

РЕШЕНИЕ

№ 7013

гр. София, 17.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Трето отделение 60 състав,
в публично заседание на 14.09.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Георги Терзиев

при участието на секретаря Паола Георгиева, като разгледа дело номер **10766** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 27, ал. 1 вр. чл. 73, ал. 4 от Закона за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове /ЗУСЕСИФ/, вр. чл. 145 и следващите от АПК.

Образувано е по жалба от Софийски университет „Св.К. О.“ с Булстат[ЕИК], представлявано от Ректора проф.д.н. А. Г., със седалище и адрес на управление - [населено място], [улица] чрез процесуалния си представител – адвокат З. О., с адрес: [населено място], [улица], ап. 1, срещу Решение № 0401-81/31.10.2023 г. на Ръководител на Управляващия орган на Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020 г. /ОПНОИР/, в частта по т. 4 и т. 6 от същото, с които е отказано верифициране на разходи в общ размер на 5 512 лв. – по т. 4 в размер на 1 456.00 лв. и по т. 6 в размер на 4 056.00 лв. за бенефициента СУ „Св.К. О.“ по Договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ № BG05M2OP001-1.001-0004-C01. В жалбата се съдържат твърдения за материална незаконосъобразност на оспорвания акт. Според жалбоподателя ръководителят на УО на ОП НОИР неправилно е тълкувал и приложил разпоредбите на Директива 2003/88 от 04.11.2003 г. Счита, че неправилно е тълкувана и разпоредбата на чл. 113 от Кодекса на труда /КТ/, като УО е приел, че работното сумарно време по основен трудов договор и допълнителен такъв не може да бъде по-дълго от 48 часа седмично за период от общо 4 месеца в рамките на календарна година. В съдебно заседание, жалбоподателят, редовно уведомен не се явява, представлява се от адвокат О., който

моли Съда уважи жалбата по изложените в същата съображения. Претендира разноси по представен списък.

Ответният административен орган – Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Програма за образование“ и Ръководител на управляващия орган по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020 г., редовно уведомен, не се явява, представлява се от юрисконсулт С., който моли Съда да отхвърли жалбата като неоснователна и недоказана. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Софийска градска прокуратура, редовно уведомена не изпраща представител.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, след като обсъди доводите на страните, прецени представените по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност и извърши проверка на оспорения акт в съответствие с разпоредбата на чл. 168 от АПК, за да се произнесе съобрази следното от фактическа страна:

Не е спорно между страните по делото, а и от административната преписка се установява, че Софийски университет „Св.К. О.“ е бенефициент по административен договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020 г. процедура за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG05M2OP001-1.001 “Изграждане и развитие на центрове за върховни постижения“ по проект „Университети за Наука, Информатика и Технологии в е-обществото (УНИТе)“ /л.277-371, т.П/. На 18.08.2022 г. и на 08.09.2022 г. в управляващия орган е постъпило искане за междинно плащане, както и разяснения от бенефициента с кореспонденция в ИСУН 2020 г. с рег. № BG05M2OP001-1.0001-0004-C03-M364/18.08.2022 г. и рег. № BG05M2OP001-1.0001-0004-C03-M368/08.09.2020 г. на стойност 1 459 997,00 лв. по отчетени разходи. С оспорваното решение в обжалваните му части, УО е отказал верифициране на разходи както следва:

- По т. 4 от Решение № 0401-81/31.10.2023 г. е отказано верифициране на средства по бюджетен ред IV. 10.1 „Възнаграждения (брутни суми, вкл. и дължимите от работодателя осигурителни вноски)“ от предявените за възстановяване разходи за възнаграждения на лицата по Договор № BG05M2OP001-1.001-0004 „Университети за Наука, Информатика и Технологии в е-обществото (УНИТе)“ в общ размер на 1 456.00 лв. както следва:

4.1. По ведомост Ведомост 38.3 от 31.05.2021 г.: от отчетените разходи в размер на 1 923,99 лв. на В. П. не се верифицират 312,00 лв., които представляват 12 часа по часова ставка в размер на 26,00 лв. на час от отчетените 74 часа;

4.2. По ведомост Ведомост 39.3 от 30.06.2021 г. от отчетените разходи в размер на 2 080,00 лв. на В. П. не се верифицират 1 144,00 лв., които представляват 44 часа по часова ставка в размер на 26,00 лв. на час от отчетените 80 часа;

Отказът да бъдат верифицирани горепосочените разходи от страна на УО е мотивиран по следния начин:

Лицата от екипа за изпълнение на проекта от СУ „Св. К. О.“ са наети на допълнителен трудов договор по чл. 110 и чл. 111 от Кодекса на труда (КТ). След извършена проверка на приложените разходооправдателни документи от страна на УО е установено, че продължителността на работното време по трудов договор за

допълнителен труд /чл. 110, чл. 111 от КТ/ заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване надвишава 48 часа седмично за период по-дълъг от 4 месеца за една календарна година. В резултат на извършената проверка е установено, че СУ „Св. К. О.“ не се е съобразил с ограничението работното време по основния трудов договор заедно с работното време по трудовия договор за допълнителен труд при подневно изчисляване да не може да бъде повече от 48 часа седмично за период с обща продължителност не по-дълъг от 4 месеца в рамките на една календарна година във връзка със спазването на Директива 2003/88/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време /Директивата/ и чл. 113, ал. 5 от КТ.

Съгласно КТ, на национално ниво е прието ограничението на максималното работно време за седмицата от 48 часа, както и възможността за удължаването му чрез изрично писмено съгласие на работника и то като изключение. При това фактическо положение следва да се приеме, че в националното законодателство са възприети основните принципи въведени в /Директивата/ по отношение на гарантираните от нея права на работниците относно безопасността, здравето, максималната продължителност на работното време и т.н. При положение, че правилата на директивата, по отношение на продължителността на седмичното работно време, са транспонирани изцяло в националното законодателство следва да се приеме, че основните принципи, които урежда и защитава самата директива, както и съображенията, при които е издадена, са приети и приложими на национално ниво.

Част от тези съображения са: (4) „Подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения“, (5) В този смисъл е необходимо да се постави и ограничение на максималната продължителност на седмичното работно време“

Съгласно чл. 6, б. „б“ от директивата „Средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа“.

Чл. 22, параграф 1 допуска дерогация на чл. 6: Държава членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че: а) никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа;

б) никой работник не претърпява вреди от работодателя си за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа;

в) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа;

г) документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време;

д) по искане на компетентните органи, работодателят им предоставя информация за случаите, в които работниците са дали съгласие да работят средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б).

В чл. 16, буква б) е определен референтен период относно максималната продължителност на работното време за седемдневен период, който не надвишава четири месеца.

По смисъла на член 2, точка 1 от Директивата „работно време“ означава всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика", което предполага, че решаващ фактор е фактът, че работникът е длъжен да присъства физически на определено от работодателя място и да е на негово разположение, за да може в случай на нужда незабавно да извърши необходимите престации. По този начин, за да може да се счита, че работникът се намира на разположение на своя работодател, той трябва да е поставен в положение, в което е правно задължен да се подчинява на указанията на работодателя си и да упражнява дейността си за него.

Член 6, буква б) от Директивата относно някои аспекти на организацията на работното време отговаря на всички необходими условия, за да породи непосредствено действие, като се има предвид, че възлага по недвусмислен начин на държавите членки задължение за постигането на точен резултат, без никакви придружаващи условия по отношение на прилагането на установеното в него правило, което се състои в определянето на горна граница от 48 часа за средната продължителност на седмичното работно време, включително извънредния труд. Обстоятелството, че Директивата позволява на държавите членки да дерогират член 6 от нея, не засяга точния и безусловен характер на член 6, буква б). Всъщност възможността държавите членки да не прилагат член 6 е поставена в зависимост от изпълнението на всички посочени в член 22, параграф 1, първа алинея от същата директива условия, като по този начин е възможно да се установи минималната защита, която при всички случаи следва да бъде предвидена. Поради това, по отношение на наетите за управление и изпълнение на проекти експерти, Управляващия орган има право да се позове пряко на разпоредбите на член 6, буква б) от Директивата спрямо сключените основни и допълнителни трудови договори, за да гарантира спазването на посочената разпоредба, а именно средната продължителност на седмичното работно време да не превишава 48 часа. В това отношение Управляващият орган има задължението да приложи правото на Съюза в неговата цялост и да защити правата, които то дава на частноправните субекти, като при необходимост остави без приложение разпоредбите от вътрешното право, които са в противоречие с него.

Приложимостта на дерогациите, предвидени в Директивата, и по-специално в член 22, като изключения от правната уредба на Европейския съюз относно предвидената от тази директива организация на работното време, трябва да се тълкуват така, че приложното им поле да бъде сведено до стриктно необходимото за опазване на здравето и безопасността на работниците, за чиято защита са предназначени, а не да се водят от икономическите интереси на същите. Този стремеж е ключов елемент в структурата на европейското социално право. За постигането му Директивата определя таван от четиридесет и осем часа за средната продължителност на седмичното работно време, включително извънредния труд и минимална продължителност на междудневната и междуседмичната почивка. Следователно тълкуването на Директивата, което позволява последователното постигане на нейните цели и пълната и ефективна защита на правата, които тя предоставя на работниците,

предполага определянето на специфични задължения за субектите, участващи в прилагането ѝ, които да не допускат структурният дисбаланс в икономическите отношения между работодателя и работника да засегне действителното упражняване на правата, предоставени от Директивата. Това означава, че съдържащите се в нея разпоредби не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от Директивата. Последица от този начин на тълкуване е невъзможността работникът да се разпорежда с дадените му от директивата права. Самите работници не могат да се разпореждат с правата, които Директива 2003/88 признава на работниците, по-специално тези, които са установени чрез ограничения на продължителността съответно на работния ден и на работната седмица, поради тяхната тясна връзка с първичните и основни права, тъй като тяхната цел е да защитят обществения интерес, правото на здраве и на безопасни условия на труд. Това означава, че посочените по-горе права не принадлежат към съвкупността от права от строго договорно естество, от които работникът може да реши да се откаже в замяна на допълнително възнаграждение или други облаги, а са част от ядрото на основните права, признати от източници на първичното европейско право, които не се отнасят единствено до договорните отношения между работодател и работник, а до личността на работника.

Във връзка с така заложените цели на директивата, независимо че същата допуска дерогация на някои свои норми, задължение на работодателите е да гарантират защитата на работниците, дадена им от директивата, а не да допускат, дори и посредством съгласие на работниците и допълнително заплащане, полагането на труд, който не е съобразен със заложените ограничения, които гарантират безопасността и здравето на работниците.

Въз основа на изложените аргументи от страна на УО е прието, че разходите за седмично работно време, надвишаващо предвиденото максимално такова с директивата, не следва да бъдат верифицирани, тъй като са в нарушение на чл. 57, ал. 1, т. 4 от ЗУСЕФСУ и са извършени незаконосъобразно в нарушение на приложимото право на Европейския съюз. За изчисленията на средно 48 часа седмично Директивата въвежда т.н. „референтен период“, който в конкретния случай, съгласно чл. 16, буква „б“ е 4 месеца. Понятието „референтен период“, от една страна, е единно понятие, което има едно и също значение в рамките на общия режим и на дерогационния режим, и от друга страна, то е понятие, което не съдържа никакво препращане към националното право на държавите членки и поради това трябва да се схваща като самостоятелно понятие на правото на Съюза, и независимо от това какви квалификации се използват в държавите членки, трябва да се тълкува еднакво на територията на Съюза, като се отчитат текстът на разглежданите разпоредби, както и техният контекст и целта на правната уредба, от която те са част. Поради това разглежданото понятие „референтен период“ следва да се тълкува именно с оглед на тази основна цел на Директива 2003/88 и на задължението на държавите членки за нейното постигане да гарантират пълната ефективност на изискванията на Директивата относно максималната продължителност на седмичното работно време.

Прилагането на референтните периоди е от съществено значение за постигане целите на директивата и спазването на максималната средна продължителност на седмичното работно време и да не се допуска работник да има последователни периоди на интензивен труд през два последователни референтни периода. Прилагането им премахва опасността работникът да превиши средно седмичното ограничение от 48

работни часа в рамките на дълги периоди, както и опасността от възникване на положения, при които, независимо от формалното спазване на максималната продължителност на работното време, безопасността и здравето на работника са застрашени. Чрез транспонирането на директивата в националното законодателство държавата гарантира пълната ефективност на нормата на Директивата, с която се предвижда таван от 48 часа за средната седмична продължителност, и от там правата, която тази норма предоставя на работниците. В този смисъл прилагането на дерогацията на чл. 22, ал. 1 от директивата не може да се прилага постоянно и последователно през няколко референтни периода, защото при това положение няма да може да му бъдат осигурени гарантираните му от директивата безопасност и здраве, независимо, че работата повече от 48 часа седмично му носи икономически облаги.

Прилагането на референтни периоди предполага, че на всеки работник трябва по-специално да се предоставят подходящи почивки, които следва не само да бъдат ефективни, тоест да позволяват на съответните лица да се възстановят от породената от работата умора, но и да имат превантивна функция, за да се намали в рамките на възможното рискът за безопасността и здравето на работниците, който може да се породи от натрупването на периоди на труд без ползване на необходимата почивка. От представените отчетни документи е прието за установено, че служителите на бенефициента СУ „Св. К. О.“ са се възползвали от възможността да работят повече от 48 часа седмично в продължение на няколко референтни периода. При това положение, независимо от даденото от тях съгласие, УО не е приел, че полаганият труд е съобразно изискванията, целите и принципите заложи в Директивата, тъй като на служителите не са осигурени гарантираните от директивата безопасност, здраве и максимална продължителност на седмичното работно време, свързани с полагания от тяхна страна труд по допълнителни трудови правоотношения. При така изложените мотиви и аргументи от страна на УО е прието, че разходите за седмично работно време, надвишаващо предвиденото максимално такова с директивата, за период повече от четири месеца годишно, не следва да бъдат верифицирани, тъй като са в нарушение на чл. 57, ал. 1, т. 4 от ЗУСЕФСУ и са извършени незаконосъобразно в нарушение на приложимото право на Европейския съюз - чл. 6, б. „б“ от Директива 2003/88/.

Разходите за седмично работно време, надвишаващо предвиденото максимално такова с директивата, за период повече от четири месеца годишно не са извършени законосъобразно и съгласно българското законодателство, като са изложени следните аргументи:

Съгласно чл. 113, ал. 1 от КТ Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от:

1. 40 часа седмично - за ненавършилите 18-годишна възраст работници и служители;
2. 48 часа седмично - за другите работници и служители.

Ал. 2 на чл. 113 от КТ допуска по изключение при изричното му писмено съгласие работник и служител по ал. 1, т. 2 да може да работи и повече от 48

часа, като в този случай съгласно чл. 113, ал.5 от КТ продължителността на работното време се изчислява за период не по-дълъг от 4 месеца. Следователно продължаването на работа над 48 часа седмично след изтичането на 4-те месеца за които служителят е дал съгласие, е в противоречие с чл. 113, ал. 5 от КТ, който не предвижда служителят да работи над 48 часа след изтичането 4-те месеца, за който служителят е дал съгласие. Този извод е посочено, че се подкрепя и от изложените съображения във връзка тълкуването на цитираните текстове от директивата, инкорпорирани в чл. 113 от КТ. В тази връзка е прието че, отработеното време над ограничението за полагане на труд над 48 часа седмично след изтичането на периода от 4 месеца, в който е отработвано повече от 48 часа седмично, е в противоречие с нормата на чл. 113, ал. 5 от КТ и предявените за възстановяване разходи за възнаграждения по допълнителния трудов договор за часовете работа по проекта, с които се надхвърля ограничението за полагане на труд над 48 часа седмично след изтичането на периода от 4 месеца, в който е отработвано повече от 48 часа седмично, не са извършени законосъобразно съгласно българското законодателство и са недопустими на основание 57, ал. 1, т. 4 от ЗУСЕФСУ във вр. чл. 113, ал. 5 от КТ. В тази връзка е отказано да бъдат верифицирани разходите за възнаграждения в размер на 1 456,00 лв. на основание чл. 57, ал. 1, т. 4 от ЗУСЕФСУ във връзка с Член 6, буква б) от Директива 2003/88/ЕО и чл. 113, ал. 5 от КТ.

С абсолютно идентични на гореизложените мотиви /стр.3 до стр.15 включително от оспореното решение/ е постановен и отказът по т.6 от същото, с който е отказано верифициране разходите за възнаграждения в размер на 4 056,00 лв. на основание чл. 57, ал. 1, т. 4 от ЗУСЕФСУ във връзка с Член 6, буква б) от Директива 2003/88/ЕО и чл. 113, ал. 5 от КТ за следните периоди и на следните лица:

6.1. По ведомост Ведомост 35.1 от 28.02.2021 г.: от отчетените разходи на А. П. в размер на 1 640,00 лв. не се верифицират 984,00 лв., които представляват 24 часа при часова ставка в размер на 41,00 лв. на час от отчетените 40 часа;

6.2. По ведомост Ведомост 38.1 от 31.05.2021 г.: от отчетените разходи на В. С. в размер на 1 767,99 лв. не се верифицират 832.00лв., които представляват 32 часа при часова ставка в размер на 26,00 лв. на час от отчетените 68 часа;

6.3. По ведомост Ведомост 37.1 от 31.05.2021 г.: от отчетените разходи на С. Б. в размер на 976,00 лв. не се верифицират 464,00 лв., които представляват 29 часа при часова ставка в размер на 16,00 лв. на час от отчетените 61 часа;

6.4. По ведомост Ведомост 38.1 от 31.05.2021 г.: от отчетените разходи на И. Н. в размер на 1 428,00 лв. не се верифицират 672,00 лв., които представляват 32 часа при часова ставка в размер на 21,00 лв. на час от отчетените 68 часа;

6.5. По ведомост Ведомост 39.1 от 30.06.2021 г.: от отчетените разходи на В. С. в размер на 1 169,99 лв. не се верифицират 364,00 лв., които представляват 14 часа при часова ставка в размер на 26,00 лв. на час от отчетените 45 часа;

6.6. По ведомост Ведомост 39.1 от 30.06.2021г.: от отчетените разходи на С. Б. в размер на 895.99 лв. не се верифицират 320,00 лв., които

представляват 20 часа при часова ставка в размер на 16,00 лв. на час от отчетените 56 часа;

6.7. По ведомост Ведомост 39.1 от 30.06.2021г.: от отчетените разходи на И. Н. в размер на 756.00 лв. не се верифицират 420,00 лв., които представляват 20 часа при часова ставка в размер на 21,00 лв. на час от отчетените 36 часа.

В хода на съдебното производство към доказателствения материал по делото с приобщиха следните писмени доказателства:

Представени от ответника:

1. С молба в ОСЗ от 30.03.2023 г. заверени преписи на писмени доказателства, под опис /л.377-396,т.II/.

Предвид установеното от фактическа страна, съдът прави следните правни изводи:

По допустимостта на жалбата:

Жалбата е подадена в срока по чл.149 от АПК, от лице с правен интерес – адресат на акта, който подлежи на съдебен контрол, съгласно чл. 73, ал. 4 от ЗУСЕСИФ, поради което същата е **процесуално допустима**. Разгледана по същество, жалбата е **основателна по следните съображения**:

Съгласно разпоредбата на чл. 168 от АПК, извършвайки контрол за законосъобразност на обжалвания акт, Съдът не се ограничава с основанията, посочени от оспорващия, а е длъжен въз основа на представените доказателства, да провери законосъобразността на оспорения акт на всички основания по чл. 146 от АПК:

Съгласно нормата на чл. 9 ал. 5 от ЗУСЕСИФ, ръководителят на управляващия орган е ръководителят на администрацията или организацията, в чиято структура се намира управляващия орган или оправомощено от него лице. Съгласно чл. 4, ал. 1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ обнародван като приложение към Постановление на Министерски съвет № 237/23.10.2017 г. - Агенцията изпълнява функциите на управляващ орган на ОПНОИР и всички произтичащи от това задължения и отговорности съгласно националното законодателство и правото на ЕС, а съгласно разпоредбата на чл. 6, т. 1 от Устройствения правилник, Изпълнителният директор на агенцията е ръководител на управляващия орган на ОПНОИР. Устройственият правилник е достъпен на сайта на агенцията на адрес: <https://sf.mon.bg/?go=page&pagelid=285>.

Оспореното Решение № 0401-81/31.10.2023 г. е издадено от Ръководителя на УО на ОПНОИР проф.дхн. Г. Н. В. – изпълнителен директор на агенцията, следователно същото е издадено от компетентен административен орган, в рамките на неговите правомощия.

Оспореният административен акт е издаден и в предвидената от закона форма, при спазване на административнопроцесуалните правила за издаването му, поради което не страда от пороци, водещи до неговата нищожност. Обжалваният административен акт е издаден в предвидената от

закона писмена форма – чл. 59, ал. 2 от АПК, във вр. с чл. 73, ал. 1 от ЗУСЕСИФ. От формална страна актът съдържа фактически и правни основания с оглед на изискванията на чл. 59, ал. 2, т. 4 от АПК. При издаването му не са допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила.

Съдът намира оспорвания акт за издаден в несъответствие с материалноправните разпоредби, съображенията в тази насока са следните:

По делото не се спори, а и от представените към преписката документи се установява, че лицата, по отношение на които е извършено плащане на съответните възнаграждения, за които е отказано верифициране на тези разходи са експерти, надлежно ангажирани посредством сключени трудови договори и споразумения за изпълнение на дейности по горепосочения проект на УНИТЕ и от същите лица има надлежно попълнени и подписани Заявления по чл. 113, ал. 3 от КТ. Не се оспорва и факта на положения от тях труд, за който по делото са представени и съответните доклади и отчети.

Като правно основание на оспорения отказ за верифициране на разходи по т. 4 и 6 са посочени нормите на чл. 57, ал. 1, т. 4 ЗУСЕФСУ във вр. с чл. 6, б. б) от Директива 2003/88/ЕО и чл. 113, ал. 5 от КТ.

Разпоредбата на чл. 57, ал. 1, т. 4 ЗУСЕФСУ, определя, че, за да се сметат разходите за допустими, следва да са извършени законосъобразно съгласно приложимото право на Европейския съюз и националното законодателство. В съответствие с нормата на чл. 6, б. „б“ от Директивата „Средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа“.

Чл. 22, параграф 1 допуска дерогация на чл. 6: „Държава членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че: а) никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа; б) никой работник не претърпява вреди от работодателя си за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа; в) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа; г) документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време; д) по искане на компетентните органи, работодателят им предоставя информация за случаите, в които работниците са дали съгласие да работят средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б).

Нормата на чл. 113, ал. 1, т. 2 от КТ определя, че максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от 48

часа седмично. В ал. 3 и 4 на същата разпоредба е определено, че при изричното им писмено съгласие работниците и служителите по ал. 1, т. 2 могат да работят и повече от 48 часа. Посочената като нарушена разпоредба на чл. 113, ал. 5 от КТ, определя, че в случаите на ал. 3 и 4 продължителността на работното време се изчислява за период, не по-дълъг от 4 месеца. Това означава, че изричното писмено съгласие, което работникът или служителят дава на работодателя по договор за допълнителен труд, за работа повече от 48 часа седмично, е за период не по-дълъг от четири месеца.

Спорен по делото е въпросът дали предвидената възможност за допълнителен труд с писмено съгласие на работника/служителя в рамките на четиримесечния период по чл. 113, ал. 5 от КТ може да бъде прилагана повторно, след изтичане на четири месеца. Дали с ново писмено съгласие се реновира срокът по чл. 113, ал. 5 от КТ?

Видно от текста на нормата на чл. 113, ал. 5 от КТ, е, че законът не изисква тези четири месеца да са в рамките на една календарна година, като същевременно липсва и изискване за еднократност на периода, т.е. след изтичането му не съществува изрична нормативна забрана работникът или служителят да даде съгласие за следващ период в рамките на срока на сключения договор за допълнителен труд.

Относимите разпоредби на Директива 2003/88/ЕО също не водят до различен извод. Член 6 на директивата, определя, че държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците продължителността на седмичното работно време се ограничава чрез законови, подзаконови или административни разпоредби, или чрез колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, като средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд не надвишава 48 часа.

С цитираната от органа норма на чл. 22, параграф 1, б. а) от Директивата е предвидено, че държава-членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие, че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б) (четири месеца), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа.

Съгласно гореизложеното и при обстоен анализ на посочените по-горе разпоредби следва извод, че тълкуването на ръководителя на УО е твърде рестриктивно и независимо, същото е мотивирано с духа и целите на Директивата за опазване на безопасността и здравето на работниците, но въвежда забрани, които не се съдържат нито в националния закон, нито в транспонираната с него Директива /в този смисъл Решение № 7466 от 06.07.2023 г., постановено по административно дело № 2992/2023 г. по описа на ВАС, VII отделение по аналогичен случай/.

Оспореното решение е и необосновано относно начина на определяне броя отработени часове, за които не следва да бъде признат разхода. В подробни

писмени бележки, представени от процесуалния представител на ответния административен орган е обяснена методиката, по която се е ръководил УО, като са изложени твърдения, че същата е посочена и в атакуваното решение. Подобни разяснения обаче, които да обективират начина на формиране волята на административния орган липсват в оспореното решение. Това води до извод, че оспореният в настоящето съдебно производство административен акт е и немотивиран.

По изложените съображения, Решение № 0401-81/31.10.2023 г. на Ръководител на Управляващия орган на Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020 г. /ОПНОИР/, в частта по т. 4 и т. 6 от същото, с които е отказано верифициране на разходи в общ размер на 5 512 лв. – по т. 4 в размер на 1 456.00 лв. и по т. 6 в размер на 4 056.00 лв. за бенефициента СУ „Св.К. О.“ по Договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ № BG05M2OP001-1.001-0004-C01, следва да бъде отменено като неправилно и незаконосъобразно, като административната преписка следва да бъде върната на административния орган със задължителни указания по тълкуване и прилагане на закона във връзка с чл. 173, ал. 2 от АПК. На основание чл. 174 от АПК, Съдът следва да определи на административния орган срок за произнасяне. С оглед разпоредбата на чл. 62, ал. 1 от ЗУСЕФСУ (в приложимата редакция), настоящият съдебен състав определя 90-дневен срок на административния орган за произнасяне.

По разноските в производството:

Изходът на спора определя като основателна заявената от жалбоподателя претенция за заплащане на разноски по делото. Съгласно представен списък на разноските, жалбоподателят претендира 44.10 лв. за заплатена държавна такса и 1 440.00 лв. за заплатено адвокатско възнаграждение. В тази връзка ответният административен орган следва да бъде осъден да заплати на жалбоподателя съдебно-деловодни разноски в общ размер на 1 484.10 лв. /хиляда четиристотин осемдесет и четири лева и 10 стотинки/.

По изложените съображения, АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, III-то отделение, 60-ти състав,

Р Е Ш Е Н И Е:

ОТМЕНЯ по жалба на Софийски университет „Св.К. О.“ с Булстат[ЕИК], представлявано от Ректора проф.д.н. А. Г., със седалище и адрес на управление - [населено място], [улица], Решение № 0401-81/31.10.2023 г. на Ръководител на Управляващия орган на Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020 г., в частта по т. 4 и т. 6, с които е отказано верифициране на разходи в общ размер на 5 512 лв. – по т. 4

в размер на 1 456.00 лв. и по т. 6 в размер на 4 056.00 лв. за бенефициента СУ „Св.К. О.“ по Договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ № BG05M2OP001-1.001-0004-C01.

ВРЪЩА административната преписка на Ръководителя на Управляващия орган на ОП „Наука и образование за интелигентен растеж“ със задължителни указания по тълкуването и прилагането на закона и определя 90-дневен срок за произнасяне.

ОСЪЖДА Изпълнителна агенция „Програма за образование“, седалище и адрес [населено място], [улица], [жилищен адрес] да заплати на Софийски университет „Св. К. О.“ с Булстат[ЕИК], сумата 1 484.10 лв. /хиляда четиристотин осемдесет и четири лева и 10 стотинки/, представляваща съдебно-деловодни разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Върховен административен съд на Република България в четиринадесет дневен срок от съобщаването на страните за постановяването му.

СЪДИЯ: