подходящ начин срещу риск от поражения от електрически ток при директен или индиректен контакт.

В случая се касае за оборудване на хотел (топла витрина), захранвано с кабел, включен към електрическата мрежа. Същият, заедно с кабела на разклонителя, е разположен непосредствено до топлатата витрина, което предполага достъп до него чрез настъпването му, т. е. налице е риск от поражения от електрически ток при директен или индиректен контакт с кабела. В тази връзка са нарушена разпоредбата на чл. 197 от Наредба № 7/23.09.1999 г., което обуславя извод за съответствие на материалния закон на предписание по т. 1.

Предписанията по т. 1 и т. 8 съответстват и на целта на закона, тъй като имат преустановителен и превантивен характер, за да се осигурят здравословни и безопасни условия на труд.

По разноските:

С оглед изхода на делото и разпоредбите на чл. 143, ал. 1 АПК жалбоподателят има право на разноски, съответни на уважената част, а ответникът по силата на чл. 143, ал. 3 АПК има право на разноски, съответни на отхвърлената част. В случая са отменени три броя предписания и е отхвърлена жалбата срещу три броя предписания, т. е. всяка страна има право на половината от направените разноски.

Жалбоподателят е направил разноски в размер на 50 лева (25,56 евро) за държавна такса, т. е. има право на разноски в размер на 12,78 евро.

Ответната страна е направила разноски в размер на 200 лева (102,26 евро) за юрисконсултско възнаграждение, което е минималният размер, съответстващ на чл. 24 от Наредбата за заплащане на правната помощ, вр. чл. 37 ЗПрП, т. е. има право на разноски в размер на 51,13 евро.

По изложените съображения, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ предписания по т. 5, т. 6 и т. 7, обективирани в Протокол за извършена проверка № П./19.08.2025 г., съставен от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място].

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „Зеда тур“ АД срещу предписания по т. 1, т. 8 и т. 9, обективирани в Протокол за извършена проверка № П./19.08.2025 г., съставен от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място].

ОСЪЖДА Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ да заплати на „Зеда тур“ АД сумата от 12,78 евро, представляваща направени разноски по делото.

ОСЪЖДА „Зеда тур“ АД да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата от 51,13 евро, представляваща направени разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен административен съд на Република България в 14 – дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия: