

РЕШЕНИЕ

№ 91

гр. Перник, 12 юли 2012г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

Административен съд - Перник, в публично съдебно заседание на двадесет и втори юни през две хиляди и дванадесета година в състав:

СЪДИЯ: СЛАВА ГЕОРГИЕВА

при секретаря И.И.***, като разгледа докладваното от съдията административно дело № 132 по описа на съда за 2012г., за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. от АПК във връзка с чл.404, ал. 1, т. 1 от КТ.

Образувано е по жалба на управителя на “Мебелна къща Явор-Перник”ЕООД, със седалище и адрес на управление на дейността гр. П*** против Предписания по т. 1, т. 3, т. 4 и т. 6 обективирани в протокол за извършена проверка № 0281 от 07.03.2012г. издаден от длъжностни лица при Дирекция “Инспекция по труда Софийска област”. С протокола са дадени задължителни предписания, като в оспорваните точки е разписано какво следва да извърши жалбоподателя за да предотврати и отстрани констатираните при проверката нарушения.

Оспорващия, в своята жалба излага доводи за незаконосъобразност на оспорения акт. Твърди, че проверяващия орган не е установил точно фактическата обстановка, поради което изведените от него изводи и констатации не са в съответствие с действителността. Твърди също, че е налице противоречие с материално правни разпоредби, тъй като неправилно е възприето от административния орган, че са налице нарушения на Кодекса на труда. Във връзка с тези доводи претендира да бъдат отменени дадените обективирани в протокол за извършена проверка № 281 от 07.03.2012г. задължителни предписания по т. 1, т. 3, т. 4 и т. 6. Не претендира разноски.

Ответникът по жалбата Дирекция инспекция по труда Софийска област, чрез процесуалният си представител оспорва жалбата изразява съображения, че при издаването на административният акт са спазени всички законови разпоредби и разписани процедурни правила. Намира, че издаденото предписание представлява индивидуален административен акт, който е издаден от компетентен административен орган и при спазване разпоредбите на закона, като моли същият да бъде оставен в сила.

Заинтересованата страна Л.В.А. ***изразява становище касателно констатациите в т. 6 от протокола и счита, че същите са правилни. Заявява, че от 31.03.2012г. не е служител на настоящия жалбоподател, поради което предоставя на състава да прецени законосъобразността на предписанията в тази им част.

Административен съд-Перник, като прецени поотделно и в съвкупност събраните по делото доказателства, като взе предвид становищата на страните и извърши проверка на оспорвания административен акт на всички основания по чл. 146 от АПК, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Жалбата е процесуално допустима, като подадена в преклузивния 14-дневен срок по чл. 149, ал. 1 от АПК, от активно легитимирано лице, имащо правен интерес да атакува процесния акт като неин адресат, срещу надлежна страна по смисъла на чл. 404, ал. 1 от КТ. От друга страна, обжалва се подлежаща на съдебно оспорване

принудителна административна мярка, за която не е предвиден изричен административен ред за обжалване.

Разгледана по същество жалбата е частично основателна.

Във връзка с постъпил сигнал с вх. № 0092-1796 от 13.02.2012г. в инспекция по труда Софийска област, служители при същата дирекция извършили проверка по спазване на трудовото законодателство на обект: мебелна къща "Явор", находяща се в гр. П***, управлявана и стопанисвана от жалбоподателя. В хода на проверката пред длъжностните лица били представени Правилник за вътрешния трудов ред, експертно решение на И.Б.***, допълнително споразумение към ТД № 028 от 07.05.2009г., молба от А.*** до управителя на дружеството. При проверката констатирали, че работодателят не е определил в Правилника за вътрешния трудов ред началото и края на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа и редът за отчитане на работното време на работниците в обекта, в нарушение на чл. 139, ал. 1 от КТ и чл. 4а от НРВПО. Констатирали също, че за лице с над 50% загубена работоспособност не е осигурен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 26 работни дни, в нарушение на чл. 319 от КТ. На следващо място е посочено, че работодателят, настоящ жалбоподател не е запознал работниците си с Правилник за вътрешния трудов ред, съгласно чл. 127, ал. 1, т. 5 от КТ. По отношение на лицето А.*** проверяващите са констатирали, че работодателя писмено ѝ е отказал да разреши отпуск за участие в синдикално мероприятие, с което е нарушил чл. 159, ал. 1 от КТ. Съгласно горните констатации, проверяващите квалифицирани действията на работодателя като нарушаващи разпоредбите на чл. 139, ал. 1 от КТ, чл. 319 от КТ, чл. 127, ал. 1, т. 5 от КТ и чл. 159, ал. 1 от КТ. Въз основа на това и на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 били издадени обжалваните принудителни административни мерки, заключаващи се в даване на задължителни предписания към работодателя за спазване на трудовото законодателство

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното:

Предмет на съдебното производство е оспорване законосъобразността на издадените предписания обективирани в протокол № 0281 от 07.03.2012г. на контролен орган при Дирекция "Инспекция по труда" – Софийска област издадени на основание чл. 404, ал.1, т. 1 от КТ, които по своята същност представляват принудителни административни мерки.

С разпоредбата на чл. 399, ал. 1 от КТ 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, а според чл. 4, ал. 1, т. 1 и чл. 15, ал. 1, т. 1 от устройствения правилник на тази агенция тя осъществява контрол за спазване на трудовото законодателство чрез Дирекциите "Инспекция по труда". При и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в Кодекса на труда.. Съгласно чл. 20, ал. 4, т. 1 от УП при установяване нарушение на законодателството инспекторите прилагат принудителни административни мерки. На основание чл. 404, ал. 1 от КТ контролните органи на инспекцията по труда по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат принудителни административни мерки, които съгласно чл. 405 от КТ могат да се обжалват по реда на АПК. С оглед на това оспореният акт е издаден от административен орган, разполагащ с материална и териториална компетентност, поради което е неприложима разпоредбата на чл. 146, т. 1 от АПК и оспорването в тази част следва да се отхвърли.

Оспорения акт е издаден в писмена форма и има необходимото съдържание регламентирано в чл. 59 от АПК. С оглед на това настоящия състав приема, че е спазена установената форма и оспорването по чл. 146, т. 2 от АПК е неоснователно. За прецизност следва да се отбележи, че в протокола е посочено, че дадените предписания могат да се обжалват пред Изпълнителния директор на ИА "Главна инспекция по труда" като не е съобразена разпоредбата на чл. 405 от КТ, че те се обжалват по реда на АПК, тъй като в КТ няма предвиден задължителен административен ред. Това обаче в случая не представлява порок, който да има за своя самостоятелна последица незаконосъобразност на акта и тази неточност не осуетява правото на защита на жалбоподателя.

По отношение на противоречието с материално правните норми:

В оспорваната т. 1 от задължителните предписания, на работодателя е вменено задължение да определи в Правилника за вътрешния трудов ред началото и края на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа и редът за отчитане на работното време на работещите в обекта. Към административната преписка е приложен ПВТР и същият е приет като доказателство по делото. Нормата на чл. 181, ал. 1 от КТ вменява задължение на работодателя да издаде правилник за вътрешния трудов ред, в който да определи правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателя по трудовото правоотношение и да урежда организацията на труда в предприятието съобразно особеностите на неговата дейност. Съгласно чл. 4а, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските в Правилника за вътрешния трудов ред следва да се определят началото и края на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време. Наредбата за работното време, почивките и отпуските не регламентира почивките по време на работа. Нормативната уредба касателно почивките е чл. 151 от КТ. Видно от представения ПВТР работодателят е разписал почивка от 70 минути, която съответства на чл. 151, ал. 1 от КТ. Поради тази причина предписанието в тази част се явява незаконосъобразно.

По отношение на началото и края на работния ден се налага убеждението, че в правилника е разписана както продължителността на работния ден, така и началото и края на същия. Не се спори, че организацията на работния процес в предприятието е на смени, като работния процес се осъществява от редовна, дежурна и целодневна работни смени и в правилника е разписан начало и край на смяната. Проверяващите не са констатирани, че в предприятието има работещи с намалено работно време, непълно работно време или на ненормиран работен ден, по отношение на които да се определи друго начало и край на работния ден. От телеграфните констатации направени в първата част на протокола и преписани дословно като задължително предписание, настоящия състав намира, че същите са немотивирани и неясни. Мотиви не могат да се извлекат от оскъдната административна преписка. Така изложеното мотивира състава да приеме, че административния орган не е положил необходимата грижа да издаде акта след като изясни всички факти и обстоятелства по случая, поради което предписанието в тази му част ще следва да се отмени.

Отчитане на работното време е регламентирано в чл. 142 от КТ. Поначало работното време се изчислява в работни дни - подневно – чл. 142, ал. 1 от КТ. С оглед изискванията и спецификите на трудовия процес в конкретно предприятие, работодателят разполага с правомощие да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, не по-дълъг от 6 месеца по силата на чл. 142, ал. 2 от КТ. В конкретиката на казуса в "Мебелна къща-Явор"ЕООД е въведена именно тази организация на сумирано отчитане на работното време с едномесечен период на отчитане при работен процес осъществяван на смени,

видно от чл. 26 от ПВТР. Сумираното отчитане на работното време по своята същност представлява организация на работния процес, при който се отчита работното време за цял календарен период (в случая 1 месец), без оглед на това колко точно се работи през отделните дни, включени в този период. В този случай, нормативноустановената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. Проверяващите не са констатирали нарушения чл. 9а от НРВПО, нито са описали като нарушени разпоредбите на чл. 142 от КТ, нито са се позовали на липса на утвърдени и поименни графици за работа, на неиздадени заповеди или на нарушение на чл. 142, ал. 4 от КТ. Поради тази причина настоящия състав не открива нарушение на трудовото законодателство в тази част от страна на жалбоподателя, тъй като има разписан ред в правилника за отчитане на работното време.

Представеният правилник за вътрешния трудов ред не регламентира реда за редуването на смените. Според разбиранията на състава в правилника следва да има изричен запис касателно редът за редуването на смените, които запис да е в изпълнение на чл. 141, ал. 3 от КТ. В случая от страна на жалбоподателя не са ангажирани доказателства, от които да е видно /заповеди, графици/ начина на редуване на смените, но дори да бяха представени такива, същите не биха променили крайния извод, че не са вписани в правилника, като това задължение произтича пряко по силата на закона. Изложеното мотивира състава да приеме, че в тази хипотеза проверяващите са действали законосъобразно.

Въз основа на изложеното предписанието по т. 1 от протокол № 0281 от 07.03.2012г. по отношение на редът за редуване на смените следва да се остави в сила, като правилно и законосъобразно, а по отношение на останалите констатации да се отмени.

По отношение на принудителната административна мярка разписана в т. 3 и изразяваща се в задължение за работодателя да осигури платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 26 работни дни на лицето Б.***, което е с над 50% загубена работоспособност съдът стига до извода, че това предписание е издадено без да се изяснят фактите и обстоятелствата от значение за случая и без да се разгледа служебното досие на Стоянова. Това е така, защото административния орган дори не е описал на какви писмени доказателства се гради неговата констатация. По делото от страна на жалбоподателя се представят трудов договор № 028 от 07.05.2009г. и три броя допълнителни споразумения към същия от 30.12.2009г., от 31.12.2010г. и от 30.12.2011г.. Представя се приемо-предавателен протокол от 06.01.2012г., видно от които е, че служителят е представил на работодателя си Експертно решение № 2617 от 19.11.2009г. на ТЕЛК на дата 06.01.2012г.. От своя страна работодателят е издал разпореждане № 001 от 09.01.2012г., с което е приложил към личното досие на служителя експертното решение и е разпоредил на лицето да се разяснят правата му по КТ. С молба от 09.01.2012г. работника е поискал да ползва платения годишен отпуск в размер посочен в чл. 319 от КТ. От представена по делото извадка от график за ползване на платен годишен отпуск за 2012г.-коригиран във връзка с чл. 319 от КТ е видно, че С.*** за 2012г. има право на 26 дни отпуск, като са посочени и периодите на ползване. С оглед на така възприетата фактическа обстановка подкрепена с убедителни писмени доказателства, неоспорени от страните, състава намира, че към датата на издаване на задължителните предписания 07.03.2012г. работодателят е осигурил платен годишен отпуск на лицето И.С.*** в размер на 26 работни дни и е спазил изискването на чл. 319 от КТ. Освен това съгласно разпоредбата на чл. 142, ал. 2 от АПК при преценка на административния акт за съответствие с материалния закон, съдът взема предвид установените нови факти от значение за делото, настъпили след издаването му,

както и всички събрани по делото доказателства, които са относими към искането и не са били представени пред органа, издал оспорения административен акт. Въз основа на изложеното състава приема, че към дата 07.03.2012г. работодателят не е извършил нарушение на чл. 319 от КТ и с оглед на това издаденото предписание в тази му част се явява незаконосъобразно и следва да бъде отменено. Към дата на извършване на проверката и към датата на издаване на оспореното предписание не е било налице нарушение на трудовото законодателство, налагащо отстраняването му по реда на чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ. Съгласно разпоредбата на чл. 22 от ЗАНН за предотвратяване и преустановяване на административни нарушения, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях могат да се прилагат принудителни административни мерки. В описания случай задължителното предписание по т. 3 се явява незаконосъобразно, тъй като не е налице нарушение на трудовото законодателство.

По отношение на принудителната административна мярка разписана в т. 4 и изразяваща се в задължение за работодателя да запознае с правилника за вътрешния трудов ред работниците и служителите в предприятието. Нормата на чл. 127, ал. 1, т. 5 от КТ вмения на работодателя задължение изразяващо се в запознаване с правилата за вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд, но в тази разпоредба липсва указание кога и към кой момент следва да изпълни това свое задължение. Житейски обосновано е това да се извърши преди изпълнението на трудовите задължения, но това би означавало разширително и поправително тълкуване на правната норма, което е недопустимо при издаване и прилагане на принудителни административни мерки, каквито са дадените от инспекторите при инспекцията задължителни предписания. Отделно от това от запис в оспорваното предписание изрично е формирана воля на административния орган работодателят да запознае работниците и служителите с правилника за вътрешния трудов ред. Тази констатация на административния орган в хода на съдебното производство е оборена. По делото са представени декларации от работници на дружеството, от които е видно, че работниците са декларирали, че са запознати с ПВТР. Успоредно с това от представения трудов договор с лицето С.*** е безспорно, че още при подписването на този договор това лице е запознато с правилника за вътрешния трудов ред. Горното мотивира състава да приеме, че така както са описани задължителните мерки в т. 4 същите са постановени при неизяснена фактическа обстановка от една страна, а от друга липсват мотиви, които да се извлекат от административната преписка за да се закрепят тези констатации. Липсата на фактически основания е достатъчно основание да се приеме, че акта в тази му част е незаконосъобразен и подлежи на отмяна. Посочената разпоредба на чл. 127, ал. 1, т. 5 от КТ е с четири предложения и при липса на конкретика за кое точно предложение се отнася и при липса на фактически основания следва да се приеме, че е нарушено правото на защита на жалбоподателя, защото реално е в невъзможност да разбере действителната воля на административния орган. При буквален прочит на даденото предписание се налага убеждението, че същото е насочено към запознаване на работниците с правилника, а от приети доказателства, неоспорени от страните се установява, че работниците са запознати с правилника за трудовия ред във фирмата. Нарушени са и основни принципи залегнали в АПК: принципът на законност, съразмерност и истинност. Както бе споменато по-горе към 07.03.2012г. дружеството е изпълнило задълженията си по чл. 127, ал. 1, т. 5 от КТ, поради което предписанието в тази му част е издадено в противоречие с материално правните норми и несъответства на целта на закона, поради което следва да се отмени.

По отношение на принудителната административна мярка разписана в т. 6 и изразяваща се в задължение за работодателя да разреши ползването на платен отпуск на лицето А.*** за участие в синдикално мероприятие организирано от НС"Защита". Задължението на работодателя да осигури платен отпуск на синдикални дейци намира своята основа в чл. 159, ал. 1 от КТ. Този вид отпуск е с целево предназначение - "за осъществяване на синдикална дейност" и е субективно право на работници и служители, които са нещатни членове на централни, отраслови и териториални ръководства на синдикални организации, както и на нещатните председатели на синдикалните ръководства в предприятията. Размерът на платения отпуск за синдикална дейност се определя с колективния трудов договор, но не може да бъде по-малко от 25 часа за една календарна година. Съответният синдикален деец сам определя времето на ползване на отпуска и неговата продължителност, като единственото му задължение е да уведоми своевременно работодателя си. Уведомяването следва да бъде в писмена форма и да изразява изричната воля на работника или служителя да ползва отпуск на основание чл. 159 КТ. Работодателят следва да води специална книга, в която се отчита времето и продължителността на използвания отпуск, като продължителността на ползването се отчита в часове. От изложеното следва, че работодателят не може да преценява дали и кога да предоставя отпуска по чл. 159 КТ. Законовата разпоредба на ал. 3 на чл. 159 КТ не поставя допълнителни изисквания за ползване на отпуска, свързани със задължение за работника или служителя конкретно да посочва за какъв вид и на какво ниво ще осъществява синдикалната дейност. От приложените по делото писмени доказателства-удостоверение № 35 от 27.12.2011г., издадено от председател на НС"Защита" и протокол от учредително събрание по несъмнен начин се установява и състава приема, че Л.А.*** към 27.08.2011г. е избрана за председател на синдикална секция и тази секция е регистрирана в НС"Защита". Също така следва да се приеме, че А. *** своевременно и в писмена форма е уведомила работодателя си за ползване на този вид отпуск. Последващия изричен отказ от 10.02.2012г. обуславя предпоставките, посочени в задължителното предписание, поради което състава приема, че предписанието е правилно и в съответствие с чл. 159 от КТ. Следва да се вземе в предвид обстоятелството, че предписанието в т. 6 е дадено за конкретен работник-Л.А.*** и има действие само по отношение на него. С оглед на това и като съдът взе под внимание факта, че към приключване на устните състезания заинтересованата страна Л.А.*** от 31.03.2012г. не е работник при дружеството жалбоподател, то за жалбоподателя липсва правен интерес да го оспорва в тази му част. При това положение жалбата в тази и част следва да се остави без разглеждане, а производството по делото да се прекрати.

С оглед изхода на делото и по силата на чл. 143 от АПК разноси се дължат на страните, но с оглед факта, че никоя от страните не претендира присъждане на такива, то и съдът не присъжда разноси.

Водим от изложеното, на основание чл. 159, т. 4 от АПК и чл. 172, ал. 2 от АПК, съдия при Административен съд Перник

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ по жалба на управителя на "Мебелна къща-Явор-Перник"ЕООД принудителната административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ отразена в т. 1 от протокол № 0281 от 07.03.2012г. за извършена проверка от длъжностни лица при Дирекция "Инспекция по труда Софийска област", в частта: начало и край на работния ден, почивките по време на работа и редът за отчитане на работното време на работещите в дружеството.

ОТХВЪРЛЯ жалбата на управителя на “Мебелна къща-Явор-Перник”ЕООД против принудителната административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ отразена в т. 1 от протокол № 0281 от 07.03.2012г. за извършена проверка от длъжностни лица при Дирекция "Инспекция по труда Софийска област, в частта относно редът за редуването на смените в дружеството.

ОТМЕНЯ по жалба на управителя на “Мебелна къща-Явор-Перник”ЕООД принудителните административни мерки по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ отразени в т. 3 и т. 4 от протокол № 0281 от 07.03.2012г. за извършена проверка от длъжностни лица при Дирекция "Инспекция по труда Софийска област".

ОСТАВЯ БЕЗ РАЗГЛЕЖДАНЕ жалбата на управителя на “Мебелна къща-Явор-Перник”ЕООД, в частта касаеща принудителната административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ отразена в т. 6 от протокол № 0281 от 07.03.2012г. за извършена проверка от длъжностни лица при Дирекция "Инспекция по труда Софийска област" и прекратява производството по АД № 132/2012г. по описа на Административен съд Перник в тази му част.

Решението, с характер на определение може да се обжалва с частна жалба пред Върховния административен съд на Република България в 7-мо дневен срок от получаване на съобщението, че е изготвено, а в останалата му част може да се обжалва пред Върховен административен съд на Република България в 14-дневен срок от съобщението на страните, че е изготвено.

СЪДИЯ: /п/