

РЕШЕНИЕ

№ 42997

гр. София, 22.12.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 28 състав, в публично заседание на 26.11.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Антони Йорданов

при участието на секретаря Наталия Дринова, като разгледа дело номер **9096** 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 Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. с чл.405 Кодекса на труда /КТ/.

Образувано е по жалба от „Максима България“ ЕООД, срещу предписания на дирекция „Инспекция по труда“-С., обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2525239/15.07.2025г.

В жалбата са наведени оплаквания за незаконосъобразност на оспорвания административен акт, поради противоречието му с материалния закон и нецелесъобразното му издаване. По същество твърденията са, че за същите констатации е съставен акт за установяване на административно нарушение, както и че същите вече са изпълнени.

Ответникът, Дирекция „Инспекция по труда” – [населено място] (чл. 399, ал. 1 от КТ), чрез процесуалния си представител оспорва жалбата и моли за отхвърлянето ѝ. Претендират се разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Съдът, след като се запозна с жабата, становището на ответната страна и събраните по делото писмени доказателства, прие следното от фактическа страна:

Производството пред административния орган е образувано по повод проверка на дружеството, извършена в периода 19.06.2025г.-15.07.2025г. в хода на която е констатирано, следното :

1. С правилника за вътрешния трудов ред, работодателят е установил сумирано изчисляване на работното време с период на отчитане четири месеца /януари-април, май-август, септември-декември/, но не е утвърдил поименни графици за работа за целия период от м.май 2025г. до м.август 2025г., с което не е запознал работещите в „Т маркет“ S319, находящ се в [населено място],[жк]между бл.206 и бл.209 с графиците преди започване на работа по тях;

2. С правилника за вътрешния трудов ред, работодателят е установил сумирано изчисляване на работното време като при извършената проверка на 19.06.2025г. контролните органи констатирани, че работодателят не държи на разположение на проверяващите екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред, утвърдени графици за работа за месеците юли-август 2025г.;

3. По повод прекратяване на трудовия договор с лицето К. А. Д., за което е издадена Заповед № 956/08.05.2025г. от проверяващите за изискани съответните документи, от които се установява, че трудовата книжка на лицето е оформена като в нея цифром и словом е записан продължителността на трудовия стаж, положен при работодателя, но същата не е предадена на лицето, съобразно изискванията на чл.350, ал.1 от Кодекса на труда.;

4. При преглед на изисканите и представени трудови досието е установен договор № 685/02.04.2025г., сключен между оспорващото дружество и К. А. Д. на длъжност „Служител, обслужване на клиенти“ в структурно ниво S319, находящ се в [населено място],[жк]между бл.206 и бл.209 при пълно работно време 35ч. седмично, 7 часа дневно. Констатирано е че лицето няма навършени 18-години, но за полагането на труд има Разрешение № 25021202/26.03.2025г. от дирекция „Инспекция по труда“ С.. При преглед на представените предварителни графици за работа за периода м.януари-м.април 2025г. е установено, че през м.април 2025г. К. Д. заложи общо 19 смени, от които една от 17.00ч. до 21.00ч., четири от 10.00ч. до 19.00ч. и 14 от 07.00ч. до 16.00ч. или общо 148 часа. През м.април 2025г. има 20 работни дни, при пълно работно време /8 часа/ и норма за месец от 160 часа, съответно за лицата ненавършили 18 години – 140 часа. От приложените документи е видно, че К. Д. е постъпил на работа на 02.04.2025г., поради това за него работните дни са 19 дни, или 133 часа съобразно нормата на отчетния период.

Според представената таблица за отчитане явяването и неявяването на работа за периода м.април 2025, на 17-ти април лицето има отбелязан 1 ден болнични, като за същия месец са отразени 18 смени и общо 140 часа.

Според работния график за този месец, на 17.04 срещу имената на К. Д. е отразена смяна две, с продължителност от 07.00ч. да 16.00ч., поради което инспекторите приели, че нормата за периода следва да се преизчисли като се извадят съответните часове по утвърдения поименен график.

Предвид изложеното е прието, че :

- поименните графици при сумирано изчисляване на работното време се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване е по-голям от нормата за продължителност на работното време, определена в чл.9б от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, с което е нарушена нормата на чл.9а от Наредбата;

- пред част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, лицето К. Д. е ползвал отпуск за временна неработоспособност като нормата за продължителност на работното му време през м. април не е преизчислявана, като от нормата не са извадени съответните часове по утвърден поименен график, което е противоречие с разпоредбата на чл.9б от Наредбата;

- според представените документи, съответно работни графици и таблици за отчитане на явяването и неявяването на работа през м.април 2025г. /техн.грешка 2024г./, работникът има положен извънреден труд, като до приключване на проверката не е представен документ, удостоверяващ изплащане на трудово възнаграждение за положения извънреден труд. Също не е изплатил увеличение, не по-малко от 50 на сто за работа при сумирано изчисляване на работното време положения извънреден труд от Д. за този месец, което е в нарушение на чл.262, ал.1, т.4 от Кодекса на труда;

- работодателят не е спазил забраната за полагане на извънреден труд от работници и служители, които не са навършили 18-годишна възраст, съобразно изискванията на чл.147, ал.1, т.1 от КТ.

Въз основа на горното и след събиране на необходимите доказателства административния органа е издал оспорвания в настоящето производство протокол, с който на дружеството са дадени шест предписания, съобразно изложеното по-горе.

Въз основа на така приетата фактическа обстановка, съдът прави следните правни изводи:

Жалбата е подадена от адресата на оспорения административен акт в преклузивния срок за оспорване и срещу акт, който има характеристиките на индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21 от АПК, представляващ "Предписания" по чл. 404, ал. 1 от КТ, имащи характер на принудителна административна мярка (ПAM), които съгласно изричната разпоредба на чл. 405 от КТ подлежат на съдебен контрол за законосъобразност. Следователно издаването на ПAM следва да е съобразено с изискванията за издаване на административни актове по АПК, включително да се спазват изискванията на чл. 59, ал. 2 от АПК относно формата и съдържанието на акта.

Оспореното предписание е постановено от компетентен орган-инспектор в ДИТ-С., контролен орган по смисъла на чл.21, ал.1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (приет с ПМС № 313 от 5.10.2022 г., обн., ДВ, бр. 81 от 11.10.2022 г., изм. и доп., бр. 45 от 28.05.2024 г., в сила от 28.05.2024 г.). Компетентността на органа произтича от чл.404, ал.1, т.1 от КТ, съгласно който за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда могат да приложат принудителна административна мярка (ПAM): задължително предписание на работодател за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство.

Актът е издаден в предвидената писмена форма (чл.59 ал.1 от АПК) и съдържа съществените реквизити по чл.59, ал.2 от АПК, вкл. фактически и правни основания. Фактическите и правни основания са в достатъчна степен ясно изразени, за да могат да бъдат разбрани от жалбоподателя, съответно му позволяват да организира защитата си във връзка със съдебното оспорване, а на съда-да осъществи дължимия контрол за законосъобразност.

В хода на административното производство не са допуснати нарушения на административнопроизводствените правила от категорията на съществените, които да са ограничили правото на защита на оспорвания и да са препятствали правото му адекватно да я организира. Съгласно трайно установената практика на Върховен административен съд, съществено е това нарушение, наличието на което да повлияе върху съдържанието на акта, т.е. ако това нарушение не е допуснато, би се стигнало до постановяване на акт с различно съдържание.

Правилно е приложен материалния закон.

1. 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. 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 утвърдените поименни графици, което означава, че всеки обичаен начин за това би означавало изпълнение на вмененото му задължение, като обикновено това следва да се регламентира в Правилника за вътрешния

трудов ред. По този начин всеки един служител бива запознат от прекия си ръководител с така изготвения график, като удостоверява това със собственоръчно полагање 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.

2. На основание чл. 403а, ал. 1 от КТ в предприятието, в неговите подразделения, 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 случая безспорно се установява, а не се и спори, че дружеството, в качеството му на работодател по § 1, т. 1 ДР КТ, на 06.08.2024 г. не държи на разположение на контролните органи екземпляр от правилника за вътрешния трудов ред и документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа, в т. ч. поименни графици за работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време. Неотнормирани са причините, поради които така описаните документи не са били на разположение или не са били намерени при проверката. След като са налице работници, полагащи труд, то за тях и за проверяващите органи трябва да съществува яснота кога следва да престират този труд, поради което работодателят е длъжен да състави и държи на разположение на контролните органи в търговския си обект документи, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време. С оглед разпределената доказателствена тежест работодателят не доказва, че съответните документи действително са били налични в проверявания обект към датата на проверката.

3. Съгласно разпоредбата на чл. 347 КТ в редакцията обнародвана с ДВ, бр. 100 от 1992 г., вр.§17 и §22 от ДР на КТ, трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Упражняването на редица трудови, а и осигурителни права на работниците е предпоставено или свързано с

удостоверяването на вписаните в трудовата книжка обстоятелства, поради което и правилата за вписване на обстоятелства, съхраняване, предаване на трудовата книжка и др. подобни, са нормативно закрепени, така че да се гарантира законосъобразното им изпълняване. Както е уредено в чл. 350, ал. 1 от КТ /ред. към ДВ. бр. 100/1992 г. /, при прекратяване на трудовия договор за работодателя възниква задължението на първо място да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и на второ място, да я предаде незабавно на работника или служителя. Процедурата по оформяне и предаване на трудовата книжка е подробно регламентирана в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж и цели да гарантира възможността работникът да упражни правата си на пенсия, получаване на обезщетение за безработица и сключването на нов трудов договор и други права, които са свързани и с надлежно удостоверяване на трудов стаж, професионален опит и други подобни обстоятелства. Задължението по чл. 350, ал. 1 от КТ /в относимата редакция към дата на проверката, вр.чл.142, ал.1 от АПК, уреждащ преценката на материалния закон към датата на издаване на административния акт/ възниква незабавно, в деня на прекратяване на трудовия договор, при условие, че трудовата книжка се намира при работодателя. Безспорно е че трудовият договор е бил сключен на 02.04.2025г. и прекратен на 08.05.2025г. като към този момент трудовата книжка на работничката е била съхранявана от него. При прилагането на тези нормативни разрешения, следва да се вземе предвид и задължителното за съда Тълкувателно решение № 1/02.12.2019 г. по тълк. дело № 1/2019 г. на Общо събрание на Гражданска и Търговска колегии на Върховен касационен съд на Република България. В т. 1 от тълкувателното решение в отговор на въпроса от кой момент работодателят изпада в забавя за изпълнението задължението по чл. 350, ал. 1 КТ, кога и как се освобождава от последиците на тази забавя, се посочва, че "във всички случаи, за да се освободи работодателят от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж като съобщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка кога следва да се яви, за да получи лично трудовата си книжка. Трудовата книжка не може да бъде изпратена по пощата или предадена на определено от работника или служителя лице, освен ако последният не е дал изрично писменото си съгласие за това. Доказателство за противното не са ангажирани, въпреки разпределението на доказателствената тежест.

4. За да издаде последното предписание, административният орган е констатирал, че работникът е положил през м.април2025г. извънреден труд, за което стана дума по-горе. В приложения платежен фиш обаче липсва начисляване на такъв, с което е нарушена разпоредбата на чл.262, ал.1, т.4 от КТ, вменяваща в задължение на работодателя Положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по-малко от 50 на сто - за работа при сумирано изчисляване на работното време, какъвто е и настоящия случай.

Постановените предписания са издадени в съответствие с целта на закона, а именно да осигури закрилата и да гарантира сигурността на работниците и служителите в отношенията им с работодатели, които са преустановили своята дейност.

На последно място, но не и по значение, съдът не споделя оплакванията на оспорващия за „двойно административно третиране за едно и също деяние“ спрямо него. В случая дори и да е издаден АУАН, с който се констатира описаните по-горе нарушения, с него се поставя началото на административнонаказателно производство, което е различно от настоящето, приключващо със санкционен акт, целящ да накаже нарушителя, да го превъзпита, съответно да въздейства предупредително на останалите граждани /арг.от чл.12 от ЗАНН/. Предписанията на административния орган не са от такова естество. С

тях се цели предотвратяване и преустановяване на административните нарушения, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях и имат действие занапред, с което не се нарушава принципа Non bis in idem

Предвид гореизложеното съдът намира, че подадената жалба „Максима България“ ЕООД, срещу предписания на дирекция „Инспекция по труда“-С., обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2525239/15.07.2025г. е неоснователна и като такава следва да бъде отхвърлена.

При този изход на спора и на основание чл.143, ал.3 от АПК, оспорващият следва да бъде осъден да заплати на ответника сторените по делото разноски за юрисконсултско възнаграждение, определени от съда в размер на 200лв. на основание чл.24 от Наредбата за заплащане на правната помощ, своевременно поискани до приключване на устните състезания.

Така мотивиран, Административен съд София-град, II-ро отделение, 28-ми състав:

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата от „Максима България“ ЕООД, срещу предписания на дирекция „Инспекция по труда“-С., обективирани в Протокол за извършена проверка № ПР2525239/15.07.2025г.

ОСЪЖДА „Максима България“ ЕООД, ЕИК[ЕИК] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ - С. разноски по делото в размер от 200 (двеста) лева.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния административен съд, в 14-дневен срок от връчване на съобщението за изготвянето му

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

СЪДИ

Я: