

РЕШЕНИЕ

№ 6179

гр. София, 25.10.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 56 състав,
в публично заседание на 21.09.2022 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Мария Ситнилска

при участието на секретаря Макрина Христова, като разгледа дело номер **3186** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл. 145 и сл. от Административно процесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 405 от Кодекса на труда (КТ).

Образувано е по жалбата на „ТЕЛЕНОР БЪЛГАРИЯ“ЕАД (сегашно наименование „ЙЕТТЕЛ БЪЛГАРИЯ“ЕАД), ЕИК[ЕИК], представлявано от пълномощник адв. С. К. против принудителни административни мерки „задължително за изпълнение предписание“, обективирани в т. 6 и т. 7 от Протокол за извършена проверка изх. № ПР2132437 от 02.11.2021 г., приложени от служители на Дирекция „Инспекция по труда“-Р.. Наведени са доводи за материална незаконосъобразност на оспорения административен акт. Оспорва се констатацията за наличието на положен извънреден труд, доколкото съгласно вътрешните правила на търговското дружество-работодател, респ. трудовите договори е установено работа на смени при сумарно отчитане на работното време за период от един календарен месец, за което всеки месец се изготвя планиран поименен график, в който сборът от работните часове не е по-голям от нормата за продължителност на работното време, установено в чл. 9б от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Изтъква се наличието на предварително дадено съгласие от страна служителите в чл. 13, т. 8 от трудовия договор за полагане при нужда на ношен или извънреден труд. Излагат се доводи, че липсата на положен извънреден труд в обекта освобождава работодателя от задължението му да води специална книга за отчитане на извънреден труд.

Претендира се отмяна на оспорените принудителни административни мерки „задължителни предписания по т. 6 и т. 7“.

Ответникът Дирекция „Инспекция по труда“ - Р. изразява писмено становище за неоснователност на жалбата по съображения за безспорна установеност на положен извънреден труд от служители в проверявания обект, което от своя страна задължава работодателя да води по реда на чл. 149, ал. 1 от КТ специална книга за неговото отчитане. Намира оспорените принудителни административни мерки за издадени при напълно изяснена фактическа обстановка, в съответствие с материалния закон и при спазване на административно производствените правила. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Настоящият съдебен състав, след като се запозна с доказателствата по делото, прецени доводите на страните и съобрази приложимите правни норми, намира жалбата за ДОПУСТИМА, като подадена от надлежна страна-адресат на индивидуален административен акт с неблагоприятни правни последици, в законоустановения срок по чл. 149, ал. 1 от АПК.

Разгледана по същество жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА по следните съображения:

По делото не е спорно, че в периода от 05.10.2021 г. до 02.11.2021 г. от дирекция „Инспекция по труда“ - Р. е извършена проверка на „Теленор България“ ЕАД - офис 133 в Р.. В хода на проверката, въз основа на представените трудови досиета е установено (т. 6 от протокола), че И. Х. И., наета в „Теленор България“ ЕАД - офис 133 в [населено място] е положила извънреден труд, възложен от работодателя, през месеците както следва: май 2021 г. - 8 ч.; юли 2021 г. - 2 ч. и 30 м.; месец август 2021 г. - 8 ч. и октомври 2021 г. - 1 час. Фактът за положен извънреден труд е установен въз основа на ведомостите за заплати за съответния месец, където изрично е посочена продължителността на извънредния труд, респ. размерът на дължимото се възнаграждение за него. Не спорно, че наетата в „Теленор България“ ЕАД - офис 133 в [населено място] Х. И. е майка на дете до 6 годишна възраст (видно от Акт за раждане на дете, съхраняващ се в трудовото досие на служителката), както и че работодателят не е представил писмено съгласие от същата за полагане на извънреден труд през посочените месеци за всеки отделен случай. Така констатираното е квалифицирано като нарушение на чл. 16 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

На следващо място, в хода на проверката е констатирано (т. 7 от протокола), че работодателят „Теленор България“ ЕАД не води специална книга за отчитане на извънредния труд в обект офис 133 в [населено място], в която да се посочват трите имена на работника или служителя; номерът на заповедта за полагане на извънреден труд, денят и часът на започване и завършване на работата и размерът на трудовото възнаграждение, изплатено на работника за положения от него извънреден труд, както и денят определен за почивка по реда на чл. 15, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Непредставянето на специална книга за отчитане на извънредния труд е квалифицирано като нарушение на чл. 149, ал. 1 от КТ във връзка с чл. 18, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Резултатите от проверката са обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2132437 от 05.10.2021 г.

За отстраняване на констатираните нарушения, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ са дадени задължителни предписания както следва:

по т. б) Съгласно чл. 16 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските

работодателят „Теленор България“ ЕАД да изисква съгласие в писмена форма от И. Х. И., наета в „Теленор България“ ЕАД, офис 133 в [населено място], майка на дете до 6-годишна възраст, за полагане на извънреден труд за всеки конкретен случай.

по т. 7) Съгласно чл. 149, ал. 1 от КТ във връзка с чл. 18, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските работодателят „Теленор България“ ЕАД да води специална книга за отчитане на извънредния труд в обект офис 133 в Р., [улица], в която да се отразяват данните за служителите, положили извънреден труд в обекта.

Въз основа на така установеното от фактическа страна, настоящият съдебен състав обосновава следните правни изводи:

При извършената служебна проверка на законосъобразността на оспорените предписания, съгласно чл. 168, ал. 1 от АПК, на основанията посочени в чл. 146 от АПК, настоящият съдебен състав намира същите за издадени от компетентен орган, в кръга на предоставените му от закона правомощия - чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ. Разпоредбата на чл. 404, ал. 1 от КТ определя като компетентни органи по прилагане на принудителни административни мерки за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици органите на Изпълнителната агенция “Главна инспекция по труда”.

Една от принудителните административни мерки, регламентирани в нормата на чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ е даването на задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство. Като принудителни административни мерки предписанията имат характера на индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21, ал. 1 от АПК и издаването им следва да е съобразено с изискванията за законосъобразност на индивидуалните административни актове.

Волеизявлението за налагане на оспорените предписания е обективизирано в писмена форма и по валидността му не се спори. Съдържанието на протокола покрива изискванията на чл. 59, ал. 2 от АПК.

Оспорените предписания са издадени и в съответствие с материално правните разпоредби.

Предпоставка за прилагането на принудителни административни мерки „задължително за изпълнение предписание“ по чл. 404, ал. 1 от КТ е наличието на констатирано нарушение на трудовото законодателство.

По делото не се спори, че „Теленор България“ ЕАД (сегашно наименование „Йетел България“ ЕАД) притежава качеството на работодател по смисъла на §1, т. 1 от ДР на КТ. Като работодател търговското дружество участва в трудовите правоотношения, възникващи с наетите от него работници и служители и е адресат на императивните правила на КТ относно съдържанието на тези правоотношения.

По отношение на констатираното в т. 6 от протокола нарушение, респ. приложената с т. 6 от разпоредителната част принудителна административна мярка:

Обективизираната в т. 6 от разпоредителната част на протокола принудителна административна мярка е състои в следното: Работодателят „Теленор България“ ЕАД да изисква съгласие в писмена форма от И. Х. И., наета в „Теленор България“ ЕАД, офис 133 в [населено място], майка на дете до 6-годишна възраст, за полагане на извънреден труд за всеки конкретен случай.

Същата е обоснована с констатацията, че И. Х. И., наета в „Теленор България“ ЕАД,

офис 133 в [населено място] и майка на дете до 6 - годишна възраст е полагала извънреден труд, възложен от работодателя, без дадено съгласие в писмена форма за всеки случай. За нарушена е сочена разпоредбата на чл. 16 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

С оглед наведените в жалбата доводи, спорно по делото е наличието на положен извънреден труд от И. Х. И. през проверявания период, а от там и възникването на задължението на работодателя за изискване на писмено съгласие за всеки случай на полагане на извънреден труд.

Съгласно 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 на работника или служителя извън установеното за него работно време. Ал. 2 от чл. 143 от КТ изрично забранява извънредния труд. Изключенията от тази забрана са въведени в нормата на чл. 144 от КТ.

Съгласно чл. 142, ал. 2 от КТ работодателят може да установява сумарно изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца.

Съгласно трудовите договори на служителите, наети в търговски обект 133, [населено място], [улица] (приложени като доказателство по делото) страните са договорили нормална продължителност на работното време, с продължителност на работната смяна до 12 часа за работен ден, съгласно утвърден график и сумарно отчитане на работното време за календарен период от един месец, съобразно утвърдените вътрешни правила на дружеството (т. 2.4). В същите е посочено, че ако в края на всеки период на сумарно отчитане на работното време се установи надвишаване на законоустановената нормална продължителност на работното време за съответния период, то се отчита и заплаща като извънреден труд в съответствие с изискванията на КТ и приложимата нормативна уредба; заплащането става с възнаграждението за месеца следващ края на периода на сумарно отчитане на работното време.

Сумарното изчисляване на работното време е форма на отчитане, при която установената нормална продължителност на работното време по чл. 136 и чл. 140 от КТ се спазва за определен период от време, който е по-продължителен от един ден, респективно-седмица. В този случай продължителността на работното време през отделните работни дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетения период, като балансът на работното време и почивките се спазва средно за периода, през който се отчита (сумира) работното време. Когато в края на отчетения период, нормата на работното време за въведения период на сумарно изчисляване на работното време е превишена ще е налице извънреден труд.

С оглед на това неоснователно е твърдението на пълномощникът на оспорващия, че надвишаването на нормата на продължителност при сумарно изчисляване на работното време е практически невъзможна.

В случая наличието на положен извънреден труд от страна на И. Х. И., наета в „Теленор България“ ЕАД, офис 133 в [населено място] се потвърждава от приложените по делото ведомости за заплати за съответния месец, където изрично е посочена продължителността на извънредния труд, респ. размерът на дължимото се възнаграждение за него.

Разпоредбата на чл. 16 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските посочва, че майките с деца до 6-годишна възраст, майки, които се грижат за деца с

увреждания независимо от възрастта им, както и трудоустроени работници и служители следва да дават съгласие за полагане на извънреден труд в писмена форма за всеки отделен случай.

По делото не е спорно, че И. Х. И. е майка на дете до 6-годишна възраст.

Подаването на съгласие от страна на И. Х. И. за положения от нея извънреден труд през проверявания период подлежи на доказване от страна на работодателя. В случая, по делото не са представени писмени доказателства, а и не се твърди наличието на такива, които да установят дадено от нея съгласие за полагане на извънреден труд за всеки отделен случай през проверявания период.

При безспорните фактически констатации, че И. Х. И. е полагала извънреден труд през проверявания период, отчетен и заплатен от работодателя във ведомостите за заплати и при липсата на дадено от нейна страна писмено съгласие за полагането му за всеки случай, правилен е изводът на административния орган за извършено нарушение на чл. 16 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, което от своя страна е основание за издаване на задължителното предписание по чл. 404 от КТ.

По отношение на констатираните в т. 7 от протокола нарушение, респ. приложената с т.7 от разпоредителната част принудителна административна мярка:

Предпоставка за прилагането на принудителната административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ, както вече бе посочено, е наличието на констатирано нарушение на трудовото законодателство.

В настоящия случай, предпоставка за прилагане на принудителната административна мярка по т. 7 са констатираното в т. 7 от Протокола за извършена проверка нарушение на чл. 149, ал. 1 от КТ във връзка с чл. 18, ал.1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Както вече бе посочено, в хода на административното производство безспорно е доказано, че служителите на „Теленор България“ЕАД, наети в обект офис 133 в [населено място], [улица] са полагали извънреден труд през проверявания период.

Нормата на чл. 149, ал. 1 от КТ задължава работодателят да води специална книга за отчитане на извънредния труд. Съдържанието на тази книга е регламентирано в чл. 18 , ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. В хода на административното производство, а и пред съда не е представена такава книга за обект - офис 133 в [населено място], [улица], което обосновава извод, че такава не е водена.

Предвид изложеното обосновано и законосъобразно е даденото с т. 7 от протокол за извършена проверка № ПР2132437 от 012021 г. предписание „Теленор България“ЕАД да води специална книга за отчитане на извънредния труд в обект офис 133 в [населено място], [улица], в която да се отразяват данните за служителите положили извънреден труд в обекта.

В обобщение на изложеното настоящият съдебен състав намира, че оспорените принудителни административни мерки „задължителни за изпълнение предписания“ по т. 6 и 7 от Протокола за извършена проверка, като издадени в съответствие с материалния закон следва да бъдат потвърдени, а депозираната срещу тях жалба отхвърлена като неоснователна.

С оглед изхода на спора и на основание чл. 143, ал. 3 АПК оспорваният следва да бъде осъден да заплати на ответника разноски за юрисконсултско възнаграждение, определени в размер на 100 (сто) лева на основание чл. 144 АПК във връзка с чл. 78,

ал. 8 от ГПК във връзка с чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.
Предвид изложеното, Административен съд София-град, Второ отделение, 56-ти състав, на основание чл. 172, ал. 2 от АПК

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „ТЕЛЕНОР БЪЛГАРИЯ“ЕАД (сегашно наименование „ЙЕТТЕЛ БЪЛГАРИЯ“ЕАД), ЕИК[ЕИК], представлявано от пълномощник адв. С. К. против принудителни административни мерки „задължително за изпълнение предписание“, обективирани в т. 6 и т. 7 от Протокол за извършена проверка изх. № ПР2132437 от 02.11.2021 г., приложени от служители на Дирекция „Инспекция по труда“-Р..

ОСЪЖДА „ТЕЛЕНОР БЪЛГАРИЯ“ЕАД (сегашно наименование „ЙЕТТЕЛ БЪЛГАРИЯ“ЕАД), ЕИК[ЕИК], представлявано от пълномощник адв. С. К. да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“ – Р. разноски по делото в размер на 100 (сто) лева. Решението може да бъде обжалвано пред Върховния административен съд, Тричленен състав в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ: