



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



ДОК16004305/14.07.2016 г.

АНАЛИЗ

НА ПРИЧИНИТЕ ЗА ОТМЯНА НА ПАМ ОБЖАЛВАНИ ПО АДМИНИСТРАТИВЕН РЕД

ПЕРИОД МЕСЕЦ АПРИЛ- МЕСЕЦ ЮНИ 2016 Г.

ОТ НИКОЛАЙ СТОЯНОВ
ГЛАВЕН ЮРИСКОНСУЛТ
Д ПОИД, ОТДЕЛ „КИД“

Статистика ПАМ за периода от месец април до месец юни 2016 г.
Обжалвани индивидуални административни актове по административен ред – 23 броя;

Недопустими за разглеждане жалби - 4

Отменени принудителни административни мерки – 4 броя, предприети в 4 броя индивидуални административни актове.

Обобщение на основания за отмяна на ПАМ при обжалване по административен ред.

При издаване на индивидуалния административен акт, не е спазена разпоредбата на чл. 35 от АПК, изкисваща изясняване на фактите и обстоятелствата от значение по случая. Респективно е нарушена и формата на индивидуалния административен акт по смисъла на чл. 59, ал. 2, т. 4 от АПК, изискваща същия да съдържа фактическите и правни основания за издаване на акта. Посочените нарушения са съществени, тъй като от една страна възпрепятстват по-горестоящия административен орган да извърши контрол по отношение на относимите обстоятелства обосноваващи предприемането на ПАМ и от друга страна ограничават правото на защита на адресата.

С обжалваната принудителна административна мярка адресатът е задължен да осигури подходящи столове с облегалки за работещите в стопанисваните от работодателя магазини. Не се установява, защо контролният орган е преценил, че работодателят следва да осигури столове с облегалка, на какво основание и защо осигурените столове към момента на извършената проверка не отговарят на условията за безопасност на труда. Отделно от това за предприемане на предписание по Приложение № 1 от Нормите за физическо натоварване на работниците и хигиенно-физиологични и ергономични изисквания за рационална организация на работното място и трудовите процеси № 5 /обн. ДВ, бр. 25/30.03.1971 г./, следва за всеки конкретен случай, същото да бъде подробно мотивирано. Разпоредбата на чл. 219 от Наредба № 7 /обн. ДВ, бр. 88/99 г./, не задължава работодателя да осигури определен вид столове, а същата е свързана с посоченото по-горе задължение за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при продължителното статично мускулно напрежение и ограничаване на двигателно-монотонната дейност, на каквото са подложени работещите в проверявания обект. Изпълнението на посочената разпоредба се постига с осигуряване на почивки в седяща поза, което обаче е извън предмета на



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



правния спор. В този смисъл предписанието е издадено в нарушение на материалния закон.

Недоказано нарушение.

При издаване на индивидуалния административен акт, не е спазена разпоредбата на чл. 35 от АПК, изискваща изясняване на фактите и обстоятелствата от значение по случая. Респективно е нарушена и формата на индивидуалния административен акт по смисъла на чл. 59, ал. 2, т. 4 от АПК, съобразно който, актът следва да съдържа фактическите и правни основания за неговото издаване. Посочените нарушения са съществени, тъй като от една страна възпрепятстват по-горестоящия административен орган да извърши контрол по отношение на относимите обстоятелства обосноваващи предприемането на ПАМ и от друга страна ограничават правото на защита на адресата.

Когато се предприема ПАМ свързан със заплащане на извънреден труд, следва да се установи: продължителността и разпределението на работното време; отчитането на работното време; положените часове от работника или служителя; наличие на ползвани отпуски и други. В настоящия случай липсва описание на нарушението. Административният орган не е описал фактическата и правна обстановка, които са материално-правната предпоставка за издаване на акта. Не са описани отработените часове от работника за месец декември 2015 г., от които да се направи извод, че същите са над нормалната продължителност на работното време за посочения календарен период. По същество по-горестоящият административен орган има възможност да пресметне часовете от представения график за работа, но това действие може да бъде само и единствено във връзка с установяване на верността на обстоятелствата описани в протокола, каквито в настоящия случай изобщо липсват. От друга страна с решението по реда на чл. 97, ал. 1 от АПК не може да се попълват пропуски в издадения индивидуален административен акт. По-горестоящият административен орган не може да се произнесе за броя часовете, които следва да се заплатят като извънреден труд на служителя. Това е в правомощията на административния орган, който в настоящия случай не ги е реализирал. На трето място, от графика за работа не е възможно да се установят часовете отработени от служителя, поради липсата на документи свързани с работното време и оспорването на този график от страна на жалбоподателя. Липсата на констатация на конкретния размер на дължимия от работодателя извънреден труд, възпрепятства същия да изпълни даденото предписание.

Недоказаност на извършеното нарушение, което обосновава предприемането на ПАМ.

Работодателят е задължен да определи писмено: видовете обучения; лицата които ще бъдат обучавани; програма за провеждане на обученията, както и лицата, които ще провеждат обучението. По преписката е представена заповед, в която не са определени програмата за провеждане на обучението и лицата, които ще провеждат обучението. Само в тази част принудителната административна мярка е законосъобразна.

Когато се предприема ПАМ не следва да се цитира цялата разпоредба, а само и единствено тази част от нея която не е изпълнена.

Предприета ПАМ извън материалната компетентност на Инспекцията по труда.

На чл. 404, ал. 1, т. 4 от КТ, с която е спряно действието на заповедта за провеждане на конкурс за длъжността „старша медицинска сестра“ за 11 броя щатни бройки.



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



Правната последица, свързана с провеждането на конкурс е възникване на трудово правоотношение с лицето, което е класирано на първо място и съответно прекратяване на трудовото правоотношение с лицето заемащо длъжността по реда на чл. 325, ал. 1, т. 8 от КТ. Незаконосъобразното провеждане на конкурс водещо да прекратяване на трудово правоотношение по чл. 325, ал. 1, т. 8 от КТ е основание за отмяна на издадената заповед като незаконосъобразна. В този смисъл въпросите свързани с провеждане на конкурса са свързани с възникване и прекратяване на трудови правоотношения. Въпросите свързани с възникване и прекратяване на трудовите правоотношения са трудовоправни спорове, които са подсъдни на съдилищата. Инспекцията по труда, няма правомощия да предприема принудителни административни мерки свързани с възникването и прекратяването на трудовите правоотношение, освен в изрично и изчерпателно регламентирани от законодателя случаи /чл. 405а от КТ; чл. 327, ал. 2 от КТ и други/. Определянето на длъжностите, които ще се заемат с конкурс е предоставено в правомощията на работодателя. Инспекцията по труда няма материална компетентност да предприема принудителни административни мерки относно процедурата за провеждане на конкурс.

НИКОЛАЙ СТОЯНОВ

ГЛАВЕН ЮРИСКОНСУЛТ

ИА „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“