



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



Изх. №:
.....

АНАЛИЗ

НА ПРИЧИНИТЕ ЗА ОТМЯНА НА ПАМ ОБЖАЛВАНИ ПО АДМИНИТРАТИВЕН РЕД

ПЕРИОД ЯНУАРИ-ЮНИ 2015 Г.

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

Статистика ПАМ за периода от януари до юни 2015 г.
Обжалвани индивидуални административни актове по административен ред – 46 броя

Отменени принудителни административни мерки – 17 броя, предприети в 10 броя индивидуални административни актове.

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

Неизпълнение на разпоредбата на чл. 35 от АПК. Предприета е ПАМ на основаната единствено и само въз основа на констатация, която цитира правна норма, приета за нарушена. Констатацията е със следния текст: „Нощните часове положен труд не се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време“. Принудителната административна мярка цели отстраняване на съществуващо нарушение. Установеното нарушение е материалноправната предпоставка предоставяща правомощие на административния орган да предприеме принудителна административна мярка. В този смисъл установеното нарушение следва да бъде описано в индивидуалния административен акт с всички свои признаци. Липсата на пълно описание на нарушението води след себе си неспазване на процедурата по издаване на индивидуалния административен акт. Съгласно разпоредбата на чл. 35 от АПК, индивидуалният административен акт се издава след като се изяснят фактите и обстоятелствата по случая. Това процесуално действие е свързано и с формата на акта, в който следва да се посочат фактическите и правни основания за издаване на акта, които от своя страна са и предпоставка за законосъобразност на разпореждането /чл. 59, ал. 1, т. 4 и т. 5 от АПК/. Описаното в акта нарушение само преповтаря правната норма без да се сочат индивидуализиращите белези на нарушението. Не се установява по отношение на кое лице е извършено, какви часове са отработени в коя част на деня, каква е сумата на отработените часове, какво е отчел работодателя като отработени часове и какво е следвало да отчете, съобразно задължението му да заплати с увеличение положения нощен труд, има ли въведено сумирано изчисляване на работното време, как е бил отчитан положения



труд и други относими обстоятелства. Недопустимо е с доказателствата приложени по преписката да се попълват съществени пропуски в акта. Спазването на процедурата при издаване на акта и неговата форма са абсолютни правни предпоставки за неговата законосъобразност. За Всички аргументи виж Решение № ИЗХ991264/12.01.2015 г.

Неизпълнение на разпоредбата на чл. 35 от АПК. Когато административния орган твърди наличие на извънреден труд, то полагаането му следва да се докаже с всички доказателствени средства предвидени в АПК и КТ.

Обстоятелството свързано с разпределение на работното време на смяна с продължителност от девет часа не води до извод за положен извънреден труд, както неправилно е приел административният орган. Извънредният труд при сумирано изчисляване на работното време, се установява в края на отчетния период, за който се полага труда, в случай на отработени по-голям брой часове от официалните за съответния период. Подобно обстоятелство и респективно нарушение не е установено. В описаната в акта фактическа обстановка не се сочат индивидуализиращите белези на нарушението. Не се установява по отношение на кое лице е извършено нарушението, каква е сумата на отработените часове за отчетния период, какво е отчел работодателя като отработени часове, какъв е размерът на положения извънреден, как е бил отчитан положения труд и други относими обстоятелства. Недопустимо е с доказателствата приложени по преписката да се попълват съществени пропуски в акта. Спазването на процедурата при издаване на акта и неговата форма са абсолютни правни предпоставки за неговата законосъобразност. Относимата фактическа обстановка не може да се установи от така издадения индивидуален административен акт.

Видно от приложения Правилник за вътрешния трудов ред, работното време в стопанисвания от работодателя обект, е с начален час 09:00 часа и краен час 19:30 часа и регламентирана почивка за хранене от един астрономичен час. По преписката са събрани като доказателства, графици за работа през месец октомври, ноември и декември 2014 г. От една страна, от документите не може да се установи, че съдържат информация за положения труд, тъй като същите имат признаците на предварителни поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време по смисъла на чл. 9а от Наредбата за работното време почивките и отпуските, но не и на отчетна форма във връзка с установен ред за отчитане на работното време по чл. 4а от Наредбата.

Регламентирането на продължителността на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време от девет работни часа не води извод, а ригор, за положен извънреден труд. Такъв ще се установи само и единствено в края на отчетния период като се сумират реално отработените часове на всеки един от работниците и служителите и същите се съпоставят с официалните работни часове за съответния период. Като не е извършил това, административният орган е предприел принудителна административна мярка без установено нарушение, което да обоснови наличието на материалноправна предпоставка за нейното издаване. Виж Решение № 190416/02.06.2015 г.

Неправилно се приема наличие на извънреден труд при превръщане на нощните часове в дневни. При превръщане на нощните часове в дневни, с оглед заплащане на допълнително трудово възнаграждение за положен нощен труд, получената сума от часове надвишаваща официалните за съответния календарен период не са извънреден труд.

Незаконосъобразния правен извод е във връзка с неправилно прилагане на материалния закон. Разпоредбата на чл. 9 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата е в Глава III, Видове допълнителни трудови



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



възнаграждения, които са свързани със заплащане на нощен труд; заплащане на положен извънреден труд; за времето, през което работникът или служителят е на разположение на работодателя и се намира извън територията на предприятието; за образователна и научна степен; за придобит трудов стаж и професионален опит и други определени с вътрешни правила, колективен трудов договор или в индивидуалния трудов договор. В този смисъл, разпоредбите в посочената Глава III, определят реда, начина и размера на видовете допълнителни трудови възнаграждения. Трите хипотези на чл. 9 от Наредбата, регламентират начина, по който се определя възнаграждението при полагане на нощен труд, във връзка с организацията на работното време в предприятието: чл. 9, ал.1 и ал. 2 от Наредбата и във връзка с въведената система на заплащане, спрямо изработеното по трудови норми: чл. 9, ал. 3 от Наредбата. В конкретния случай превръщането на нощните часове в дневни определя размера на допълнителното трудово възнаграждение, което следва да получи работник положил нощен труд в условията на сумирано изчисляване на работното време /чл. 9, ал. 2 от Наредбата/. Получените часове след прилагането на правната норма, надвишават официалните работни часове за съответния месец, но това не е свързано с наличие на положен извънреден труд. Тук следва да се направи ясното разграничение на нормите регламентиращи полагане на извънреден труд и тези свързани със системите на заплащане на положения труд. Като е смесил двата правни института, административният орган е стигнал до незаконосъобразен правен извод. Извънреден е само и единствено реално положения труд /чл. 143, ал. 1 от КТ „извънреден е труда, който се полага...“/. Наредбата за структурата и организацията на работното време, регламентира реда и начина на заплащането на извънредния труд, но не и неговото полагане. Несъстоятелността на твърдението, че превръщането на нощните часове в дневни, с оглед тяхното заплащане, водят до наличие на положен извънреден труд, в случаите в които сбора на получените часове е по-голям от официалните работни часове за съответния месец или календарен период, се установява и от следния правноемпиричен подход. Както бе посочено по-горе, третата хипотеза на чл. 9 от Наредбата е свързана със заплащане на положения извънреден труд съобразно въведената система на заплащане. Съгласно разпоредбата на чл. 247, ал. 1 от КТ системите за заплащане на труда са две: според времетраенето и според изработеното. Първите две хипотези на чл. 9 от Наредбата определят допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд според времетраенето, докато третата алинея според изработеното. Добавката към възнаграждението в първите две алинея се изчислява на базата на отработеното време, докато при третата основа за изчисляването е броя на изработените трудови норми. В този смисъл несъстоятелността се извежда от обстоятелството, че за работниците и служителите работещи при система на заплащане на труда според времетраенето на работата, ще са положили извънреден труд при изчисляване на допълнителното им възнаграждение, докато тези с възнаграждение според изработеното не. Още повече несъстоятелността на посоченото твърдение се извежда и от друга разпоредба за заплащане на трудово възнаграждение, това по чл. 264 от КТ за работа през официален празник, за който е предвидено заплащане на не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение, от което не следва, че работника или служителя е отработил двойно повече часове. Последен и заключен правноемпиричен аргумент: de lege ferenda приемем, че нормотворецът промени посочения коефициент от 1,143 на 2,00 следва ли, работниците и служителите да отработват по-малко работни часове от официалните, съответстващи на посочения коефициент или математически, спрямо настоящият казус при положен нощен труд от 48 часа – 120 работни часове. В този смисъл сборът от часовете, който се получават след превръщането на нощните в дневни, не е свързан с полагане на извънреден труд, в случаите в които е по-голям от официалните работни часове за съответния месец или календарен период. Неизпълнението на чл. 9, ал. 2 от



Наредбата, води до нарушение от страна на работодателя, свързано с неизплатено дължимо трудово възнаграждение за положен нощен труд. Да се приеме обратното би довело и двойно заплащане на получените часове: веднъж по чл. 9, ал. 2 от Наредбата и повторно по чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ. За всички аргументи виж Решение № ИЗХ991264/12.01.2015 г.

Непознаване на въпроса, свързан с включване в сумата на отработеното време при сумирано изчисляване на почивката за храна по чл. 151, ал. 3 от КТ. По този казус се е произнесъл Върховния касационен съд с Тълкувателно решение № 8/2013, постановено на 14.11.2014 г. В т. 1 от Решението ВКС приема при непрекъсваем производствен процес, нормативно определеното време за хранене да се включва в работното време, ако работникът или служителят е длъжен да присъства физически на място определено от работодателя. Това разграничение е извършено от административните съдилища с Решение № 16986/21.12.2011 г. по Ад № 59/2011 г. на ВАС, VI отд., както и Решение № 7221/21.11.2013 г. по Ад № 4965/2013 г. по описа на АССГ. В посочените решения ясно е определено, че почивката за хранене по чл. 151, ал. 3 от КТ, ще се отчита при сумиране на отработеното време, в случаите в които работниците или служителите са на посочените от работодателя места. Отменена е ПАМ при преписването на която тези обстоятелства изобщо не са разглеждани. Това води до неправилно прилагане на материални закон и нарушение на процесуалния закон, чл. 35 от АПК, тъй като актът е издаден без да се установи фактическата и правна обстановка. Съгласно посоченото тълкувателно решение, при изчисляване на сумата часове положен труд, контролният орган следва да установи реда и начина за ползване на почивката за хранене. За всички аргументи виж Решение № ИЗХ991264/12.01.2015 г.

Незаконосъобразно обявяване на трудово правоотношение по общия ред на чл. 404, ал.1, т. 1 от КТ вместо издаване на постановление по реда на чл. 405а от КТ.

Когато контролните органи на инспекцията по труда, установят, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2 от КТ, на основание чл. 405а, ал.1, изр. 1 и изр. 3 от КТ, съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, в което се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение. Въз основа на постановлението, контролните органи на инспекцията по труда, дават предписание на работодателя да предложи на работника или служителя, сключване на трудов договор. Издаването на постановление по чл. 405а, ал. 1 от КТ е предпоставка за предписание да бъде сключен трудов договор, тъй като в случай, че не бъде сключен трудов договор, постановлението замества трудовия договор и той се смята за сключен за неопределено време при 5 дневна работна седмица и осем часов работен ден. Процедурата регламентирана в чл. 405а от КТ е специална по отношение на чл. 404, ал. 1 от КТ. Това изключва правната възможност да бъде дадено предписание по чл. 404, ал. 1 от КТ за сключване на писмен трудов договор, тъй като заобикаля изискването предписанието да бъде дадено въз основа на постановление по чл. 405а, ал. 1 от КТ, установяващо предоставяне на работна сила без сключване на писмен трудов договор. Отделно от това предписанието за сключване на писмен трудов договор следва да бъде конкретно като в принудителната административна мярка следва да се посочат данните на работника или служителя, доколкото в незаконосъобразния ПАМ не са посочени данни на работник или служител и същата е обща. Съдебната практика на ВАС, VI отд. посочва, че обявяването на съществуване на трудово правоотношение може да се извърши само и единствено по специалния ред на чл. 405а, ал. 1 от КТ, като предприемане на принудителна административна мярка за спазване в бъдеще на чл. 1, ал. 2 от КТ е незаконосъобразна. Виж Решение № ИЗХ002727/20.01.2015 г.



Неправилно посочване на изпълнителното деяние, респективно дължимото правно поведение, което се предписва на адресата. При установено нарушение на нормите свързани със задължението на работодателя да документира проведения инструктаж, в принудителната административна мярка следва да се съдържа глагола „документира“. Посочването на друго дължимо правно действие, в конкретния случай, „да организира и контролира“, е незаконосъобразно. Виж Решение № ИЗХ002727/20.01.2015 г.

Незаконосъобразно предприемане на принудителни административни мерки срещу лице което не притежава качеството работодател.

В случай, че контролният орган е приел, че изискванията на правните норми свързани с документиране на ежедневния инструктаж са нарушени по отношение на посочените в протокола лица, определени в констативната част на протокола като работници, то същите нямат писмен трудов договор или обявено трудово правоотношение по реда на чл. 405а, ал. 1 от КТ въз основа, на които да придобият качеството работник или служител. За предприемане на принудителна административна мярка с адресат притежаващ качеството „работодател“, следва административният орган да установи това, чрез съществуваща трудовоправна връзка в предписаната от закона писмена форма. За разлика от процеса по ЗАНН, където не е нужно обявяване на трудово правоотношение по реда на чл. 405а от КТ за търсене на отговорност за нарушение на формата на трудовия договор, то в административния процес е условие за предприемане на принудителна административна мярка. По отношение на лица, които нямат писмен трудов договор или издадено постановление по реда на чл. 405а от КТ, не могат да се предприемат принудителни административни мерки, задължаващи адресат в качеството му на работодател да спазва трудово законодателство спрямо същите. Виж Решение № ИЗХ002727/20.01.2015 г.

Неправилно се приема, че положен труд е извънреден в ден обявен за празничен и неприсъствен на територията на община с решение на Общински на основание чл. 21, ал. 1, т. 23 от ЗМСМА, без да се установи реда и начина за отчитане на работното време – подневно или сумирано.

Относно към законосъобразността на принудителната административна мярка, имаща за цел отстраняване на установено нарушение, е наличието на неизпълнение от страна на работодателя на посочена разпоредба на чл. 262, ал. 1, т. 2 от КТ. Текстът на предписанието задължава адресата да изплати трудово възнаграждение на работниците и служителите положили извънреден труд за работа през почивен ден, обявен за такъв по реда на чл. 21, ал. 1, т. 23 от ЗМСМА. За да се констатира, че трудът положен на посочения ден е извънреден следва, да се установи редът и начина на отчитане на работното време: дали е подневно или сумирано. В случай на подневно изчисляване на работното време и полагане на труд през месец септември 2014 г. в 22 работни дни, то положения труд на 25.09.2014 г. ще бъде извънреден. При сумирано изчисляване на работното време, наличието на извънреден труд ще се установи в края на отчетния период. Административният орган не е установил това обстоятелство. Единствено и само посочването в протокола, че работници и служители са полагали труд на 25.09.2014 г. не води до извод до наличие на извънреден труд, който следва да бъде заплатен. При предприемане на ПАМ е нарушен материалния и процесуалния закон. Виж Решение № ИЗХ002718/20.01.2015 г.

В случаите, в които към момента на издаване на обжалвания протокол трудовото правоотношение между страните е прекратено и за Инспекцията по труда не съществува материална компетентност да предприеме принудителна административна мярка, свързана с изплащане на трудови възнаграждения. В случая съществува трудово правен спор от имуществен характер, който е в компетенцията



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда“



на съответния районен съд. Виж Решение № ИЗХ100552/23.04.2015 г. и Решение № ИЗХ154326/22.05.2015 г.

Съгласно Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея и Указания № ПК 25-3/31.08.2006 г. на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването, безплатна храна и/или добавки към нея получават работници и служители при наличие на кумулативните условия: работата да е в предприятие и със специфичен характер и организация на труда. В случаите в които административният орган не е установил наличието на втората предпоставка по чл. 2, ал. 2 от Наредбата, то принудителната административна мярка е незаконосъобразна. Виж Решение № ИЗХ193735/11.06.2015 г.

Когато в предписанието е допусната очевидна техническа грешка, непълнота или друг пропуск, административният орган може да измени индивидуалния административен акт по реда на чл. 91, ал. 1 от АПК. Неизползването на посочената правна възможност води до отмяна на предписанието.

С предписание работодателят е задължен да договори минимална работна заплата за страна в размер на 340 лева, съгласно разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ и Постановление № 419/17.12.2014 г. на Министерски съвет. Задължителното предписание е дадено след като административният орган е установил договорена основна заплата с работник в размер на 340 лева. Принудителната административна мярка е незаконосъобразна. С Постановление № 419/17.12.2014 г. на Министерски съвет е определен размер на месечна работна заплата от 360 лева. С принудителната административна мярка се задължава работодателя да договори работна заплата в размер на 340 лева, каквото по същество е уговорена между страните по трудовото правоотношение. От една страна предписанието е дадено в нарушение на материалния закон предписващ уговаряне на минимална заплата под определения размер от Министерски съвет и от друга задължава работодателя да уговори работна заплата в размер, който е уговорен между страните по трудовото правоотношение и това обстоятелство е записано в констативната част на протокола. Виж Решение № ИЗХ193735/11.06.2015 г.

Ред и начина за придобиването на правоспособност за управление на електрокари и мотокари в предприятията е регламентиран в Наредба № 1 за придобиване или признаване на правоспособност за работа с електрокари и мотокари в предприятията /обн. ДВ, бр. 37/2006 г./. Признаване на правоспособност се извършва с издаване на удостоверение, съгласно Приложение № 2 към чл. 21, ал. 2 от Наредбата. В този смисъл за управление на електрокари в предприятията е необходимо придобита правоспособност, удостоверена с посоченото по – горе удостоверение и заповед на работодателя за оправомощаване на работещите. Допълнително изискване за придобиване на втора квалификационна група за управление на електрокар в предприятие не съществува. Виж Решение № ИЗХ194627/15.06.2015 г.

Съдебна практика

чл. 46 от Кодекса на труда

Разпоредбата не създава изискване предоставеното помещение за синдикална дейност да се намира в производственото хале на предприятието, както счита работодателят, но при всяко положение то трябва да се намира на място, което е лесно достъпно за ползване от работниците и служителите, членувачи в синдикалната организация. Предвид обема на производството и организацията на производствената дейност на "Язаки България" ЕООД, за които се съдържат данни в приложената кореспонденция, наетото помещение извън територията на завода не



удовлетворява изискването и целта на закона чрез предоставянето му да се създадат условия и да се съдейства на синдикалната организация на КТ „Подкрепа“ за осъществяването на нейните функции и организационна дейност. Наложително е предоставеното помещение да се намира на територията на предприятието, където се полага наемният труд (§ 1, т. 2 от ДР на КТ), за да може реално да бъде постигната синдикална защита и представителство на интересите на работниците и служителите пред държавните органи и пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения и на жизненото равнище чрез колективно преговаряне, участие в тристранното сътрудничество, организиране на стачки и други действия съгласно закона (чл. 4, ал. 2 от КТ). /Решение № 2786/13.03.2015 г. по адм. дело № № 11925/2014 г. по описа на ВАС, VI отд./

Лечебно заведение по смисъла чл.5, ал.1 от Закона за лечебните заведения не са адресат на императивната норма на чл.22а, ал.1 от Закона за насърчаване на заетостта. Няма задължение да обявяват задължително в териториалните поделения на Агенцията по заетостта свободните работни места за лица.

С нормата на чл.22а, ал.1 от Закона за насърчаване на заетостта е предвидено по императивен начин задължение за работодателите обявяват задължително в териториалните поделения на Агенцията по заетостта свободните работни места за лица, работещи по трудово правоотношение, в администрация по смисъла на Закона за администрацията, в държавни предприятия по чл. 62, ал. 3 от Търговския закон и в общински предприятия. Безспорно Държавна психиатрична болница "Д-р Георги Кисъв" - Раднево, има качеството на работодател по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ.

На обявяване обаче подлежат само свободните работни места за лица, работещи по трудово правоотношение, в администрация по смисъла на Закона за администрацията, в държавни предприятия по чл. 62, ал. 3 от Търговския закон и в общински предприятия. Държавна психиатрична болница "Д-р Георги Кисъв" – Раднево обаче, е лечебно заведение за стационарна психиатрична помощ по смисъла чл.5, ал.1 от Закона за лечебните заведения. Лечебните заведения по чл.5, ал.1 от закона, се създават от държавата и са юридически лица на бюджетна издръжка – чл.35, ал.2 от ЗЛЗ. Това решение, законодателят е приел с оглед на специфичните функции, които тези лечебни заведения ще изпълняват. С Постановление №20 на МС от 22.02.2000 год. за определяне на лечебни заведения по чл. 5, ал. 1 от Закона за лечебните заведения и на техните специфични функции, Държавна психиатрична болница „Д-р Георги Кисъв“ гр. Раднево е определена като лечебно заведение по чл.5, ал.1 от ЗЛЗ и е включена под №9 в приложение №3 към постановлението. Създадена по този начин, същата не представлява администрация по смисъла на Закона за администрацията, доколкото същият урежда правомощията на органите на изпълнителната власт, структурата и организацията на дейността на тяхната администрация. Болницата не е част от изпълнителната власт, а е създадена за диагностично-лечебна дейност на психично болни; за психосоциална рехабилитационна дейност на психично болни; за психопрофилактична дейност; за грижи за психично болни и за издирване и периодично наблюдение на психично болни. Касае се за осъществяването на медицинска дейност, но не и за административна такава.

Така образувана държавната психиатрична болница, не представлява и търговски публично предприятие по смисъла на чл.62, ал.3 от ТЗ. Специфичното при тях, че същите са създадени със закон и осъществяват търговска дейност по смисъла на чл.1 от ТЗ. Дейността, обаче която осъществява жалбоподателят, не попада в нито една от хипотезите на чл.1 от ТЗ, поради което и не е търговец, т.е. не може да бъде създадено като държавно предприятие по смисъла на чл.62, ал.3 от ТЗ. Действително тази норма, предвижда създаването им да става по силата на закона,



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция
„Главна инспекция по труда“



като това създаване е изрично разписано в законова разпоредба. В конкретния случай, държавните психиатрични болници се създават въз основа на подзаконов нормативен акт – Постановление на МС №20 от 22.02.2000 год., поради което и същите не са и не могат да бъдат търговски предприятия по смисъла на чл.62, ал.3 от ТЗ.

Държавна психиатрична болница „Д-р Георги Кисъв“ гр. Раднево не е и общинско предприятие. Видно от постановлението, същата е създадена с акт на държавен орган на изпълнителната власт. Не е налице решение на общинския съвет, от което да се докаже, че болницата е общинско предприятие. Всъщност от самото наименование на жалобоподателят е видно, че същият е държавна структура, а не общинска.

С оглед на гореизложеното, съдът намира, че Държавна психиатрична болница „Д-р Георги Кисъв“ гр. Раднево, не е адресат на императивната норма на чл.22а, ал.1 от Закона за насърчаване на заетостта, доколкото наличните свободни работни места в болницата, не са свободни такива в администрация по смисъла на Закона за администрацията, в търговско предприятие по смисъла на чл.62, ал.3 от ТЗ и в общинско предприятие. Следователно установеното при извършената проверка на 28.01.2015 год., не представлява нарушение на чл.22а, ал.1 от ЗНЗ, поради което и не са налице предпоставките за издаването на задължително предписание по реда на чл.78, ал.1, т.1 от ЗНЗ.

Решение № 61/02.04.2015 г. по адм. дело № 50/2015 г. по описа на АС Стара Загора.

НИКОЛАЙ СТОЯНОВ
ГЛАВЕН ЮРИСКОНСУЛТ
ИА „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“