



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



Изх. №: НОК/6002916
.....17.05.2016.....

АНАЛИЗ

НА ПРИЧИНИТЕ ЗА ОТМЯНА НА ПАМ ОБЖАЛВАНИ ПО АДМИНИСТРАТИВЕН РЕД

ПЕРИОД ЯНУАРИ-МАРТ 2016 Г.

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

Статистика ПАМ за периода от месец януари до месец март 2016 г.
Обжалвани индивидуални административни актове по административен ред –
20 броя;

Недопустими за разглеждане жалби - 7

Отменени принудителни административни мерки – 2 броя, предприети в 2
броя индивидуални административни актове.

Отменени две разпореждания постановени по реда на чл. 7, ал. 1 от Наредба
№ РД-07-8 /обн. ДВ, бр. 88/2010 г./ и върнати за ново разглеждане на осн. чл. 8, ал.
2 от Наредба № РД-07-8 /обн. ДВ, бр. 88/2010 г./.

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

Липса на доказателства за извършено нарушение, което да обоснови
предприемането на принудителна административна мярка. Предприета е ПАМ от
вида на превантивните, с която адресата е задължен да спазва разпоредбата на чл.
66, ал. 1, т. 7, предл. второ от КТ, съобразно която следва да се определи
периодичността за заплащане на основното и допълнителните трудови
възнаграждения. В приложения трудов договор по административната преписка се
установява съществуването на клауза, съобразно която основното и допълнителното
трудова възнаграждение се заплащат всеки месец. В този смисъл не се установява
извършено нарушение от работодателя на разпоредбата на чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ
което да обоснови предприемането на принудителна административна мярка.

Липса на доказателства за извършено нарушение, което да обоснови
предприемането на принудителна административна мярка. С принудителна
административна мярка, работодателят е задължен да разрешава платения годишен
отпуск в работни дни, но не и в работни часове. Всички приложения по
административната преписка молби за ползване платен годишен отпуск се
установява, че платения годишен отпуск е поискан и разрешен в работни дни. В този
смисъл не се установява извършено нарушение от работодателя, което да обоснови
предприемането на принудителна административна мярка.