

# РЕШЕНИЕ

№ 21103

гр. София, 19.06.2025 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 29 състав, в**  
публично заседание на 03.06.2025 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Танка Цонева**

при участието на секретаря Макрина Христова, като разгледа дело номер **4654** по описа за **2025** 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 вр. с чл. 405, ал.1 от Кодекс на труда (КТ).

Образувано е по жалба на „Модел Селект“ ЕООД, ЕИК[ЕИК] срещу предписания, дадени с т.1 и т.2 от Протокол за извършена проверка № ПР2501633/10.02.2025 г. на инспектори в Дирекция "Инспекция по труда" – П..

В жалбата се сочи, че предписанията са издадени от некомпетентни органи. Твърди се, че са допуснати нарушения на нормата на чл.57, ал.1, т.5 от ЗАНН, тъй като оспорваният протокол не съдържа описание на нарушението, дата и място на извършването му, обстоятелствата, при които е извършено и доказателствата, които го потвърждават.

Според жалбоподателя в текста на чл.9а от Наредба за работното време, почивките и отпуските не бил определен начинът, по който работодателя да запознае служителите си с утвърдените графици за работа, поради което и направената констатация от проверяващите инспектори за липса на уведомяване била необоснована и недоказана.

На следващо място, в жалбата се излагат съображения, че в протокола липсвала изложена фактология относно установеното нарушение по чл.142 от КТ, като разпоредбата на чл.4 от Наредба за работното време, почивките и отпуските била отменена през 1993 г. и не била част от действащото трудово законодателство към момента на извършване на проверката – 10.02.2025 г.

Предвид изложените аргументи се отправя молба към съда да се произнесе с решение, с което да отмени оспорените предписания. При такъв изход на правния спор се заявява претенция за присъждане на сторените в производството разноски.

В проведеното по делото съдебно заседание дружеството –жалбоподател, не изпраща

представител.

Ответникът – дирекция „Инспекция по труда“ - П., редовно призован, не изпраща процесуален представител. В съда е депозирано писмено становище от пълномощника му –юрк.Ш. по хода и по същество на делото, с което се оспорва жалбата и се отправя искане към съда да я отхвърли, като неоснователна. Претендира се присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Прави се възражение за прекомерност на претендираното от страна на жалбоподателя адвокатско възнаграждение, ако същото надвишава нормативно установения минимум.

Съдът като взе предвид становищата на страните и събраните по делото доказателства, намира от фактическа страна следното:

От приложените по делото писмени доказателства безспорно се установява, че за периода от 14.01.2025 г. до 10.02.2025 г. била извършена последваща проверка на „Модел Селект“ ЕООД, ЕИК[ЕИК] със седалище и адрес на управление [населено място], район „Л.“, [улица], вх.Б, офис 2, по спазване на трудовото законодателство от екип в състав: С. Адова и инж.Р. М. -главни инспектори в Д”ИТ” – П., с обект на контрол: охрана, четвърти етаж, „Оптико Електрон Груп“ ЕООД – [населено място]. Проверката е следвало да установи изпълнение на предписанията, дадени на дружеството при предходна извършена проверка, с Протокол № ПР2436960/24.10.2024 г.

Резултатите от извършената проверка били обективирани в Протокол №ПР2501633/10.02.2025 г., в който са констатирани шестнадесет на броя нарушения, описани в шестнадесет точки, като според т.1.“Работодателят не запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях в нарушение на чл.9а, ал.1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските“.

т.2. „При въведено сумирано изчисляване на работното време по чл.142 от КТ, чл.4 от НРВПО работодателят не е определил норма за продължителност на работното време за периода. Нормата се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор в нарушение на чл.9б от Наредба за работното време, почивките и отпуските (ДВ, бр.58/2018 г.)“.

С цитирания протокол на основание чл.404, ал.1, т.1 от КТ е предписано:

1.Работодателят да запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях в съответствие с изискванията на чл.9а, ал.1 (ДВ, бр.10/2009 г., нов бр.67/2009 г., изм. ДВ, бр.41/2017 г., в сила от 01.01.2018 г.) от Наредба за работното време, почивките и отпуските. Определен е срок за изпълнение: 31.03.2025 г.

2. При въведено сумирано изчисляване на работното време по чл.142 от КТ, чл.4 от НРВПО работодателят да определя норма за продължителност на работното време за периода в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор в съответствие с изискването на чл.9б от Наредба за работното време, почивките и отпуските (ДВ, бр.58/2018 г.)“. Определен е срок за изпълнение: 31.03.2025 г.

Препис от протокола бил връчен на представител на дружеството жалбоподател на 26.02.2025 г. Въз основа на така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

Жалбата е процесуално допустима, защото е подадена срещу подлежащ на оспорване пред съд административен акт, от лице, което е негов адресат и чиято правна сфера той засяга неблагоприятно, в законоустановения срок по чл.405 от КТ.

Разгледана по същество, жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА.

Съгласно разпоредбата на чл.404, ал.1, т.1 от 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, 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 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".

Предписанията като изрично волеизявление на инспектори на Дирекция "Инспекция по труда"-П., непосредствено и пряко засягащи права, свободи и/или законни интереси на жалбоподателя, представляват индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21, ал.1 от АПК. С процесните предписания, контролните органи на Инспекцията по труда, като овластени от закона да осъществяват контрол върху спазване на трудовото законодателство, могат да дават задължителни предписания на работодателите при установяване на нарушения, какъвто именно е и настоящия случай. При неизпълнение на дадено предписание, на работодателя би могла да бъде наложена имуществена санкция по реда на Закона за административните нарушения и наказания, което производство е различно и отделно от настоящото, поради което и съдът намира за неотнорми възраженията в жалбата за нарушение на чл.57, ал.1, т.5 от ЗАНН, което възражение би било релевантно и подлежащо на обсъждане в производство по обжалване на издадено наказателно постановление, с което се налага имуществена санкция на дружеството–работодател. С налагането на принудителни административни мерки /ПАМ/ се цели да се предотвратят, преустановят или поправят вредните последици от нарушенията на трудовото законодателство.

Съгласно правомощията си по чл.146 АПК съдът при преценка законосъобразността на административния акт проверява дали е издаден от компетентен орган (т.1), в съответната форма (т.2), допуснато ли е съществено нарушение на административно-производствени правила при издаването му (т.3), налице ли е противоречие на административния акт с материалноправни разпоредби (т.4) и несъответствие с целта на закона (т.5), като съдът не е ограничен от посочените от оспорващия основания, а проверява всички основания по чл.146 АПК.

Съответствието на оспорения акт с материалния закон се преценява към момента на издаването на административния акт (чл.142, ал.1 АПК).

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 2022 г. (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 администрация е организирана в дирекции, сред които и Дирекция "Инспекция по труда" – П.. Дирекциите упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, както и специализиран контрол по други нормативни актове, когато това е възложено със закон. 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, като териториалната компетентност 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. Проверката, при която е съставен протокол № ПР2501633 от 10.02.2025 г., е извършена от инспектори в Дирекция "Инспекция по труда" – П., а именно: С. Й. Адова и Р. И. М.- главни инспектори, сред преките задължения на които са и предприемане принудителни административни мерки за отстраняване на констатирани нарушения. Ето защо, съдът не споделя възраженията в жалбата за липсата на компетентност за издаване на оспорения административен акт.

Предвид изложеното, настоящият съдебен състав приема, че оспореният акт е издаден от компетентен орган по смисъла на чл. 146, т. 1 АПК и няма основания за обявяване на неговата нищожност.

На второ място, поради липсата на изрична уредба относно формата и съдържанието на предписанията и ПАМ, приложение намира разпоредбата на чл. 59, ал. 2 от АПК, като в случая е посочено правното основание за издаване на предписанията, констатираните нарушения, както и конкретните действия, които работодателят следва да предприеме за отстраняването на вредните последици от тях. Ето защо, не е налице отменителното основание по чл. 146, т.2 от АПК.

На трето място, съдът приема, че не са допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила, предпоставка за отмяна на акта на основание чл. 146, т. 3 от АПК.

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

Материално-правната норма на чл. 9а, ал. 1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските определя в задължение на работодателя едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 от КТ да утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, които трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода. Работодателят трябва да запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях. На основание чл. 403а, ал. 1 от КТ в предприятието, в неговите поделения, обекти и работни площадки, както и на други места, на които се полага наемен труд, работодателят е длъжен да държи на разположение на контролните органи екземпляр от документите, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа, вкл. поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време.

В конкретиката на настоящия казус в хода на извършената проверка не са били представени на контролните органи изготвените графици за периода, тъй като видно от обяснения от г-жа Н. Ч. – пълномощник на дружеството –жалбоподател, за месеците юли и август 2024 г. не може да представи графици, поради кражбата им, а за периода от м.септември 2024 г. до м.януари 2025 г., поради небрежност (л.26 от делото). Освен това липсват доказателства и за изпълнението на задължението на работодателя да запознае своите работниците с утвърдените графици преди започване на работа по тях.

Действително, както се сочи и в жалбата, в разпоредбата на чл. 9а, ал.1, изр. второ НРВПО не е указан конкретен начин, по който работодателят следва да запознае работниците предварително с работния график. Начинът на уведомяване, следва да се регламентира в Правилника за вътрешния трудов ред. Такъв е бил представен на контролните органи (л.31-34 от делото), видно от който в чл.36 е предвидено, че „Във фирмата се работи в условията на сумирано изчисляване на работното време, като всеки служител трябва да е запознат с предварителния график на работа. Графикът следва да е готов до 25-то число на месеца, приключващ изравнителния календарен

период. Всеки един служител бива запознат от прекия си ръководител с така изготвения предварителен график, като удостоверява това със собственоръчно полагане на личен подпис върху него“. Надлежни писмени доказателства за изпълнението на задължението на работодателя за уведомяване на работниците за изготвените графици не са били представени от страна на дружеството –жалбоподател.

Съгласно чл. 9а, ал.3 от НРВПО (изм. - ДВ, бр. 58 от 2018 г.) поименните графици се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, не трябва да е по-голям от нормата за продължителност на работното време, определена по чл.9б, която предвежда, че при сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 от КТ се определя норма за продължителност на работното време за периода. Нормата се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор. Установяването на работен график за целия период на сумирано изчисляване на работното време и зададената норма за продължителност на работното време (изчислена съгласно НРВПО) имат за цел да не се допуска полагането на извънреден труд от работниците и неговото предварително залагане в графика. Графикът е прогнозен и планов документ за часовете положен труд от работника през установения период на отчитане. Като такъв документ, той подлежи на корекция по време на съблюдаването му. Това е предвидено и в чл. 9а, ал. 2 от НРВПО. Работодателят трябва да осигури организация на работния процес по начин, по който не се допуска предварително планиране на извънреден труд за работниците и служителите. Нормите на КТ, уреждащи сумирано изчисляване на работното време, са императивни и създават правила за задължително поведение от страна на работодателя.

В случая, дадените предписания кореспондират със законовите изисквания на чл.9а и чл.9б от НРВПО, поради което се явяват законосъобразни.

По изложените съображения, жалбата се явява неоснователна и следва да бъде отхвърлена.

При този изход на делото право на разноски на основание чл.143, ал.3 АПК има ответникът, в чиято полза следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лева, на основание чл. 143, ал. 4 от АПК и чл. 78, ал. 8 от ГПК във вр. с чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Така мотивиран, Административен съд София град, 29 състав

## **Р Е Ш И:**

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на „Модел Селект“ ЕООД, ЕИК[ЕИК] срещу предписания, дадени с т.1 и т.2 от Протокол за извършена проверка № ПР2501633/10.02.2025 г. на инспектори в Дирекция "Инспекция по труда" – П..

**ОСЪЖДА** „Модел Селект“ ЕООД, ЕИК[ЕИК] да заплати на Дирекция "Инспекция по труда"- П. сумата от 100 лева – юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния административен съд, в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

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

**СЪДИЯ:**