

РЕШЕНИЕ

№ 39346

гр. София, 12.10.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XXVII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в
публично заседание на 02.10.2026 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Калина Пецова

ЧЛЕНОВЕ: Димитрина Петрова
Ралица Рачкова

при участието на секретаря Десислава Лазарова и при участието на
прокурора Яни Костов, като разгледа дело номер **6961** по описа за **2026** година
докладвано от съдия Калина Пецова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на Глава дванадесета, чл. 208 - 228 от АПК, вр. чл. 63в от
ЗАНН.

Делото е образувано по повод подадена касационна жалба от Директор дирекция „Инспекция по
труда Софийска област“ срещу Решение по НАХД № 20241110217575/2024 г. по описа на
Районен съд - [населено място], 20-ти състав, с което е отменено наказателно постановление №
23-2400485/2024, с което на основание чл.416, ал.5, вр.чл.414, ал.3 във вр. с чл. 415в, ал.2 от КТ
на „Експрес Хранс“ ЕООД е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в
размер на 2000 (две хиляда) лева за нарушение на чл.61, ал.1, вр.чл.1, ал.2 от КТ.

Касаторът сочи, че решението е постановено в нарушение на материалния закон, тъй като съдът е
направил неправилен правен извод относно липсата на трудово правоотношение, въпреки че от
събраните доказателства се установяват всички негови елементи съгласно Кодекса на труда.
Оспорва извода на съда, че е налице незадълбочена проверка и доказателствена непълнота -
проверяващите не са приложили работен график на предприятието за август 2024 г., в частност -
за 15.08.2024 г., за да се документира 4-часовия работен ден за К. в какво часово време от
денонощието е осъществяван и в колко часа е започнал 4-часовият му работен ден на 15.08.2024
г., за да се установи несъмнено дали към момента на проверката на място - преди 12:00 часа на
15.08.2024 г. липсата на сключен в писмена форма трудов договор между „Експрес Хранс“ ЕООД
и К. Д. К. представлява административно нарушение, за каквото е ангажирана отговорността на
дружеството. Соочи, че легалната дефиниция за работно време не изисква работното време да е
уговорено предварително, за да е налице работно време, а посочва, че това е време, през което

един работник изпълнява работа за работодателя (разбира се, работното време съществува като задължителен реквизит на трудовия договор, но тук става дума за работа без трудов договор), а съдът е достигнал до извода, че инспекторите са заварили в заведението К. Д. К. на посочената дата към 11:17 часа да извършва „някаква трудова дейност“, а от свидетелските показания на К. е видно, че: „Преди да пристигнат проверяващите, бях ходил с буса до „Кауфланд“ за безалкохолни напитки“. Въз основа на това прави извод, че работникът има работно време съгласно параграф 1, т.11 от ДР на КТ, тъй като е налице период от време, през който К. е полагал труд за работодателя. Твърди, че К. посочва в декларацията, че няма граждански договор, и заключава, че не може да става дума за друго правоотношение освен трудово, както и че, работникът саморъчно е посочил в декларацията, че работи за „Експрес Хранс“ ЕООД, което означава, че той е подчинен именно на този работодател. Друга индикация за работно време е посочването от лицето на събота и неделя като почивни дни в декларацията. Твърди, че съдът не е анализирал доказателствения материал в неговата съвкупност. Сочи, че от съпоставянето на декларацията на К. със свидетелските показания е видно, че правоотношението между дружеството и К. носи характеристиките на трудовото и работодателят е следвало да сключи трудов договор с лицето преди постъпването му на работа, с което дружеството е нарушило чл. 61, ал. 1 от Кодекса на труда във връзка с чл. 1, ал. 2 от Кодекса на труда. Исква от съда да бъде отменено изцяло като неправилно и незаконосъобразно решението на СРС и на негово място да бъде постановено друго, с което да бъде потвърдено изцяло наказателното постановление като законосъобразно и правилно. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

По делото е постъпил отговор от „Експрес Хранс“ ЕООД срещу касационната жалба, с който същата се оспорва като неоснователна. Акцентираща се върху изпълнението на чл.62, ал.3 от К., който дава възможност в тридневен срок да подаде уведомлението в НАП. Твърди, че познанството на лицето с управителя и неговия син, както разговорът с тях с тях преди началото на работния ден, не доказва, че е възникнал и се е реализирал труд без договор. Счита решението на СРС за правилно и законосъобразно и моли да бъде потвърдено.

В съдебно заседание, касаторът, редовно призован, чрез юрк И., поддържа жалбата по съображенията подробно изложени в същата. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Ответникът, редовно призован, не изпраща представител. Депозиран е отговор на касационната жалба.

Прокурор от СГП дава заключение за основателност на касационната жалба.

Административен съд - София-град, XXVII касационен състав, в качеството си на касационна инстанция, като взе предвид наведените в жалбата доводи и като съобрази разпоредбата на чл.218 АПК, приема следното:

Касационната жалба е подадена в установения с чл.211, ал.1 АПК 14 - дневен срок, от надлежна страна, срещу подлежащ на касационна проверка съдебен акт и същата е процесуално допустима. Разгледана по същество, жалбата е основателна по следните аргументи:

Производството пред районния съд е образувано по жалба на „Експрес Хранс“ ЕООД срещу наказателно постановление № 23-2400485/11.11.2024 г., издадено от директор на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, с което на основание чл.416, ал.5, вр.чл.414, ал.3, във вр. с чл. 415в, ал.2 от КТ е наложена имуществена санкция в размер на 2 000 лева за нарушение на чл.61, ал.1, вр.чл.1, ал.2 от КТ.

След анализ и преценка на събрания по делото доказателствен материал, от въззивната инстанция е прието за установено от фактическа страна, че „Експрес Хранс“ ЕООД към август - септември 2024 г. е стопанисвало обект - заведение за бързо хранене в [населено място], [улица]. На

15.08.2024 г., около 11.00 ч., от инспекторите при Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“ – Б. Т. и Ц. К., по повод постъпил сигнал за нарушение на трудовото законодателство, била извършена проверка в горепосочения обект – заведение за бързо хранене в [населено място], [улица], стопанисван от „Експрес Хранс“ ЕООД, на която присъствал управителят на Дружеството - В. Б. В.. Целта на проверката била контрол по спазване на трудовото законодателство. В обекта били заверени няколко лица да извършват трудови дейности, едното от които - К. Д. К.. В попълнената от него декларация на посоченото място в 11.17 ч. на 15.08.2024 г. той вписал, че работи в предприятието като „продавач“ от 15.08.2024 г. без сключени трудов и граждански договор с почивни дни събота и неделя, с трудово възнаграждение 500 лева, но не отразил работно време, почивки в работния ден и възнаграждението за какво е – за конкретно отработено време или за конкретно свършена работа. Проверката продължила на 22.08.2024 г. и 11.09.2024 г. в Д „ИТ Софийска област“ по документи, като между представените от „Експрес Хранс“ ЕООД документи бил и трудов договор №11/15.08.2024 г., сключен между „Експрес Хранс“ ЕООД /като работодател/ и К. Д. К. /като служител, на длъжност „помощник кухня“, с работно време 4 часа. За проверката бил съставен Протокол за извършена проверка № ПР 2431585/11.09.2024 г. Горепосоченото било преценено като извършено от „Експрес Хранс“ ЕООД административно нарушение на чл.61, ал.1, вр.чл.1, ал.2 от КТ, за което на 11.09.2024 г. на Дружеството бил съставен АУАН, затова че в качеството на работодател, не е уредил на 15.08.2024 г. отношенията по предоставяне на работна сила от К. Д. К. като трудови правоотношения и не е сключил трудов договор с него преди постъпването му на работа в стопанисвания от Дружеството горепосочен обект – заведение за бърза хранене. Въз основа на АУАН било издадено обжалваното НП, екземпляр от който бил получен за Дружеството на 25.11.2024 г., и обжалвано от същото на 03.12.2024 г. С атакувания съдебен акт е отменено процесното НП № 23-2400485/11.11.2024г.

При така установената по делото фактическа обстановка, въззивният съдебен състав е преценил жалбата за основателна, като се приел, че доказателствата по делото обосновават с необходимата категоричност правния извод, че от обективна страна „Експрес Хранс“ ЕООД, представлявано от управителя му В. Б. В., на 15.08.2024 г. е сключило трудов договор с К. Д. К. след посещенияето на инспекторите при Д „ИТ Софийска област“ в стопанисваното от Дружеството заведение за бързо хранене на посочения адрес /в НП е отбелязано, че работодателят е подал уведомление за сключен трудов договор с К. на 15.08.2024 г. в 13.12 ч./. Приел е за вярно, че инспекторите са заварили в заведението К. Д. К. на посочената дата към 11,17 ч. да извършва някаква трудова дейност, но доколкото в попълнената от него декларация не е отразено работно време /ДР на КТ - § 1, т.11. - "Работно време" е всеки период, през който работникът или служителът е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил"/, а трудовият договор е сключен за 4-часов работен ден, не може еднозначно да се посочи, че в 11.17 г. К. е предоставял работна сила при наличие на белези, характеризиращи трудово правоотношение, но без сключен трудов договор, което е резултат от незадълбочената проверка и доказателствена непълнота в случая – проверяващите не са приложили работен график на предприятието за август 2024 г., в частност – за 15.08.2024 г., за да се документира 4-часовия работен ден за К. в какво часово време от денонощието е осъществяван и в колко часа е започнал 4-часовият му работен ден на 15.08.2024 г., за да се установи несъмнено дали към момента на проверката на място – преди 12.00 ч. на 15.08.2024 г. липсата на сключен в писмена форма трудов договор между „Експрес Хранс“ ЕООД и К. Д. К. представява административно нарушение, за каквото е ангажирана отговорността на Дружеството. Според съдебния състав наличните доказателства не установяват по безспорен начин, че „Експрес Хранс“ ЕООД е извършило описаното нарушение, поради което и НП е било

отменено.

Решението е валидно и допустимо, но неправилно по следните съображения:

С разпоредбата на чл. 62, ал. 1 КТ е вменено задължение на работодателя да сключи трудов договор в писмена форма с работника преди постъпването му на работа. За да е осъществен съставът на нарушението, за което е ангажирана отговорността на дружеството, е необходимо наличие на трудово правоотношение, което се характеризира със съответни елементи - работникът или служителът има определено работно време, работно място и трудово възнаграждение; работата се извършва чрез личния труд на работника или служителът; работата, която се извършва, е свързана с предмета на дейност на възложителя; работникът или служителът изпълнява указанията на работодателя за това кога, къде и как да работи; работата се извършва съгласно реда и последователността, определени от работодателя / Тълкувателно решение № 86/27.02.1986 г. на ОСГК на ВКС/.

Правилен е изводът на районния съд, че от събраните по делото доказателства се установяват белезите на трудово правоотношение между санкционираното дружество и лицето К. Д. К..

При формиране на правните изводи обаче СРС не съобразил разпоредбата на чл.63, ал.2 от КТ. Съгласно чл. 63, ал. 2 от КТ работодателят няма право да допуска до работа работника или служителът, преди да му предостави екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. Последното следва да бъде изпратено в тридневен срок от сключването на трудовия договор до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите, т.е. едва след това работникът или служителът може да бъде допуснат до работа. Ал.3 на същата разпоредба определя от кой момент работникът или служителът е длъжен да постъпи на работа: Работникът или служителът е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. В представения трудов договор липсва уговорка за друг срок за постъпване на работа, поради което е приложимо изискването, че за да започне полагането на труд в полза на работодателя, служителът/работникът след да е получил екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни и копие от вписването на началото на трудовото правоотношение по чл. 62, ал. 3, заверено от териториалната дирекция на Националната агенция за приходите. В настоящия случай липсват доказателства за представени на К. екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни, и копие от вписването на началото на трудовото правоотношение по чл. 62, ал. 3 от КТ, заверено от териториалната дирекция на НАП пред началото на работния му ден. Нещо повече, трудовият договор е бил регистриран в НАП след извършване на проверката на ДИТ, а полагането на труд е установено преди тази регистрация – т.е. безспорно е заключението за полагане на труд без наличие на трудов договор, като без значение остава дали трудовият договор е за 4 часа, тъй като по време на проверката и съобразно цитираните по-горе разпоредби е видно, че лицето е било без никакъв трудов договор.

Съставът на нарушението е осъществен от първия момент, в който работодателят допусне служителът, а именно 15.08.2025 г. Посочената дата – 15.08.2025 г., се явява и датата на проверката и отразява правилно периода на извършване на нарушението.

От доказателствата по административната преписка е видно, че лицето е декларирало, че няма сключен трудов договор и не е получил копие от трудов договор и уведомление от ТД на НАП за регистрация на трудовия договор. Декларирал е за почивни дни събота и неделя, а поле „работно време“ е непълнено от работника. Всичко това води до самостоятелен извод за полагане на труд без наличие на трудов договор, което е в подкрепа на изложените по-горе аргументи от настоящия състав.

Според съдебния състав правилно е приложен материалния закон, като противоправното поведение на дружеството-касатор е субсумирано под нормата на чл. 62, ал. 1 от КТ. Разпоредбата на чл. 61, ал. 1 КТ трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа. Съгласно чл. 62, ал. 1 от КТ договорът се сключва в писмена форма. Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, съгласно разпоредбата на чл. 1, ал. 2 КТ. Видно от събраните в производството пред районния съд доказателства, спорен е бил въпросът дали към момента на проверката – 15.08.2024 г. К. Д. К. е имал сключен трудов договор. Доколкото такъв не е представен на проверяващите в 11.17 часа, лицето е декларирало, че няма такъв и съответно не е попълнил графата с работно време.

Последваща справка в регистъра на уведомленията удостоверява, че такъв е регистриран на 15.08.2024 г. в 13:12 ч. с продължителност на работното време 4 часа.

Поради това следва да се приеме, че договорът е сключен и подписан от лицето след момента на извършване на проверката, поради липса на отразен час на подписването му.

Не е спорно, че К. Д. К. е полагал труд на процесния търговски обект на 15.08.2024 г., като по време на работата била извършена проверка от служители на „Инспекция по труда“, проверяващите го заварили да седи на една от масите за почивка, разговаряли с шефовете. К. Д. К. посочил, че е имал подписан трудов договор от първия си работен ден, преди да започне да стартира изпълнението на трудовите му задължения, че е бил на длъжност помощник-кухня и шофьор-снабдител. Извършвал много дейности като общ работник, не участвал в приготвянето на храна. Проверяващите му дали да попълня документ, но не помни какво е вписал в него. Преди да пристигнат проверяващите бил ходил с буса до „Кауфланд“ за безалкохолни напитки. Т.е. началото на трудовия процес е започнал рано сутринта на 15.08.2024г., преди посещението на инспекторите от ДИТ. Несъмнено установен е фактът, че по време на проверката в обекта на контрол, подписан трудов договор не е бил представен на проверяващите, такъв е представен към момента на проверката по документи в Д „ИТСО“ - трудов договор № 11/15.08.2024г. с продължителност на работното време - 4 часа, а от извлечението от Регистъра на уведомленията за трудови договори е видно, че трудовият договор е регистриран на 15.08.2024 г. в 13:12ч.

При анализа на всички посочени доказателствени източници се налага извод за това, че доколкото трудовият договор няма достоверен час на подписване, към часа на проверката не е бил представен на проверяващите, като св. К. Д. К. в писмена декларация, попълнена от него декларира, че няма сключен трудов договор, впоследствие представеният договор е бил съставен след приключване на проверката, трудовият договор е бил подписан, за да обслужва защитната версия на жалбоподателя в хода на административно-наказателното производство срещу него. Поради това следва да се приеме, че К. Д. К. е полагал труд без наличие на сключен трудов договор към момента на извършване на проверката.

Отговорността на дружеството-касатор е обективна (безвиновна) и се носи на самостоятелно основание, в качеството на работодател по смисъла на § 1, т. 1 от КТ - юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение...). В случая, предприетите от контролните органи действия са изцяло в съответствие с приложимия материален закон и субектът на наложената санкция е определен законосъобразно.

От събраните доказателства се установява, че лицето св. К. Д. К. е полагал труд без наличие на сключен писмен трудов договор. Тези факти правилно са квалифицирани като нарушение на чл.

61, ал. 1 от КТ.

Съгласно чл. 414, ал. 3 КТ, работодател, който наруши разпоредбите на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3 и чл. 63, ал. 1 или 2, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. Настоящият съдебен състав намира, че санкцията от 2000 лева е съобразена с тежестта на нарушението и целите на административното наказание по чл. 12 от ЗАНН, като е индивидуализирана в близост до минималния размер, поради което не са налице основания за изменението ѝ.

Случаят не може да се определи като маловажен, тъй като Кодексът на труда в разпоредбата на чл. 415в, ал. 1 е предвидил специална спрямо чл. 28 ЗАНН хипотеза на отговорност за маловажно нарушение. С ал. 2 на същата разпоредба изрично е предвидено, че нарушение като процесното не е маловажно.

Водим от горното и на основание чл. 221, ал. 2, предл. второ от АПК, Административен съд София - град, XXVII-ми касационен състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение №1203/ 06.04.2026г. постановено по НАХД 17575/2024г. по описа на Софийски районен съд, Наказателно отделение, 20-ти състав.

ПОТВЪРЖДАВА Наказателно постановление № 23-2400485/11.11.2024 г., издадено от директор на Дирекция „Инспекция по труда Софийска област“, с което на основание чл.416, ал.5, вр.чл.414, ал.3, вр. с 415в, ал.2 от КТ на „Експрес Хранс“ ЕООД е наложено административно наказание „имуществена санкция“ в размер на 2000 (две хиляда) лева за нарушение на чл.61, ал.1, вр.чл.1, ал.2 от КТ.

Решението е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ

ЧЛЕНОВЕ