

# РЕШЕНИЕ

№ 27103

гр. София, 06.07.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

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

**ПРЕДСЕДАТЕЛ:** Мария Ситнилска

**ЧЛЕНОВЕ:** Георги Терзиев

**Пенка Велинова**

при участието на секретаря Розалия Радева и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **3293** по описа за **2026** година докладвано от съдия Мария Ситнилска, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл. 208 и сл. от Административно-процесуалния кодекс /АПК/ във връзка с чл. 63в от Закона за административните нарушения и наказания /ЗАНН/.  
Образувано по касационната жалба на „БОДУ”ООД, ЕИК[ЕИК] , представлявано от управителя Т. Т. чрез пълномощника адв. Й. Б. срещу решение № 4719/30.12.2025 г., постановено по АНД № 20251110206239/2025 г. по описа на Софийския районен съд. Обосновават се съображения за неправилност на решението, като постановено в нарушение на материалния и процесуален закон. Поддържа се, че първоинстанционният съд не е изяснил действителните факти от значение за случая, като не е обсъдил възраженията изложени в жалбата. Изтъква се, че в решението си Софийският районен съд формално е възприел изложеното в наказателното постановление, без самостоятелен анализ на доказателствата, с което е ограничил правото на защита на дружеството. Изтъква се липсата на доказателства за неизпълнение на задължението по чл. 9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/. Оспорва се отказът на Софийския районен съд да приложи чл. 415в от КТ, като се посочва, че графикът е представен в хода на проверката. Като необосноват се сочи и изводът за липсата на предпоставки за прилагане на чл. 28 от ЗАНН. Моли съда да постанови съдебен акт, с който да отмени решението на Софийския районен съд, като постанови ново по съществува на правния спор, с което да отмени обжалваното наказателно постановление. При условията на евентуалност - заявява искане за изменение на решението, като се приложи чл. 415в от КТ и се наложи санкция в минималния размер.  
Ответникът – Директор на дирекция „Инспекция по труда“-С. при Изпълнителна агенция „Главна

инспекция по труда“, чрез пълномощника си юрк. С. изразява становище за неоснователност на касационна жалба. Заявява искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение и прави възражение за прекомерност на адвокатско възнаграждение.

Представителят на Софийска градска прокуратура изразява становище за неоснователност на касационната жалба.

Административен съд София - град, VII-ми касационен състав, като прецени събраните по делото доказателства, доводите и възраженията на страните и в рамките на касационната проверка, извършена съгласно чл. 218 АПК, приема за установено от фактическа и правна страна следното: Касационната жалба е ДОПУСТИМА, като подадена от легитимирано лице, в срока по чл. 211, ал. 1 от АПК, приложим по силата на чл. 63, ал. 1, изр. второ от ЗАНН, срещу съдебен акт, който подлежи на касационен контрол.

Разгледана по същество касационната жалба е НЕОСНОВАТЕЛНА по следните съображения: Съобразно чл. 218 от АПК касационната инстанция дължи произнасяне само относно наведените в жалбата касационни оплаквания, като следи служебно за валидността, допустимостта и съответствието на решението с материалния закон.

Решението на Софийския районен съд е валидно и допустимо.

Предмет на производството пред Софийския районен съд е наказателно постановление № 22-2500099/01.04.25г., издадено от директора на дирекция „Инспекция по труда“-С. при ИА „ГИТ“, с което на основание чл. 414, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/ на касатора е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лева, за нарушение на чл. 9а, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските във връзка с чл. 403а, ал. 1 КТ.

Въз основа на събраните по реда на НПК доказателства и доказателствени средства Софийският районен съд от фактическа страна е установил следното:

На 10.01.2025 г. около 21.10 часа е извършена проверка по спазване на трудовото законодателство. Обект на контрол е охранителен пост, находящ се в [населено място], [улица] /работилница на „Столичен електротранспорт“ ЕАД, поделение „Трансенерго и релсов път“/, като при проверката, контролните органи са заварили да изпълняват длъжността „охранител“ служителите И. Д. М. и Г. П. Г.. В предоставените им декларации служителите са посочили, че работят по график, като И. М. е вписал обстоятелството, че не представя график за работа за месец януари 2025г. При оглед на работното помещение не е установено графикът за работа за месец януари 2025г. да е поставен на видно място. За резултатите от проверката е изготвен протокол № ПР2500112/04.02.25г.

На 04.02.2025 г. от главен инспектор в Д“ИТ“-С. е съставен акт за установяване на административно нарушение /АУАН/ №22-2500099/04.02.2025г. на „БОДУ“ООД за нарушение на чл. 9а, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските във връзка с чл. 403а, ал. 1 КТ. АУАН е предявен и подписан от упълномощено лице от „БОДУ“ ООД, без възражения.

Въз основа на него е издадено обжалването наказателно постановление.

Въз основа на така установената фактическа обстановка, районният съд от правна страна е приел, че при издаване на наказателното постановление не са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, водещи до неговото опорочаване и ограничаващи правото на защита на нарушителя. Изложил е доводи, че установените в хода на съдебното следствие факти и обстоятелства сочат по несъмнен начин, че административно наказателно отговорното лице е извършило нарушението, за което е ангажирана неговата административно наказателна отговорност.

Решението на Софийския районен съд е правилно.

Настоящата инстанция намира, че неизлагането на подробни мотиви по възраженията, изложени в жалбата против наказателното постановление съставлява нарушение от страна на

първоинстанционния съд, но същото е несъществено, тъй като не се е отразило върху крайния извод за законосъобразно провеждане на процедурата по налагане на административно наказание, поради което и не е основание за отмяна на обжалваното решение.

Обратно на твърденията на касатора, въззивната инстанция не е допуснала съществено процесуално нарушение при осъществената преценка на събраните по делото доказателствени материали. Касационната инстанция не е компетентна да контролира спазването на правилата на формалната логика в оценъчната дейност на първоинстанционния съд по отношение на наличната доказателствена маса. Административен съд София - град не може да подменя вътрешното убеждение на контролирания съд по фактите, включени в предмета на доказване, но той е оправомощен да извърши проверка относно изпълнението на процесуалните изисквания, гарантиращи правилното му формиране в съответствие с принципната норма на чл. 14 от НПК. Вътрешното убеждение е съзнателна увереност, основана на доказателствените материали, събрани и проверени по надлежния ред при обективно, всестранно и пълно изследване на обстоятелствата по делото, анализирани и оценени поотделно и в тяхната взаимовръзка. Нарушение на тези изисквания е налице, когато решаващият съд е игнорирал доказателства /напълно пренебрегнал/, формално обсъдил или недостатъчно преценил някои от доказателствените материали за фактите, включени в предмета на доказване, на което данните по делото категорично не сочат. В случая такива нарушения не са налице.

Материалноправната норма на чл. 9а, ал. 1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/, 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. На основание чл. 403а, ал. 1 от КТ в предприятието, в неговите поделения, 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.

Действително, в настоящия случай до приключване на административно-наказателното производство е бил представен на контролния орган график за месец януари 2025 г., но липсват каквито и да било доказателства за изпълнение на задължението на работодателя да запознае предварително своите работници с тези график и същият да е на разположение на контролните органи и служителите в обекта. В чл. 9а, ал. 1, изр. второ от НРВПО не е указан конкретен начин, по който работодателят следва да запознае работниците предварително с работния график. Начинът на уведомяване, следва да се регламентира в Правилника за вътрешния трудов ред, като в случая в чл. 38, ал. 4, т. 8 от Правилника за вътрешния ред на „Боду“ ЕООД е посочено, че графикът се поставя на видно място в обекта за работа. По делото не са събрани и приети доказателства, че работните графици за процесния период са били поставени напр. на табло за съобщения, до което всички имат достъп, или по някакъв друг способ същите са били предявени за запознаване на служителите. В тази насока споделими са изводите на Софийския районен съд, че такива графици не са били предоставени на вниманието на работниците да се запознаят с тяхното съдържание, преди да са започнали да изпълняват смените си. 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 престоират този труд, поради което работодателят е

длъжен да състави и държи на разположение на контролните органи в обекта си 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 е доказал, че съответните документи действително са били налични в проверявания обект към датата на проверката.

За нарушаването на тази разпоредба, е предвидена определена санкция, закрепена в чл. 414, ал. 1 от КТ - "Работодател, който наруши разпоредбите на трудовото законодателство извън правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, ако не подлежи на по-тежко наказание, се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв., а виновното длъжностно лице, ако не подлежи на по-тежко наказание - с глоба в размер от 1000 до 10 000 лв." В тази връзка, правилен и изцяло съобразен с приложимото материално право е изводът на Софийския районен съд, че на 10.01.2025 г. „Боду“ ООД е осъществило състава на административното нарушение по чл. 9а, ал. 1 от НРВПО във връзка с чл. 403а, ал. 1 от КТ.

Настоящата съдебна инстанция напълно споделя аргументите, мотивирали първостепенният съд да потвърди наказателния акт, като при условията на чл. 221, ал. 2 от АПК препраща към тях, без да е необходимо същите да бъдат повторно излагани и преповтаряни.

Съгласно разпоредбата на чл. 415в от КТ за нарушение, което е отстранено веднага след установяването му по реда, предвиден в този кодекс, и от което не са произтекли вредни последици за работници и служители, работодателят се наказва с имуществена санкция или глоба в размер от 100 до 300 лв., а виновното длъжностно лице - с глоба в размер от 50 до 100 лв. Съгласно доктриналната класификация на правонарушенията в зависимост от изискването за настъпване на определени общественоопасни последици, деянието по чл. 9а, ал. 1, изр. второ от НРВПО, следва да се отнесе към така наречените "нарушения на просто извършване", "формални нарушения". Същото се явява довършено със самия факт на осъществяване на изпълнителното деяние, като по този начин законодателят е въздигнал в нарушение само застрашаването на обществените отношения, осигуряващи защита на работника във връзка с изпълнение на трудовите му права, без да е необходимо от това да са настъпили вреди (имуществени или неимуществени). Както вече се изложи, фактическият състав на нарушението включва запознаване на работниците с утвърдения график преди започване на смените и същият да е на разположение на контролните органи и служители в обекта. Това означава, че няма как това нарушение да бъде отстранено, защото към момента на проверката смените са започнали, а самите графици са представени впоследствие. Ето защо, съдът намира, че това нарушение е неотстранимо, а нормата на чл. 415в от КТ е неприложима в конкретния случай. Процесното нарушение не е маловажно, същото е с типичната за вида си обществена опасност и с нищо не разкрива по-ниско засягане на обществените отношения, предмет на регулиране с нормата на чл. 9а, ал. 1 от НРВПО във връзка с чл. 403а, ал. 1 от КТ.

По изложените съображения, касационната инстанция заключава, че решението на Софийския районен съд е правилно и при условията и по реда на чл. 221, ал. 2 АПК следва да бъде потвърдено.

При този изход на спора и на основание чл. 63д, ал. 3 ЗАНН, на ответника се дължи юрисконсултско възнаграждение в размер на 130 лева, определен при съобразяване разпоредбата на чл. 37, ал. 1 от Закона за правната помощ във връзка с чл. 27е от Наредба за заплащането на правната помощ, което своевременно е претендирано. Сумата следва да бъде превалутизирана в евро - 66,47 евро.

С оглед изложеното и на основание чл. 221, ал. 2 от АПК във връзка с чл. 63в от ЗАНН, Административен съд София-град, VII-ми касационен състав,

Р Е Ш И:

ОСТАВЯ В СИЛА решение № 4719/30.12.2025 г., постановено по АНД № 20251110206239/2025 г. по описа на Софийския районен съд.

ОСЪЖДА „БОДУ” ООД, ЕИК[ЕИК] да заплати на Главна инспекция по труда разности за юрисконсултско възнаграждение в размер на 66,47 евро.

РЕШЕНИЕТО е окончателно.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: