

РЕШЕНИЕ

№ 25107

гр. София, 22.06.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, IX КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 29.05.2026 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Зорница Дойчинова

ЧЛЕНОВЕ: Диляна Николова
София Тодорова

при участието на секретаря Светла Гечева и при участието на прокурора Вихра Попхристова, като разгледа дело номер **3595** по описа за **2026** година докладвано от съдия София Тодорова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и следващите от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), във връзка с чл. 63в от Закона за административните нарушения и наказания (ЗАНН).

Образувано е по касационна жалба на директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – Софийска област срещу решение № 131 от 13.01.2026 г. по АНД № 12570/2025 г. по описа на Софийски районен съд, с което е отменено наказателно постановление № 23-2500278/22.07.2025 г., издадено от директор на Дирекция „Инспекция по труда“ - Софийска област към Главна дирекция „Инспектиране на труда“, с което на основание чл. 416, ал. 5 КТ, във вр. с чл. 414, ал. 3 от КТ на дружеството „ВИ ЕНД ДЖИ ОЙЛ“ ЕООД е наложена имуществена санкция в размер на 1500,00 лева за извършено нарушение на чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда, вр. чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда.

В касационната жалба е изложено, че решението е постановено при неправилно приложение на материалния закон и съществено нарушение на процесуалния закон, поради което се претендира отмяната му. Нарушението, което е извършило дружеството е относно уведомяване на териториалната дирекция на Национална агенция за приходите (НАП) за прекратяване на трудов договор на 17.02.2025 г., преди реално да е настъпил моментът на прекратяването на трудовото правоотношение. Съдът в аргументите си е изложил, че целта на законовата разпоредба е да се гарантират правата на работниците и служителите, да не се укриват правоотношения. Касаторът

излага, че контролните органи са извършили проверка на 30.04.2025 г. на „ВИ ЕНД ДЖИ ОЙЛ“ ЕООД на място в офис – база – [населено място], по подадена жалба от друго лице с вх. № 25052488/23.04.2025 г. за други нарушения. Поради това от дружеството са изискани документи, необходими за извършване на контрола, в т. ч. трудови досиета на работници и служители, работещи с прекратени трудови договори. По време на проверката от трудовото досие на Р. Н. Д. не са представени документи, удостоверяващи връчването на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, както и не са налични никакви писмени документи, които да доказват, че двете страни са постигнали взаимно съгласие за прекратяване на трудовия договор към 17.02.2025 г., и още повече трудовото правоотношение да е прекратено, както изисква разпоредбата на чл. 335, ал. 1 от КТ, а именно трудовият договор да се прекрати писмено и да е получено от служителя. Касаторът твърди, че въпреки, че не е настъпил момента на прекратяване на трудов договор № 486/10.01.2025 г., дружеството е уведомило съответната ТД на НАП за прекратяване на трудовия договор на лицето Р. Н. Д.. Едва с изпълнение на предписания от протокол № 2517854/22.05.2025 г., издаден от главен инспектор Т. К., е изпратено писмо за оформяне на документи за прекратяване на трудов договор до Р. Н. Д. с дата 22.05.2025 г., като на 23.05.2025 г. пратката е прието от лицето. Счита, че след като поканата за оформяне на документите за прекратяване на трудовия договор до Р. Н. Д. е изпратена чак на 22.05.2025 г., към 17.02.2025 г., когато е уведомен НАП, трудовият договор между страните не е бил прекратен, тъй като липсва документ за взаимно съгласие. Касаторът твърди, че чл. 62, ал. 3 от КТ във връзка с чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда (Наредба № 5) следва да се прилага винаги, когато уведомлението не е подадено в установения срок – не преждевременно и не след него. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Ответникът - „ВИ ЕНД ДЖИ ОЙЛ“ ЕООД, чрез адв. С. Ч. – Н., оспорва жалбата като неоснователна. Излага, че не е налице нарушение по чл. 62, ал. 3 от КТ във връзка с чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5. В случая е налице подадено уведомление, т. е. изпълнено е в повече отколкото изисква законът. Освен изложеното счита, че правилно е било отменено наказателното постановление, тъй като в него е посочена само нормата на чл. 414, ал. 3 от КТ, без да е отразено коя точно хипотеза е налице. Налице са и предпоставките по чл. 93, т. 9 от НК, тъй като твърдяното нарушение представлява по-ниска степен на обществена опасност в сравнение с другите нарушения от този вид. В наказателното постановление не са обсъдени и възраженията срещу АУАН. Моли за оставяне в сила на обжалваното решение. Претендира присъждане на адвокатско възнаграждение.

Представителят на Софийска градска прокуратура дава заключение за неоснователност на касационното оспорване.

Съдът, като съобрази изложените в жалбата касационни основания, събраните по делото доказателства и извърши касационна проверка на оспорваното решение по чл. 218, ал. 2 от АПК, прие за установено следното:

Касационната жалба е процесуално допустима - подадена е в срок от надлежна страна срещу съдебен акт на районен съд, постановен в производството по Глава Трета, Раздел V на ЗАНН, който подлежи на обжалване.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

От фактическа страна районният съд е установил, че на 30.04.2025 г. служители на Дирекция „Инспекция по труда“ - Софийска област са извършили проверка по спазване на трудовото законодателство на „ВИ ЕНД ДЖИ ОЙЛ“ ЕООД в обект офис - база, находяща се в обл. С., общ. Столична, [населено място], [улица], като впоследствие проверката продължила по документи в

периода от 12.05.2025 г. до 22.05.2025 г. в сградата на Дирекция „Инспекция по труда“ - Софийска област със седалище [населено място]. В хода на проверката е установено, че дружеството „ВИ ЕНД ДЖИ ОЙЛ“ ЕООД, в качеството му на работодател по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, е прекратил на основание чл. 71, ал. 1 от КТ, считано от 17.02.2025 г. със заповед № 1195/17.02.2025 г. трудовото правоотношение на Р. Н. Д. на длъжност „портиер“, за което работодателят уведомил и ТД на НАП. При проверка на трудовото досие на Р. Н. Д. е констатирано, че посоченият договор за прекратяване на трудовото правоотношение не е връчен срещу подпис. Проверяващите приели, че не е настъпил моментът на прекратяване на трудовия договор между „ВИ ЕНД ДЖИ ОЙЛ“ ЕООД и Р. Н. Д., а работодателят е изпратил уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ до съответната Териториалната дирекция на Националната агенция за приходите, без да е налице валидно прекратяване на договора, поради което бил нарушен чл. 62, ал. 3 от КТ, вр. чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. За констатираното нарушение свидетелят Т. А. К., на длъжност „главен инспектор“ при Дирекция „Инспекция по труда“ - Софийска област, съставила акт за установяване на административно нарушение (АУАН) № 23-2500278/22.05.2025 г. на „ВИ ЕНД ДЖИ ОЙЛ“ ЕООД, в качеството му на работодател, за извършено нарушение на чл. 62, ал. 3 от КТ, вр. чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. В срока по чл. 44, ал. 1 от ЗАНН не били депозиран конкретни писмени възражения срещу констатациите в АУАН, поради което директорът на Дирекция „Инспекция на труда“ – Софийска област е издал и процесното НП № 23-2500278/22.07.2025 г., с което на основание чл. 416, ал. 5 КТ, във вр. с чл. 414, ал. 3 от КТ на дружеството - жалбоподател е наложена имуществена санкция в размер на 1500,00 лева за извършено нарушение на чл. 62, ал. 3 от КТ, вр. чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда.

С оглед така установеното районният съд е приел от правна страна, че както актът за установяване на административно нарушение, така и наказателното постановление са издадени от компетентни държавни органи, в рамките на предоставените им правомощия, като са спазени изискванията за материална и местна компетентност съгласно чл. 416, ал. 1 и 5 от КТ и съгласно представените заповеди, както следва: заповед № ЧР-968/14.07.2025 г., заповед № ЧР-80/24.01.2014 г. и заповед № ЧР-922/24.06.2025 г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, заповед № ЧР- 895/26.04.2024 г. и представените по делото длъжностни характеристики. Отразено е, че съставеният АУАН и атакуваното НП са издадени в предвидената от закона писмена форма и в сроковете, визирани в разпоредбата на чл. 34, ал. 1 и ал. 3 ЗАНН. Налице е пълно съвпадение между установените фактически обстоятелства и тяхното последващо възпроизвеждане в атакуваното НП. Съдът е приел, че са посочени дата и място на извършване на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и нарушената законова норма, като е налице единство между фактическо и юридическо обвинение. Вмененото на въззивника административно нарушение е индивидуализирано в достатъчна степен, за да може същият да узнае в какво е обвинен. Фактическите обстоятелства, обуславящи изпълнителното деяние на нарушението, са подробно и безпротиворечиво описани и не е констатирана неяснота. От самото начало на образуваното административнонаказателното производство дружеството - жалбоподател е било наясно за какво точно нарушение му се търси отговорност, работодателят по никакъв начин не е бил лишен от възможността да организира своята защита и да подаде възражения, както срещу съставения АУАН, така и жалба срещу НП. Независимо от гореизложеното обаче, районният съд е приел, че

при правилно установена фактология, АНО е направил погрешни правни изводи за извършено нарушение по чл. 62, ал. 3 от КТ, вр. чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда. Разпоредбата на чл. 62, ал. 3 от КТ въвежда задължение за действие от страна на работодателя в тридневен срок от сключването или изменението на трудовия договор и в седемдневен срок от неговото прекратяване. Районният съд е приел, че самият наказващ орган посочва в издаденото наказателно постановление, че не е настъпил моментът на прекратяване на трудовото правоотношение, тъй като нямало валидно прекратяване на трудовия договор, заради липсата на подпис на служителя (не е било налице надлежно връчване на заповедта). При това положение и до връчването на заповедта на работника/служителя, визираното прекратяване не поражда правни последици. След като трудовото правоотношение не е било прекратено, то няма как да е започнал да тече посоченият в чл. 62, ал. 3 от КТ седемдневен срок за подаване на уведомлението до НАП, защото именно прекратяването на трудовия договор поставя началото на този срок, а оттам и след като срокът не е започнал да тече, то няма как същият да е бил нарушен от бездействието на работодателя. Отражено е, че законът изисква подаване на уведомление до НАП в седемдневен срок от прекратяването на трудовия договор, а в случая такова уведомление е подадено дори без такова прекратяване да е налице, т. е. - бездействие липсва, налице е активно поведение, което обаче не е наказуемо. Наказва се бездействие (липсата на действие от работодателя в указания срок), а не е наказуемо действие, което не е било нужно да се извършва. Изискването е за действие от страна на работодателя и се наказва неговото бездействие, когато той е бил длъжен да действа и да подаде уведомление, не се наказва обаче неговото действие в повече, когато не е бил длъжен, но все пак е подал уведомление. Предвид изложеното, решаващият състав е стигнал до крайния извод, че правните изводи на административнонаказващият орган са погрешни и в случая не е налице извършено от обективна страна нарушение на чл. 62, ал. 3 от КТ, вр. чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда, поради което административнонаказателната отговорност на дружеството - въззивник е ангажирана неправилно, респективно издаденото наказателно постановление е отменено.

Настоящият съдебен състав счита, че така постановеното решение е правилно.

АУАН и НП са съставени от компетентни органи без допуснати съществени нарушения на процесуалния закон, които да обусловят отмяната на атакуваното наказателно постановление на формално основание. АУАН е съставен в присъствие на съответен представител на санкционираното дружество и на свидетели при установяване на нарушението, което е посочено и в обжалваното решение на районния съд, а твърденията в жалбата са неоснователни. Налице е пълно съответствие между словесното описание на релевантната фактическа обстановка в акта, очертана чрез изискуемата се конкретика, нейното последователно възпроизвеждане в атакуваното наказателно постановление и възприетата цифрова квалификация.

Не е реализирано касационното основание по чл. 348, ал. 3, т. 2 вр. ал. 1, т. 2 от НПК (съществено нарушение на съдопроизводствените правила), тъй като прегледът на процесуалната дейност на районния съд и съдържанието на изложените в решението му съображения сочи към изпълнение на задълженията му за цялостен фактически, доказателствен и правен анализ, като са обсъдени надлежно доводите на страните, съобразно регламентирания процесуален стандарт.

Не са налице и твърдените в касационната жалба нарушения на материалния закон. Съгласно чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредба № 5 от 29.12.2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда, уведомлението съгласно приложение № 1 се

изпраща в седемдневен срок от прекратяване на трудовия договор. В чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда е регламентирано, че в седемдневен срок от прекратяване на трудовия договор работодателят или упълномощено от него лице е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите. Изпълнителното деяние на нарушението по чл. 62, ал. 3 от КТ вр чл. 3, ал. 1, т. 2 от Наредбата се състои в бездействие на работодателя касателно вмененото му от КТ задължение за уведомление на НАП в указания седмодневен срок, считан от прекратяване на трудовия договор. Жалбоподателят обаче не е санкциониран за посоченото деяние (бездействие), а защото преждевременно е подал до ТД на НАП уведомление за прекратяване на трудовия договор. В случая по несъмнен начин се установява, че уведомление до съответната ТД на НАП за прекратяване на трудов договор с лицето Р. Д. е изпратено на 17.02.2025 г. От друга страна от доказателствата по делото е видно, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, на основание чл. 71, ал. 1 от КТ, не е била подписана от работника и не е била получена от него към момента на проверката. Съгласно чл. 335, ал. 2, т. 3 от КТ трудовият договор при прекратяване без предизвестие се прекратява от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора. Ето защо съдът намира, че при липсата на надлежно подписана заповед за прекратяване на трудовото правоотношение, то всъщност не е било прекратено, и в този смисъл, за дружеството не е възникнало задължение за изпращане на уведомление до НАП. Преждевременното му изпращане не представлява нарушение. Предварителното изпълнение на невъзникнало задължение не може да породи никакви правни последици, но в същото време не може да доведе до осъществяването на състава на административното нарушение. Отговорността по чл. 62, ал. 3 от КТ изисква наличие на прекратен трудов договор, който при прекратяване без предизвестие се счита за такъв от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора. При липсата на такова към датата на проверката, незаконосъобразно е наложено административно наказание на дружеството за нарушение на чл. 62, ал. 3 от КТ. Тук следва да се отбележи за пълнота, че ангажирането на административнонаказателна отговорност предпоставя стриктното тълкуване и прилагане на приложимите норми, поради което дори и да се касае за непрецизност или непълнота в закона е недопустимо обосноваването ѝ чрез разширително тълкуване или прилагане по аналогия - съгласно чл. 46, ал. 3, вр. ал. 2 от ЗНА.

По изложените съображения настоящият касационен състав на Административен съд – София-град приема, че обжалваното решение като валидно, допустимо и постановено при правилно приложение на материалния закон следва да бъде оставено в сила.

При този изход на спора основателно е искането на ответника за присъждане на сторените разноски за касационната инстанция. От представените по делото доказателства е видно, че дружеството-жалбоподател е заплатило адвокатско възнаграждение в размер на 300 евро, което е заплатено по банков път.

Въз основа на изложеното и на основание чл. 221, ал. 2, пр. 1 от АПК, вр. чл. 63в от ЗАНН, съдът

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА решение № 131 от 13.01.2026 г., постановено по АНД № 12570/2025 г. по описа на Софийски районен съд.

ОСЪЖДА Изпълнителна агенция „Главна инспекция на труда“ с адрес [населено място], [улица] да заплати на „ВИ ЕНД ДЖИ ОИЛ“ ЕООД с ЕИК[ЕИК] и седалище и адрес на управление [населено място], [улица] сумата от 300 (триста) евро, представляваща разноски по делото.

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

Съдия: