

РЕШЕНИЕ

№ 5901

гр. София, 28.10.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 24 състав,
в публично заседание на 12.10.2020 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Бранимира Митушева

при участието на секретаря Гергана Мартинова и при участието на прокурора Милен Ютеров, като разгледа дело номер **2917** по описа за **2019** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – 178 от АПК във връзка с чл. 405 от Кодекса на труда /КТ/.

Образувано е по жалба на [фирма], [населено място], представлявано от управителя А. Б., срещу Протокол за извършена проверка изх. № 1841159/24.01.2019 г., издаден от главни инспектори при Дирекция „Инспекция по труда” – С., в частта по предписания № 1, № 2, № 3, № 4, № 6 и № 7.

В жалбата са развити доводи за незаконосъобразност на обжалвания административен акт, като постановен при съществено нарушение на административно-производствените правила и в противоречие с материално-правните норми. Жалбоподателят счита, че неправилно административният орган е приел, че трима от служителите са полагали извънреден труд и съответно работодателят им е дължал допълнително заплащане за такъв труд, без да се съобрази с представените им графици с присъствени форми. Възражава се още, че по отношение на служителя И. административният орган, в нарушение на чл. 7, чл. 9 и чл. 36, ал. 1 от АПК, не е изискал графици с присъствени форми, отразяващи отработените от служителя часове. Твърди се още, че не става ясно как са направени изчисленията на отработеното от тримата служители време. Според жалбоподателят в противоречие с

изискването на чл. 59 от АПК оспореният акт не съдържа фактически основания, които да дадат яснота за базата за изчисленията, направени от ответника, като е налице и нарушение на чл. 36, ал. 2 от АПК, тъй като безспорно в административния акт не са обсъдени надлежно представени графици за реално отработено време. В жалбата се сочи още, че предварителните графици не могат да служат за основа за изчисляване на реално положен от служителя труд, като вероятно административният орган е отчел продължителността на работния ден включвайки и установените почивки. Искане се от съда да постанови решение, с което да бъдат отменени оспорените предписания, както и да бъдат присъдени направените по делото разноски.

Ответникът – ДИРЕКЦИЯ „ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“ /Д „ИТ“/ - С., редовно призован, чрез процесуалния си представител оспорва жалбата и счита същата за неоснователна. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Представителят на СОФИЙСКА ГРАДСКА ПРОКУРАТУРА изразява становище за неоснователност на жалбата.

Съдът, след като обсъди доводите на страните и прецени събраните и приети по делото писмени доказателства, приема за установена следната фактическа обстановка:

В периода от 28.11.2018 г. до 24.01.2019 г. служители на Дирекция „Инспекция по труда“ – С. са извършили последваща проверка по спазване на трудовото законодателство в [фирма], с предмет на дейност на дружеството – наземно обслужване на самолети от определени авиокомпании, спомагателна дейност във въздушния транспорт, НКИД 52.23.

Видно от представени в хода на проверката заповед № 318/28.12.2016 г. и заповед № 62А/01.06.2017 г., както и Правилник за вътрешния трудов ред в [фирма], ведно с приложенията, жалбоподателят е въвел през 2017 г. сумирано отчитане на работното време за служители на изрично посочени длъжности, между които са чистач на самолет и шофьор самолетообслужваща техника, с период на отчитане 6 месеца, обхващащ времето от 01.01.2017 г. до 30.06.2017 г. и от 01.07.2017 г. до 31.12.2017 г. Съгласно трудово договор № 1183/22.04.2017 г., прекратен със заповед № 217/09.10.2017 г. на управителя на [фирма], З. А. Ш., е била назначена на длъжност: чистач на самолет. Съгласно трудово договор № 1172/22.04.2017 г., прекратен със заповед № 231/09.10.2017 г. на управителя на [фирма], И. Л. И. е бил назначен на длъжност: шофьор самолетообслужваща техника. Съгласно трудово договор № 1158/22.04.2017 г., прекратен със заповед № 234/09.10.2017 г. на управителя на [фирма], В. К. К. е бил назначен на длъжност: шофьор самолетообслужваща техника. От приложена по делото декларация от 24.01.2019 г. на Д. Т. – ръководител отдел „Човешки ресурси“ и длъжностно лице по чл. 403а, ал. 2 от КТ, се установява, че в [фирма] не се води книга за отчитане на извънредния труд, тъй като такъв не се полага в дружеството.

Като част от административната приписка по делото са приложени и приети като доказателства и: потвърждение за изплащане на работна заплата на И. И. за периода 01.05.2017 г. – 01.12.2017 г., ведно с фишове за работна заплата на И. И. за месеци май, юни, юли, август, септември и октомври 2017 г.; предварителни поименни графици за работното време на И. И. за месеците май, юни, юли, август, септември и октомври 2017 г.; потвърждение за изплащане на работна заплата на З. Ш. за периода 01.05.2017 г. – 01.11.2017 г., ведно с фишове за работна заплата на З.

Ш. за месеци май, юни, юли, август, септември и октомври 2017 г.; предварителни поименни графици за работното време на З. Ш. за месеците май, юни, юли, август, септември и октомври 2017 г.; потвърждение за изплащане на работна заплата на В. К. за периода 01.05.2017 г. – 01.12.2017 г., ведно с фишове за работна заплата на В. К. за месеци май, юни, юли, август, септември и октомври 2017 г.; предварителни поименни графици за работното време на В. К. за месеците май, юни, юли, август, септември и октомври 2017 г.

В резултат на извършената проверка е съставен протокол изх. №1841159/24.01.2019 г., като в 7 точки на същия са дадени, на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 и т. 12 от КТ, задължителни предписания със съответните срокове за изпълнение. В предписанието по т. 1 е посочено: „На И. Л., З. Ш., В. К. и на всички останали работници и служители на длъжностните съгласно горечитираните заповеди, за които е въведено сумирано отчитане на работното време с период шест месеца, за периода от месец май 2017 г. до месец юни 2017 г., вкл., да се изплати в пълен размер трудово възнаграждение с увеличение от 50 %, за часовете над норматива за същия период, като се включат изброените часове над норматива и преобразувания нощен труд в дневен съгласно чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ“. Определен е и срок за изпълнение на предписанието – 15.02.2019 г. В предписанието по т. 2 е посочено: „На И. Л., З. Ш., В. К. и на всички останали работници и служители на длъжностните съгласно горечитираните заповеди, за които е въведено сумирано отчитане на работното време с период шест месеца, за периода от месец юли 2017 г. до 15.10.2017 г., вкл., да се изплати в пълен размер трудово възнаграждение с увеличение от 50 %, за часовете над норматива за същия период, като се включат изброените часове над норматива и преобразувания нощен труд в дневен съгласно чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ“. Определен е и срок за изпълнение на предписанието – 22.02.2019 г. По т. 3 е дадено следното предписание: „Работодателят да не допуска размерът на продължителността на извънредния труд на работещите на сумирано отчитане на работното време съгласно заповеди на работодателя да надвишава размера на разрешената продължителност за 1 календарен месец – 30 часа дневен или 20 часа нощен труд, съгласно 146, ал. 1 от КТ“. Определен е и срок за изпълнение на предписанието – 28.01.2019 г. В предписанието по т. 4 е посочено: „Работодателят да води специална книга за отчитане на положения извънреден труд, съгласно чл. 149, ал. 1 от КТ“. Определен е и срок за изпълнение на предписанието – 28.01.2019 г. В предписанието по т. 5 е записано: „Положеният извънреден труд през календарната година се отчита пред инспекцията по труда до 31 януари на следващата година, съгласно чл. 149, ал. 2 от КТ“. Определен е и срок за изпълнение на предписанието – 31.01.2019 г. В т. 6 е дадено следното предписание: „Работодателят да заплати на З. Ш., И. А. и В. К. трудово възнаграждение в удвоен размер за положения на официални празници от тях труд през месец май и месец септември 2017 г., съгласно чл. 264 от КТ“. Определен е и срок за изпълнение на предписанието – 22.02.2019 г. В т. 7 е дадено следното предписание: „Работодателят да организира дейността на работещите в [фирма] при условията на сумирано отчитане на работното време съгласно заповедите № № 318/28.12.2016 г. и 62А/01.06.2017 г. така, че максималната продължителност на работната смяна да не е по-голяма от максималната – 12 часова смяна, съгласно чл. 142, ал. 4 от КТ“. Определен е и срок за изпълнение на предписанието – 28.01.2019 г.

За доказване на компетентността на контролните органи, издали оспорения протокол за извършена проверка по делото са приети като доказателства: заповед №

ЧР-435/28.01.2014 г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, ведно длъжностна характеристика за длъжността „Главен инспектор“ в отдел „Трудови правоотношения и правно осигуряване“, Дирекция „Инспекция по труда“; заповед № ЧР-497/02.03.2016 г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, ведно длъжностна характеристика за длъжността „Главен инспектор“ в отдел „Условия на труд“, Дирекция „Инспекция по труда“; заповед № 3-0014/04.01.2017 г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

Протокол за извършена проверка изх. № 1841159/24.01.2019 г., издаден от главни инспектори при Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място], е бил оспорен от жалбоподателя пред Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, като с Решение на основание чл. 97, ал. 1 от АПК с изх. № 19009835/22.02.2019 г. изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ е отменил предписанието, дадено по т. 5 от Протокол за извършена проверка изх. № 1841159/24.01.2019 г., издаден от главни инспектори при Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място], както и е отхвърлил жалбата срещу протокола за извършена проверка в останалата ѝ част.

С оглед пълното изяснява на спора от фактическа страна по делото е допусната и приета съдебно-икономическа експертиза. Съгласно заключението на вещото лице Р. Д. Ц. служителят И. Л. И. е отработил за месец май и месец юни - 336 часа, при норма 336 часа, по същия начин и служителката З. А. Ш. е отработила за месец май и месец юни 336 часа, при норма 336 часа, а служителят В. К. К. е отработил за месец май и месец юни – 336 дни, при норма 336 часа. Констатирано е от вещото лице още, че И. Л. И. е отработил за периода месец юли 2017г. - 15.10.2017г., общо 572 часа, при норма от 584 часа, а З. А. Ш. е отработила за периода месец юли 2017 г. – 15.10.2017 г., общо 561 часа при норма 584 часа. За служителят В. К. К. вещото лице е установило, че той е отработил за периода месец юли 2017 г. – 15.10.2017 г., общо 596, при норма 584 часа или с 12 часа повече, което представлява извънреден труд, за които часове следва да се изплати и увеличение от 50 %. В заключението се сочи, че на вещото лице от жалбоподателя не са били представени данни за други служители, които са положили извънреден труд през периода месец май 2017 г. – месец юни 2017 г. и месец юли 2017 г. – 15.10.2017 г. По делото служебно от съда е допусната и допълнителна съдебно-икономическа експертиза. Съгласно заключението при извършената проверка вещото лице е установило, че служителите на жалбоподателя не са полагали извънреден труд на официални празници през месец май и месец септември. За служителя В. К. К. вещото лице е констатирало, че същият е полагал труд на официални празници през месеците май 4 часа - 06.05, през месец септември - на 22.09. е положил празничен труд 12 часа, като за месец май са му изплатени за 4 часа - 25,60 лева, а за месец септември за 12 часа - са изплатени 79,03 лева. Служителят И. Л. е положил труд на официални празници – 5 часа на 06.05.2017 г. и 9 часа на 24.05.2017г., общо 14 часа, като за месец май във фиша за заплата са изплатени 106,46 лева за 14 часа празничен труд. За месец септември И. Л. е полаган празничен труд на 06.09. - 12 часа, и на 22.09 - 12 часа, като във фиша за заплати на този служител са изплатени само 12 часа труд на официални празници в размер на 101,32 лева, поради което трябва да се доплатят още 101,32 лева за 12 часа празничен труд. Констатирано е още от вещото лице, че З. Ш. през месец май няма отработен труд на национални празници, а през месец септември е работила на 06.09.2017 г. - 5 часа, и на 22.09.2017

г. - 9 часа, общо 14 часа, като от фишовете за заплати е видно, че за месец май няма заплатен празничен труд, а за месец септември са заплатени 14 часа на стойност 65,85 лева. В заключението се сочи, че съгласно информацията от дружеството работодателят не е въвеждал работно време с променливи граници и не е представена на вещото лице заповед за въвеждането на работно време с променливи граници, като от представените документи не се установява смяна /работно време/ с продължителност над 12 часа. Вещото лице е посочило, че от представените му документи от жалбоподателя не се установява служителят И. Л. И. да е полагал извънреден труд през месец май 2017 г. Установено е от вещото лице също така, че [фирма] не е водил специална книга за отчитане на положен извънреден труд през процесния период, като такава книга не му е представена от дружеството.

✓

По делото са приложени и приети като доказателства и графици с присъствени форми, отразяващи отработените от служителя И. И. часове за месеци май, юни, юли, август, септември и октомври 2017 г. и месец юли 2018 г.

При така установените факти, съдът достига до следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима – подадена е от надлежна страна в срока по чл. 149, ал. 1 от АПК. Разгледана по същество, след проверка на административния акт съгласно чл. 168, ал.1 от АПК във връзка с чл. 146 от АПК, същата е частично основателна по следните съображения:

Предмет на съдебен контрол в настоящото производство са задължителни предписания, дадени на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 и т. 12 от КТ с точки 1, 2, 3, 4, 6 и 7 от протокол за извършена проверка изх. № 1841159/24.01.2019 г., издаден от главни инспектори при Дирекция „Инспекция по труда” – С.. Настоящата съдебна инстанция намира, че оспореният административен акт за прилагане на принудителна административна мярка е постановен в писмена форма и от компетентен орган в рамките на предоставените му от закона правомощия. С разпоредбата на чл. 399, ал. 1 от КТ осъществяването на цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство е предоставено на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“. Съгласно чл. 21, ал. 1 от Устройствения правилник на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ /Устройствен правилник/ при и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в КТ, включително тези по чл. 404, ал. 1, т. 1 – да дава задължителни предписания на работодателите, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство. Правомощия на инспектор имат ръководителите на административни звена в специализираната администрация, служителите, назначени на длъжност инспектор, юрисконсултите, както и други служители на Агенцията, назначени на експертни длъжности, които са изрично упълномощени от изпълнителния директор /чл. 21, ал. 2 от Устройствения правилник/. По делото са приети и не са оспорени заповед № ЧР-435/28.01.2014 г. и заповед № ЧР-497/02.03.2016 г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, ведно длъжностни характеристики, видно от които лицата извършили

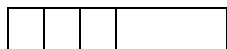
проверката и постановили процесния протокол за извършена проверка са били в служебно правоотношение и на длъжност „главен инспектор“. Видно от приетите по делото доказателства, на основание чл. 26 от АПК и чл. 402, ал. 1, т. 2 от КТ, жалбоподателят е бил уведомен за започналото административно, като обстоятелството, изложено в жалбата, за уведомяване по телефона от контролните органи не обоснова извод за допуснато съществено процесуално нарушение на административно-производствените правила. Съдът споделя разбирането, че нарушението на процесуалните правила е съществено само тогава, когато е повлияло или е могло да повлияе върху крайното решение по същество на административния орган и до отмяна водят само нарушения, които, ако не бяха допуснати, би могло да се стигне и до друго решение на поставения пред него въпрос. Доколкото по делото се установява, че в административното производство е взел участие Д. Т. – ръководител отдел „Човешки ресурси“ и определен от работодателя да го представлява пред контролните органи, то съдът намира, че на жалбоподателя е била предоставена както възможност да ангажира пред контролния орган писмени доказателства във връзка със спазването на трудовото законодателство, така и възможност да вземе активно участие в започналото административно производство, включително и чрез предоставяне на писмено сведение от Д. Т. на 24.01.2019 г.

Н

Настоящият съдебен състав намира обаче, че оспореният акт в частта по отношение на предписания по т. 1 и т. 3, като и т. 2 в частта относно служителите И. Л. и З. Ш. и т. 6 в частта относно служителя И. Л., е постановен в противоречие с приложимите материално-правни норми. Съгласно чл. 404, ал. 1, т. 1 и т. 12 от КТ за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл. 400 и 401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да дават задължителни предписания на работодателите, предприятията ползватели, органите по назначаването и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, включително и на задълженията по социално-битовото обслужване на работниците и служителите и на задълженията за информиране и консултиране с работниците и служителите по този кодекс и по Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труда, както и да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения. Във връзка с цитираната разпоредба и в резултат на извършена проверка от служители на Дирекция „Инспекция по труда“ - С.

жалбоподателят е бил задължен с оспорените предписания по т. 1 и т. 2 да отстранени нарушение на трудовото законодателство, като на служителите И. Л., З. Ш., В. К. и на всички останали работници и служители на длъжности, за които е въведено сумирано отчитане на работното време с период шест месеца, за периода от месец май 2017 г. до месец юни 2017 г., вкл., и от месец юли 2017 г. до 15.10.2017 г. да се изплати в пълен размер трудово възнаграждение с увеличение от 50 %, за часовете над норматива за същия период, като се включат изброените часове над норматива и преобразувания нощен труд в дневен съгласно чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ. Съгласно чл. 142, ал. 2 от КТ работодателят може да установи сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца. Не е спорно по делото между страните, че със заповед № 318/28.12.2016 г. и заповед № 62А/01.06.2017 г., както и с Правилник за вътрешния трудов ред в [фирма], жалбоподателят е въвел през 2017 г. сумирано отчитане на работното време за служители на изрично посочени длъжности, между които са чистач на самолет и шофьор самолетообслужваща техника, с период на отчитане 6 месеца, обхващащ времето от 01.01.2017 г. до 30.06.2017 г. и от 01.07.2017 г. до 31.12.2017 г. Дадените предписания по т. 1 и т. 2 от протокола за извършена проверка са във връзка с установен от контролния орган положен извънреден труд в условията на въведено сумарно изчисляване на работно време по отношение на трима служители на жалбоподателя. Съобразно чл. 143, ал. 1 от КТ, извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време, т. е. извънредният труд е работа, която се извършва извън установеното по трудовото правоотношение редовно работно време. По силата на чл. 150 от КТ, за положен извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер съгласно чл. 262 КТ, който предвижда минималните размери на увеличение и в случай, че не е уговорено друго. Право на работодателя съгласно чл. 142, ал. 2 от КТ да установи сумирано изчисляване на работното време е свързано едновременно, в съответствие с приложимата към процесния период редакция на чл. 9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските / ДВ, бр. 67 от 2009 г./, с утвърждаване на поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване. Ако работното време се изчислява сумирано, то извънреден труд ще бъде отработена работата извън установената за периода на сумиране норма за редовната продължителност на работното време. В процесния случай от приетите по делото писмени доказателства, в това число присъствени форми за процесния период и приетите по делото и неоспорени от страни основна и допълнителна съдебно-икономически експертизи, които съдят кредитира в частта им по отношение установяванията по предписанията по т. 1, т. 2, т. 3, т. 4 и т. 6, като компетентно и обективно изготвени, че за процесните периоди от месец май 2017 г. до месец юни 2017 г., вкл., и от месец

юли 2017 г. до 15.10.2017 г., вкл., от страна на служители И. Л. и З. Ш. не е бил полагал извънреден труд, за който да се следва изплащане на възнаграждение по чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ, както и от служителя В. К. за периода от месец май 2017 г. до месец юни 2017 г. Видно от заключението на вещото лице служителят И. Л. И. е отработил за месец май и месец юни - 336 часа, при норма 336 часа, по същия начин и служителката З. А. Ш. е отработила за месец май и месец юни 336 часа, при норма 336 часа, а служителят В. К. К. е отработил за месец май и месец юни – 336 дни, при норма 336 часа. Констатирано е от вещото лице още, че И. Л. И. е отработил за периода месец юли 2017г. - 15.10.2017г., общо 572 часа, при норма от 584 часа, а З. А. Ш. е отработила за периода месец юли 2017 г. – 15.10.2017 г., общо 561 часа при норма 584 часа. Единствено за служителят В. К. К. вещото лице е установило, че той е отработил за периода месец юли 2017 г. – 15.10.2017 г., общо 596, при норма 584 часа или с 12 часа повече, което представлява извънреден труд, за които часове следва да се изплати и увеличение от 50 %, в която и част съдът намира даденото предписание по т. 2 за правилно и законосъобразно. От приетата по делото основна съдебно-икономическа експертиза се установява също така, че липсват данни за други служители, които са положили извънреден труд през периода месец май 2017 г. – месец юни 2017 г. и месец юли 2017 г. – 15.10.2017 г.



Настоящият съдебен състав намира също така за основателни и наведените от жалбоподателя доводи за незаконосъобразност на предписанието по т. 3 от протокола за извършена проверка. С цитираното предписание е задължен работодателят да не допуска размерът на продължителността на извънредния труд на работещите на сумирано отчитане на работното време, съгласно заповеди на работодателя, да надвишава размера на разрешената продължителност за 1 календарен месец – 30 часа дневен или 20 часа нощен труд, съгласно 146, ал. 1 от КТ. Така даденото предписание е във връзка с установен от контролния орган, при преглед на индивидуалните графици на служителите, положен извънреден труд в размер на 42 часа през месец май 2017 г. от И. И. в нарушение на чл. 146, ал. 2, т. 1 от КТ. Съгласно цитираната разпоредба продължителността на извънредния труд не може да надвишава 30 часа дневен или 20 часа нощен труд през 1 календарен месец. Видно от заключението на вещото лице от представените документи по делото не се установява служителят И. Л. И. да е полагал извънреден труд през месец май 2017 г., като от присъствените отчети на служителя за месец май 2017 г. се установява, че той е отработил 160 часа, при норма за месеца 160 часа. В тази връзка следва да се има предвид, че при сумирано изчисляване на работното време единствено в случаите, когато работникът или служителят изработи в повече от установената продължителност на работното време за съответния отчетен период, определен от работодателя, това време се заплаща като извънреден труд. Извънреден труд в този случай е трудът, положен над

нормата часове за установения от работодателя период на отчитане. Отчитането на времето при работа в условията на сумирано отчитане става винаги в края на определения за сумиране период, като всички отработени нощни часове се превръщат в дневни. Едва когато в резултат на това изчисление се установи, че календарната норма работно време е превишена, налице е извънреден труд, който се отчита при работодателя в специална книга в края на периода. В този смисъл е и приетата след процесния период разпоредба на чл. 9г от Наредбата за работното време, почивките и отпуските /нов – ДВ, бр. 41 от 2017 г., в сила от 1.01.2018 г., изм., бр. 58 от 2018 г./, съгласно която отработените часове от работника или служителя, които в края на периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, са повече от часовете, определени съгласно чл. 9б, се отчитат за извънреден труд по реда на чл. 149 от КТ пред инспекцията по труда. Сумираното отчитане на работното време по своята същност представлява организация на работния процес, при който се отчита работното време за цял календарен период /в случая 6 месеца/, без оглед на това колко точно се работи през отделните дни, включени в този период. В този случай, нормативно установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. Изравняването се извършва в края на отчетния период за всеки един служител, като се съставя присъствена форма, в която се посочва реално изработеното от служителя в отчетния период. Ако се констатират отработени часове над законоустановената норма за периода, те се отчитат от работодателя като извънреден труд. Тъй като при сумираното изчисляване на работното време дали нормата работно време е превишена или не, се преценява в края на отчетния период, то преценката за спазване на ограниченията по чл. 146 от КТ не може да бъде направена за конкретен месец. Следователно, за да се достигне до извода за наличие на извънреден труд в процесния случай, инспекторите е следвало да извършат анализ както на предварителните графици, така и на присъствените форми при съобразяване на сумарното отчитане на работното време, какъвто анализ не се установява по делото да е бил извършен.

По отношение на предписанието по т. 6 от процесния протокол за извършена проверка в частта относно З. Ш. и В. К. съдът намира, че за основателни наведените от жалбоподателя доводи за незаконосъобразност. С цитираното предписание контролните органи са задължили работодателят да заплати на З. Ш., И. Л. и В. К. трудово възнаграждение в удвоен размер за положения на официални празници от тях труд през месец май и месец септември 2017 г., съгласно чл. 264 от КТ. От приетата по делото допълнителна съдебно-икономическа експертиза се установява, че служителят В. К. е полагал труд на официални празници през месеците май 4 часа - 06.05.2017 г., през месец септември - на 22.09.2017 г. е положил празничен труд 12 часа, като за месец май са му изплатени за 4 часа - 25,60 лева, а за месец септември за 12 часа - са изплатени 79,03 лева. За служителят И. Л. се установява, че е положил

труд на официални празници – 5 часа на 06.05.2017 г. и 9 часа на 24.05.2017г., общо 14 часа, като за месец май във фиша за заплата са изплатени 106,46 лева за 14 часа празничен труд. Установено е също така от вещото лице, че служителят З. Ш. през месец май няма отработен труд на национални празници, а през месец септември е работила на 06.09.2017 г. - 5 часа, и на 22.09.2017 г. - 9 часа, общо 14 часа, като от фишовете за заплати е видно, че за месец септември са заплатени 14 часа на стойност 65,85 лева.

Настоящият съдебен състав намира обаче, че оспорените предписания по т. 2 в частта относно В. К., по т. 4, т. 6 в частта относно И. Л. и по т. 7 са постановени в съответствие с приложимите материално-правни норми и наведените в този смисъл доводи от жалбоподателя за незаконосъобразност се явяват неоснователни. Както беше посочено по-горе в частта относно В. К. предписанието по т. 2 е правилно и законосъобразно. По отношение на този служител вещото лице е установило, че той е отработил за периода месец юли 2017 г. – 15.10.2017 г., общо 596, при норма 584 часа или с 12 часа повече, което представлява извънреден труд, за които часове следва да се изплати и увеличение от 50 % в съответствие с чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ. С предписанието по т. 6 контролните органи са задължили работодателят да заплати на З. Ш., И. Л. и В. К. трудово възнаграждение в удвоен размер за положения на официални празници от тях труд през месец май и месец септември 2017 г., съгласно чл. 264 от КТ. От приетите по делото писмени доказателства обаче се установява, че това предписание само по отношение на служителя И. Л. се явява законосъобразно, доколкото от приетата по делото допълнителна съдебно-икономическа експертиза се установява, че за месец септември И. Л. е полаган празничен труд на 06.09.2017 г. - 12 часа, и на 22.09.2017 г. - 12 часа, като във фиша за заплата на този служител са изплатени само 12 часа труд на официални празници в размер на 101,32 лева, поради което трябва да се доплатят още 101,32 лева за 12 часа празничен труд. В съответствие с приложимите материално-правни норми е и даденото от контролните органи предписание по т. 4 от процесния протокол, съгласно което работодателят следва да води специална книга за отчитане на положения извънреден труд, съгласно чл. 149, ал. 1 от КТ. Цитираната разпоредба задължава работодателят да води специална книга за отчитане на извънредния труд. Установяването в процесния случай на положен извънреден труд, по отношение макар и на един служител, обективира задължението по чл. 149, ал. 1 от КТ за жалбоподателя. Безспорно установената по делото липса на такава специална книга, обстоятелство което не се оспорва и от жалбоподателя, от своя страна обоснова законосъобразност на даденото предписание.

С предписанието по т. 7 контролните органи са задължили работодателят да организира дейността на работещите в [фирма] при условията на сумирано отчитане на работното време съгласно заповедите № № 318/28.12.2016 г. и 62А/01.06.2017 г. така, че максималната продължителност на работната смяна да не е по-голяма от максималната – 12 часова смяна, съгласно чл. 142, ал. 4 от

КТ. При извършената проверка контролните органи са установили, че някои от работните смени /напр. А8, 6С, 2Г/, съгласно легендата за продължителността на работните смени към Правилник за вътрешния трудов ред в [фирма] са с продължителност по-голяма от максималната – 12 часова смяна, в нарушение на чл. 142, ал. 4 от КТ. С цитираната императивна правна норма законодателят е регламентирал максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време – до 12 часа. В процесния случай, от представеното Приложение с легенда за всички смени към Правилник за вътрешния трудов ред в [фирма], съдът намира за безспорно, че при някои от смените се надхвърля определения в чл. 142, ал. 4 от КТ максимум от 12 часа. Така например при смяна А8 /шофьор/, на която правилно се е позовал и административния орган, работният ден започва от 07:00 часа до 12:00 часа и след прекъсване продължава от 19:00 часа до 22:00 часа. В тази връзка следва да се има предвид, че не се установява в случая, а такива твърдения не излага и жалбоподателят, наличие на установено работно време с променливи граници. Действително, така положеният труд от служителя при смяна А8 е в размер на 8 часа, но така регламентираното начало и край на работния ден е в нарушение на чл. 142, ал. 4 от КТ, доколкото работната смяна е с продължителност от 15 часа. В тази връзка следва да се има предвид, че „работно време“ и „работна смяна“ са два различни правни института. Легалната дефиниция на „работното време“ се съдържа в § 1, т. 11 от ДР на КТ, според която то представлява всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил. Легално определение за „работна смяна“ в КТ не се съдържа, но характеристиките на това понятие могат да се изведат по аргумент от чл. 151, ал. 1 и ал. 2 във връзка с чл. 141 от КТ, в които изрично е посочено, че работното време на работника или служителя се прекъсва с една или няколко почивки, които не се включват в работното време, и е предвидено, че работата в предприятието може да се организира на две или повече смени. От сравнителния анализ на двете понятия се установява, че работната смяна обхваща както работното време /реално отработеното време/, така и почивките, и представлява непрекъснат период от време, дефиниран като продължителност и времеви отрязък от денонощието. С оглед на това в установената в чл. 142, ал. 4 от КТ максималната продължителност на работна смяна при сумирано изчисляване на работното време /до 12 часа/ са включени, освен работното време, и почивките по време на работния ден. По така изложеното съдът не кредитира допълнителната съдебно-икономическа експертиза в частта, с която вещото лице дава заключение, че от представените документи не се установява смяна /работно време/ с продължителност над 12 часа.

Предвид гореизложеното настоящият съдебен състав намира, че оспореният акт в частта по отношение на предписания по т. 1 и т. 3, като и т. 2 в частта относно служителите И. Л. и З. Ш. и т. 6 в частта относно служителя И. Л., са незаконосъобразни и като такива следва да бъдат отменени, а жалбата в тази й

част уважена, като основателна. Дадените с т. 2 в частта относно В. К., с т. 4, с т. 6 в частта относно И. Л. и с т. 7 от Протокол за извършена проверка изх. № 1841159/24.01.2019 г., предписания са законосъобразни, а така подадената жалба в тази ѝ част е неоснователна и недоказана и като такава същата следва да бъде отхвърлена.

До приключване на устните състезания, искане за присъждане на разноски е направено и от жалбоподателя, и от ответника. Жалбоподателят е доказал направени в хода на производството разноски в общ размер на 700 лева – 50 лева заплатена държавна такса и общо 650 лева възнаграждение за вещо лице, като съобразно уважената част от жалбата на жалбоподателя следва да бъдат заплатени разноски в размер на общо 350 лева. Искане за присъждане на възнаграждение за юрисконсулт е направено и от ответника, като същото следва да бъде определено по правилата на чл. 78, ал. 8 от ГПК, като съгласно посочения текст в полза на юридически лица или еднолични търговци се присъжда и възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт. Размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл. 37 от Закона за правната помощ във връзка с чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ, съгласно който за административни дела възнаграждението за една инстанция е от 100 до 200 лева. При съобразяване на обстоятелството на частично отхвърляне на жалбата на ответника следва да се присъди възнаграждение за юрисконсулт в размер на 100 лв.

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК Административен съд – София град, 24-ти състав

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалба на [фирма], [населено място], представлявано от управителя А. Б., Протокол за извършена проверка изх. № 1841159/24.01.2019 г., издаден от главни инспектори при Дирекция „Инспекция по труда” – С., в частта му по предписание № 1, предписание № 2 в частта относно служителите И. Л. и З. Ш., предписание № 3 и предписание № 6 в частта относно служителя И. Л., като незаконосъобразно.

ОТХВЪРЛЯ жалбата на [фирма], [населено място], представлявано от управителя А. Б., срещу Протокол за извършена проверка изх. № 1841159/24.01.2019 г., издаден от главни инспектори при Дирекция „Инспекция по труда” – С., в частта му по предписание № 2 в частта относно В. К., предписание № 4, предписание № 6 в частта относно И. Л. и предписание № 7, като неоснователна.

ОСЪЖДА ДИРЕКЦИЯ „ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА” - С. да заплати на

[фирма], [населено място], представлявано от управителя А. Б., сумата в размер на 350 /триста и петдесет/ лева, представляваща разноски, съобразно уважената част от жалбата.

ОСЪЖДА [фирма], [населено място], представлявано от управителя А. Б., да заплати на ДИРЕКЦИЯ „ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА” - С., сумата в размер на 100 /сто/ лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение, съобразно отхвърлената част от жалбата.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред ВАС на РБ в 14-дневен срок от съобщението до страните за постановяването му.

СЪДИЯ: