

РЕШЕНИЕ

№ 8631

гр. София, 04.03.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, XXII КАСАЦИОНЕН СЪСТАВ, в публично заседание на 27.02.2026 г. в следния състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: Радина Карамфилова

ЧЛЕНОВЕ: Николай Димитров
Ивета Стефанова

при участието на секретаря Елена Георгиева и при участието на прокурора Десислава Кайнакчиева, като разгледа дело номер **596** по описа за **2026** година докладвано от съдия Радина Карамфилова, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 208 и сл. 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“ (ДИТ) - П., подадена чрез процесуален представител – старши юрисконсулт Н. М., с която се оспорва, на основание чл. 348, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от НПК, във връзка с чл. 208 и сл. от АПК, във връзка с чл. 63в от ЗАНН, Решение № 3990/04.11.2025 г. по административнонаказателно дело № 20251110204677 по описа за 2025 г. на Софийски районен съд (СРС), 114-ти състав, с което е отменено Наказателно постановление (НП) № 14-2500039/04.03.2025 г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – П..

С жалбата се твърди, че решението на Софийски районен съд е неправилно и незаконосъобразно, постановено при съществени нарушения на материалния и процесуалния закон, тъй като решаващият състав неправилно е приложил материалния закон, като е приел, че има еквивалент между термините „работна смяна“ и „работно време“. Сочи се, че, ако се възприеме тезата, че терминът „работна смяна“ съвпада като съдържание с термина „работно време“ и почивките не са част от смяната, лесно би могло да се стигне до колизия с разпоредбата на чл. 152 от КТ, съгласно която „работникът или служителят има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа“. С цитираната разпоредба законодателят е определил максималният допустим и здравословен отрязък от време, в който лицето следва да е на разположение на работодателя, било то полагайки действително труд или използвайки

гарантираната му от закона почивка. Позовавайки се на чл. 142, ал. 6 от КТ, в който законодателят е използвал именно понятието „работна смяна“, касаторът застъпва становище, че липсва идентитет между него и „работно време“. От изложеното прави извод, че макар почивките да не се включват в работното време, те все пак остават част от организацията на работната смяна и същите не бива да бъдат приспадани, когато се следи за съответствието на продължителността на смяната с ограничението на чл. 142, ал. 6 от КТ. Искане за Решение № 3990 от 04.11.2025 г. по описа на Софийски районен съд, 114-ти състав по А.Н.Д. № 4677 по описа за 2025 г., да бъде отменено като неправилно и незаконосъобразно, издадено при нарушение на съдопроизводствените правила и при неправилно приложение на материалния закон, като вместо него да бъде постановено друго, с което да бъде потвърдено Наказателно постановление № 14-2500039/04.03.2025 г. на директора на дирекция „Инспекция по труда“ - П.. Претендира разности, включително и такива за първоинстанционното производство. В условията на евентуалност моли разностите, претендирани от насрещната страна, да бъдат намалени поради прекомерност.

В открито съдебно заседание по делото жалбоподателят се представлява от старши юриконсулт Н. М., който поддържа касационната жалба и моли да бъде уважена. Аргументира се, че съдебното решение е неправилно. Претендира юриконсултско възнаграждение.

Ответникът – „ИЗИПЕЙ“ АД, се представлява от юриконсулт П., която оспорва жалбата като неоснователна и моли да бъде оставена без уважение. Счита, че не са налице касационни основания за отмяна на съдебното решение.

Софийска градска прокуратура се представлява от прокурор К., която счита, че касационната жалба е основателна, а решението на СРС е неправилно, тъй като са налице основания за потвърждаване на НП.

Административен съд София - град, XXII касационен състав, като се запозна с обжалваното съдебно решение, съобрази доводите и възраженията на страните и обсъди наведените касационни основания и тези по чл. 218, ал. 2 АПК, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

По допустимостта на касационната жалба:

Касационната жалба е процесуално допустима като подадена от надлежна страна по смисъла на чл. 210, ал. 1 АПК, във вр. с чл. 63в ЗАНН, и срещу съдебно решение, подлежащо на касационен контрол.

Разгледана по същество, жалбата е основателна.

При извършената служебно проверка на основание чл. 218, ал. 2 от АПК и въз основа на фактите, установени от първоинстанционния съд, съгласно чл. 220 от АПК, настоящият състав, намира обжалваното съдебно решение за валидно и допустимо като постановено по подадена в срок жалба срещу оспореното наказателно постановление, което подлежи на обжалване.

Не са изтекли както сроковете по чл. 34 ЗАНН, така и абсолютната погасителна давност за административнонаказателно преследване.

От фактическа страна въз основа на анализ на събраните по делото доказателства и доказателствени средства, включително разпит на свидетел, районният съд е приел за безспорно установено следното:

На 28.01.2025 г. била извършена проверка по спазване на трудовото законодателство в обект на контрол – офис-каса „Изипей“ – К. Л., намиращ се в [населено място], ж. к. Л. – 6, [улица], стопанисван от „Изипей“ АД. На място в обекта служителите на ДИТ – П. - Е. Т. и Т. Т., са заварили лицето А. Р. Н.. Последната е декларирала, че работи в „Изипей“ АД, от „почти две години“, като „касиер – оператор“, с работно време: „08:00-21:00 по график“, с почивки за хранене: „13:00-13:30“ и „16:00-16:30“. От представения на място график за работа за месец

януари 2025 г. е установено, че работната смяна за 28.01.2025 г. е „S3 08:00 21:00“ за А. Н. и „7 L 09:00 20:00“ за Е. И.. Представен е екземпляр от Правилника за вътрешния трудов ред /П./, от който се констатира, че в обекта се работи при сумирано изчисляване на работното време на смени. Констатира се също, че служителят има регламентирана почивка за обяд от 60 мин – чл. 32, ал. 2. Посочено е в декларацията от самото лице, че има две почивки за хранене от по 30 минути.

На 03.02.2025 г. в ДИТ - П., [населено място], пл. „К.“ № 1, Синдикален дом, ет. 6, са представени изискани при проверката документи. Представени са: Заповед № [ЕГН]/15.05.2023 г., с която е въведено сумирано изчисляване с отчетен период от 3 /три/ месеца; утвърдени графици за отчетния период за месец януари, февруари и март 2025 г. и Приложение № 1 от П., в които разпределението на работното време за смяна „S3 08:00 21:00“ е с продължителност 13 часа, вкл. почивките за хранене (две по 30 минути) и по-кратките такива (три по 15 минути съгласно чл. 36, ал. 1, т. 2, б. „б“).

За проверката е съставен Протокол за извършена проверка № ПР2503835 от 12.02.2025 г., в който са отразени направените от проверяващите констатации, както и установено нарушение на чл. 142, ал. 6 от КТ. Въз основа на направените констатации е съставен Акт за установяване на административно нарушение (АУАН) № 14-2500039 от 12.02.2025 г. от главен инспектор при ДИТ – П., в който е описана релевантната към установеното нарушение фактическа обстановка, както и правната му квалификация. Въз основа на така съставения АУАН е издадено Наказателно постановление № 14-2500039/04.03.2025 г. от директора на дирекция „Инспекция по труда“ – П., с което на „Изипей“ АД е наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 2 500 лв. на основание чл. 414, ал. 1 от КТ, при идентично описание на фактите и правната квалификация на нарушението.

За да отмени НП, районният съд е приел, че АУАН и НП са издадени от компетентни органи, в предвидената от закона писмена форма и съдържание – съгласно чл. 42 и чл. 57 ЗАНН, както и при спазване на предвидения за това процесуален ред. Налице е редовна процедура по връчването на АУАН на жалбоподателя. Направен е извод, че наказателното постановление е незаконосъобразно от материалноправна страна.

В мотивите е посочено, че е установено по несъмнен начин, че дружеството-жалбоподател, в качеството му на работодател, не е надвишило максималната продължителност от 12 часа за ден при сумирано изчисляване на работното време, на служителя А. Н., като е изпълнило задължението си по чл. 142, ал. 6 от КТ максималната продължителност на работния ден при сумирано изчисляване на работното време да бъде до 12 часа. За да достигне до този извод, съдът е възприел защитната теза на дружеството-жалбоподател, че почивките следва да се изключат от времето на полагане на труд.

Така постановеното съдебно решение е неправилно поради противоречието му с материалния закон.

Отговорността на дружеството е ангажирана за нарушение на чл. 142, ал. 6 от Кодекса на труда (КТ), съгласно който максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.

Съгласно чл. 142, ал. 1 от КТ, работното време се изчислява в работни дни – подневно. Работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време при условия и по ред, определени с наредба на Министерския съвет (ал. 2). В тези случаи работодателят определя период, за който се установява сумирано изчисляване на работното време, с продължителност от

1 до 4 месеца (ал. 3).

Съгласно чл. 9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (Наредбата), едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ, работодателят 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 запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях. През периода, за който е установено сумираното изчисляване, утвърдените поименни графици могат да се изменят от работодателя при промяна на числеността на заетите работници и служители или на други обстоятелства, при които те са утвърдени (ал. 2). 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 (ал. 3). Съгласно чл. 9б, ал. 1 от Наредбата, 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.

Съгласно чл. 151, ал. 1 от КТ, работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути. Почивките не се включват в работното време (чл. 151, ал. 2).

Не се спори, че работодателят е установил сумирано изчисляване на работното време по смисъла на чл. 142, ал. 2 КТ със своя заповед от 15.05.2023 г. за длъжността „оператор-касиер“ в офисна мрежа, с продължителност на отчетния период от 3 месеца, в който случай, според правилото по чл. 142, ал. 6 от КТ, максималната продължителност на работна смяна може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време.

Настоящият касационен състав споделя становището на касационния жалбоподател, че продължителността на работната смяна включва освен работното време и осигурените почивки по чл. 151, ал. 1 от КТ. Последното се извежда от разпоредбите на чл. 141 от КТ. Съгласно нормата на чл. 141, ал. 1, „когато характерът на производствения процес налага, работата в предприятието се организира на две или повече смени“. Ал. 2 от с.з. предвижда, че работната смяна е смесена, когато включва дневен и нощен труд, като смесена работна смяна с 4 и повече часа нощен труд се смята за нощна и има продължителност на нощна смяна, а с по-малко от 4 часа нощен труд се смята за дневна и има продължителност на дневна смяна. Разпоредбата на ал. 6 гласи, че при производства с непрекъсваем процес на работа работникът или служителят не може да преустановява работата си до идването на сменящия го работник или служител без разрешение на непосредствения ръководител. Тълкуването на посочените норми в съответствие една спрямо друга води до извод, че работната смяна е част от производствения процес на предприятието, който е разделен на отрязъци, наречени смени. В този ред на мисли границите на работната смяна са очертани с оглед тяхното начало и край съгласно утвърдения от работодателя график на работа. Съгласно легалната дефиниция на работно време, закрепена в пар. 1, т. 11 от ДР на КТ, това е всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил. През законоустановените почивки работникът/служителят не е длъжен на изпълнява работа, поради което се обосновава извод, че времето на почивките не се включва в работното време, което е и легално закрепено в чл. 151, ал. 2 от КТ. Това обаче не означава, че работникът/служителят е приключил работния си ден, като в случая на работа на

смени това е работната му смяна, която приключва в часа, определен спрямо графика на работа. Именно поради това е предвидено в нормата на чл. 141, ал. 6 от КТ, че работникът/служителят не може да преустановява работата си до идването на сменящия го работник или служител без разрешение на непосредствения ръководител. От текста на последната норма и използваните от законодателя понятия става ясно, че се прави разграничение между смяна и работно време.

В тази връзка съгласно чл. 142, ал. 1 от КТ, работното време се изчислява в работни дни – подневно, а в чл. 4а, ал. 1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските е предвидено, че в Правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, редът за отчитане на работното време, времето на задължително присъствие в предприятието, когато е уговорено променливо работно време, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието. В случая относимо към спора е отграничаването на работния ден с неговото начало и край, както е посочено в първото предложение. В същия смисъл е посоченото в чл. 13д, ал. 2, т. 1 от Наредбата, а именно, че на работник или служител не може да се възлага да бъде на разположение в два последователни работни дни или в две последователни работни смени. Видно е, че законодателят третира работния ден и работната смяна като алтернативни мерни единици за време, в което работникът следва да е на работа при работодателя.

Всичко гореизложено настоящият състав намира за относимо към тълкуването на материалния закон и водещо до извод, че работното време е периодът от време, в който работникът/служителят е задължен фактически да извършва трудовата си функция, а работната смяна донякъде се припокрива с понятието работен ден в случаите на работа на смени, доколкото това е периодът от време от началния до крайния час, в който работникът следва да полага труд, който е прекъсван от регламентирани почивки. Следователно в работната смяна се включват и почивките.

С оглед на всичко гореизложено касационната инстанция счита, че решението на СРС е неправилно като постановено в противоречие с материалния закон – отменително основание по чл. 348, ал. 1, т. 1 от НПК, поради което следва да бъде отменено, а вместо него да бъде постановено друго, с което да се потвърди процесното наказателно постановление, издадено от директора на ДИТ – П. като законосъобразно, издадено от компетентен орган, при спазване на процесуалните правила за провеждане на административнонаказателното производство, включително гарантиране на правото на защита на санкционираното лице, и в съответствие с материалноправните разпоредби. Извършеното от дружеството нарушение е безспорно доказано в хода на проверката и е подкрепено от събраните писмени доказателства. Изводът, че служителката А. Р. Н. е работила за работодателя „ИЗИПЕЙ“ АД с работна смяна от 13 часа (от 08.00 ч. до 21.00 ч.), е обоснован и доказан. Допуснатото нарушение на чл. 142, ал. 6 от КТ от страна на работодателя е наказуемо съгласно нормата на чл. 414, ал. 1 от КТ. Наложено наказание е в рамките на закона – чл. 414, ал. 1 от КТ, като са изложени мотиви относно конкретния размер от 2500 лв., а именно че нарушението засяга правото на работниците и служителите на минимално установената почивка за възстановяване на работоспособността им, като създава предпоставки за настъпване на умора и риск от трудови злополуки. Така изложените доводи напълно се споделят от настоящия състав, поради което наказанието се явява справедливо и съответстващо на обществената опасност на деянието.

Предвид изложените мотиви касационна инстанция намира касационната жалба за основателна, поради което обжалваното Решение 3990/04.11.2025 г., постановено по административнонаказателно дело № 20251110204677 по описа за 2025 г. на Софийски районен съд, 114-ти състав, следва да бъде отменено, а вместо него да се постанови друго, с което да се потвърди Наказателно постановление № 14-2500039/04.03.2025 г., издадено от директора на

дирекция „Инспекция по труда“ – П..

По разноските в производството:

При този изход на делото на основание чл. 63д, ал. 4 и ал. 5 от ЗАНН на касационния жалбоподател се следват разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 66.50 евро съгласно чл. 27е от Наредба за заплащането на правната помощ (ДВ, бр. 53 от 2025 г., в сила от 01.10.2025 г.), за всяка съдебна инстанция, или общо 133,00 евро.

По гореизложените съображения и на основание чл. 221, ал. 2 от АПК, във вр. с чл. 63в от ЗАНН, Административен съд – София град, XXII касационен състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение № 3990/04.11.2025 г., постановено по административнонаказателно дело № 20251110204677 по описа за 2025 г. на Софийски районен съд, 114-ти състав.

ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:

ПОТВЪРЖДАВА Наказателно постановление № 14-2500039/04.03.2025 г. на директора на дирекция „Инспекция по труда“ – П..

ОСЪЖДА „ИЗИПЕЙ“ АД, ЕИК[ЕИК], да заплати на дирекция „Инспекция по труда“ – П. при Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ разноски по делото в размер на 133,00 (сто тридесет и три) евро, или 260,13 лева (двеста и шестдесет лева и 13 стотинки).

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване и протест.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.