

РЕШЕНИЕ

№ 14228

гр. София, 25.04.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 22 състав, в
публично заседание на 28.03.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Десислава Корнезова

при участието на секретаря Илияна Тодорова, като разгледа дело номер **11581** по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. чл. 405 от Кодекса на труда /КТ/.

Образувано е по жалба на „ВиВенда 1728“ ООД, представлявано от управителя Х. Д. Д., подадена чрез адв. Ц. Г. Т., срещу задължителни предписания, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2429511 от 30.09.2024 г., съставен от инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“- С., в частта по т. 3, т.4, т.5 и по т. 7- т. 16.

В обстоятелствената част на жалбата са въведени съображения за нищожност, необоснованост и незаконосъобразност на акта, поради постановяването му в противоречие с материалния закон. Оспорва се констатацията, че работодателят не е заплатил на работниците извънреден труд, както и че описаните почивки са физиологични и следва да се включват в работното време. Твърди, че работодателят е въвел сумирано изчисляване на работното време, изготвени са графици, с които служителите са запознавани, като те са работили в различни по продължителност смени. При издаване на предписанията инспекторите са взели предвид единствено броя смени без да се съобрази различната им продължителност. Посочва, че са изработените часове са изготвени отчети форми, подписани от работниците. За месеците май и юни 2024г. са били определени почивки по чл. 151 от КТ за работниците, които присъстват 12 часа в предприятието : 1 почивка от 45 минути и 5 почивки от 15 минути, а за работниците, които присъстват по-малко от 12 часа в предприятието - 1 почивка от 30 минути и 2 почивки от 15 минути. Възразява срещу възприето от проверяващите разбиране, че се касае за физиологични почивки. Твърди, че във “ВиВенда 1728” ООД не са налице

кумулятивно изброените предпоставки за въвеждане на физиологични почивки съгласно чл. 9 от Наредба № 15 от 31 май 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа и по – конкретно, че работният процес е постоянен и равномерен. В предприятието били въведени физиологични почивки, които се ползвали отделно от почивките по чл. 151 от КТ. Излага, че инспекторите не са отчели, че правата на работниците не са нарушени, тъй като са им платени бонуси, които многократно надхвърлят твърдените и неправилно изчислени часове извънреден труд. Предписанията относно служителката М. И. Л. били незаконосъобразни, тъй като към датата на издаването им трудовото правоотношение с това лице е било прекратено, поради което липсвала компетентност за налагане на принудителните административни мерки чл. 404, ал.1, т.1 КТ. В такъв случай, отношенията, свързани с дължими суми за трудови възнаграждения и обезщетения били гражданскоправни, които могли да се решат единствено по исков ред.

В проведените съдебни заседания жалбоподателят, редовно призован, се представлява се от адв. Ц. Т., който поддържа жалбата, а по същество на спора моли за нейното уважаване, както и за възстановяване на извършените разноски в процеса, възлизащи на стойност от 1 750, 00 лева.

Ответникът – Дирекция „Инспекция по труда“- С. се представлява от юрк. М. Т., който оспорва жалбата. По същество моли за нейното отхвърляне и потвърждаване на задължителните предписания. Посочва, че от жалбоподателя са били изисквани всички относими доказателства във връзка с начисляване на положения труд, за да се определи работното време и платените възнаграждения, но доказателствата са представени едва в съдебно заседание. Акцентира, че работодателят е определил почивките по начин, че работното време се разделя на повече от 3 части в нарушение на чл. 139, ал.4 от КТ. Заявено е искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение и е отправено възражение за прекомерност на претендираното от жалбоподателя адвокатско възнаграждение.

Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по направеното оспорване на акта.

Административен съд София-град, след като обсъди доводите на страните и прецени събраните по делото доказателства по чл.235, ал.2 ГПК във вр. с чл.144 АПК, приема за установено следното от фактическа страна:

В Дирекция „Инспекция по труда“- С., е постъпил сигнал /жалба/ вх. № 24093272/17.07.2024 г. от М. И. Л. с оплакването, че през месец март 2024 г. е подала молба за ползване на 2 дни платен отпуск от 26.03.2024 г., като по график почивала на 24, 25, 28 и 29 март, но в присъствената форма били отчетени 4 дни отпуск и служителката не я подписала, не получила фиш за изплатената работна заплата, не и бил заплатен извънредният труд, който е положила на 03.03.2024 г. В графика за следващия месец имала смени в три последователни дни по 12 ч., като уговорката с работодателя била за смени 2 дни работа, 2 дни почивка. През следващите месеци работодателят продължил да включва в графика смени по 12 ч., включително в три последователни дни, заплата за месец април не била в уговорения размер, а именно 130 лв. брутен осигурителен доход, 12 - часови смени при график, два дни почивка, два дни работа. Служителката подписала графика за м. март, въпреки че не отговарял на действително отработените смени. В разговор с работодателя относно размера на възнаграждението,

управителят се позовал на заповед за въвеждане на 2 часа почивка при 12 часови смени, която заповед служителката не била подписвала. През следващите месеци графикът бил изготвен на същия принцип. В резултат на преумората и стреса през месец юни служителката се разболяла, изпратила болничния лист по пощата, защото не успяла да се свърже с работодателя. Наложило се повторно да ползва отпуск по болест през м.юни 2024г. Работила съгласно графика 16 работни дни по 12 ч., били й заплатени 839 лева, което не съответствало на възнаграждението, уговорено в трудовия договор, не й бил представен формуляр за работната заплата, поради което е помолила за съдействие контролните органи на Дирекция „Инспекция по труда“- С.. Към сигнала е представен трудов договор № 143/09.09.2021 г.; допълнително споразумение № 1/31.03.2022 г.; допълнително споразумение № 2/01.10.2022 г.; допълнително споразумение от 31.08.2023 г.; 2 бр. болнични листове за временна нетрудоспособност за периода 10.06.2014г.-14.06.2024г. и 20.06.2024г.-21.06.2024г.; заповед за прекратяване на трудово правоотношение от 17.09.2024 г.; таблици за отчитане явяването и неявяването на работа за периода от месец август 2023 г. до юни 2024 г.

С призовка от 01.08.2024 г. Дирекция „Инспекция по труда“- С., е изискала от работодателя заверени преписи от трудовите досиета на всички лица, които упражняват трудова дейност в дружеството, документи за изплатени възнаграждения считано от м. август 2023 г., разпределението и отчитането на работното време за същия период, копия от правила за работна заплата, правилник за вътрешния ред и други документи.

В писмено обяснение от 09.08.2024г. „ВиВенда 1728“ ООД, чрез пълномощника си адв. Ц. Т. е изложено, че със заповед от 30.04.2024 г. е определено сумирано изчисляване на работното време, неговата продължителност и почивките. Когато работниците били на 12 часови смени, почивките били общо 2 астрономически часа /1 бр. почивка за хранене, 5 броя почивки по 15 минути/, а когато смените са по – кратки от 12 часа, тогава почивките били общо 1 астрономически час /обедна почивка от 30 минути и 2 броя почивки по 15 минути/. Това представлявали почивки по см. на чл.151 КТ, не са физиологични такива и не се включвали в работното време. В приложените графици, означението с буквата Р , значело 12 ч. смяна, от които 10 ч. труд и 2 часа почивка; а с Р2 – смяна от 9 часа, от които 8 часа труд и 1 час почивка. Приложена е бележка от 09.05.2024 г., в която е записано Л., час на пристигане 9 ч., час на тръгване 21 ч., М. час на пристигане 12 ч. и час на тръгване 21 ч. срещу имената и часовете са положени подписи. В бележка от 08.05.2024 г. е посочено К. – час на пристигане 9 ч. и час на тръгване 21 ч.; М. час на пристигане - 12 ч. и час на тръгване - 21 ч. В бележка от 07.05.2024 г. е посочено М. – час на пристигане 9 ч., час на тръгване 21 ч.; М. час на пристигане - 12 ч., час на тръгване - 21 ч.

След извършване на проверка по спазване на трудовото законодателство, инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“- С., са дали задължителни предписания на „ВиВенда 1728“ ООД, обективирани в протокол № ПР2429511/30.09.2024г., както следва:

т.3: Работодателят да актуализира заповед изх. № 12/30.04.2024г., като включи физиологичните режими на труд и почивка в рамките на работния ден /работната смяна/, съгласно чл.6, ал.2 от Наредба № 15/31.05.1999г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

т.4: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., К. К. С. за положения от тях извънреден труд през м.август 2023г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-

малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.5: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., К. К. С., Л. Д. Б. и М. И. Л. за положения от тях извънреден труд през м.септември 2023г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.7: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., за положения от него извънреден труд през м. октомври 2023г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.8: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С. и Л. Д. Б. за положения от тях извънреден труд през м. ноември 2023г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.9: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., К. К. С., Л. Д. Б. и М. И. Л. за положения от тях извънреден труд през м. декември 2023г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.10: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., за положения от него извънреден труд през м. февруари 2024г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.11: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., К. К. С., Л. Д. Б. и М. И. Л. за положения от тях извънреден труд през м. март 2024г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.12: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., К. К. С., Л. Д. Б. за положения от тях извънреден труд през м. април 2024г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.13: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., К. К. С., Л. Д. Б. и М. И. Л. за положения от тях извънреден труд през м. май 2024г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.14: Работодателят да начисли и заплати на Д. Д. С., К. К. С., Л. Д. Б. и М. И. Л. за положения от тях извънреден труд през м. юни 2024г. трудово възнаграждение в увеличен размер не по-малко от 50 %- за работа при сумирано изчисляване на работното време съгласно чл.262, ал.1, т.4 КТ.

т.15: Работодателят да начисли на М. И. Л. уговореното трудово възнаграждение за извършената работа за м. юни 2024г., съгласно чл.128, т.1 КТ.

т.16: Работодателят да изплати на М. И. Л. в пълен размер уговореното трудово възнаграждение за извършената работа за м. юни 2024г., съгласно чл.128, т.2 КТ.

Предписанията обективирани в т. 3 до т. 16 от протокол № ПР2429511 от 30.09.2024 г., съставен от инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“- С., са били обжалвани по административен ред от „ВиВенда 1728“ ООД. Прието е било Решение изх. № 24093828/28.10.2024 г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна

инспекция по труда“, с което жалбата е отхвърлена като неоснователна.

Жалбата срещу предписанията по т. 3- т. 5 и т. 7- т. 16 е депозирана в Административен съд София – град на 14.11.2024г.

По делото е приобщена административната преписка, представени са заповед № ЧР-385/20.03.2024г., заповед № ЧР- 382/20.03.2024 г. на изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИАГИТ), както и длъжностна характеристика за длъжността „главен инспектор“ в отдел „Условия на труд“ в Дирекция „Инспекция по труда“ – С. и длъжностна характеристика на длъжността „инспектор“ в отдел „Условия на труда“ в Дирекция „Инспекция по труда“ – С..

По делото са представени 11 броя предварителни графици на работните дни в обекта от м. август 2023 г. до м. юни 2024 г.; 22 броя таблици за отчитане явяването/неявяването на работа за същия период, подписани от служителите, както и 4 броя искания от 02.08.2024 г. ведно с обясненията към тях на М. Л., К. С., Л. Б. и Д. С..

В съдебното производство е допуснато и прието експертно заключение, изготвено от вещото лице С. Й. П.. Въз основа на представените по делото доказателства, както и допълнителни проверки в счетоводството на дружеството, вещото лице е констатирало, че четиримата работници/служители на длъжност „продавач - консултант“ Д. Д. С., К. К. С., Л. Д. Б. и М. И. Л., са полагали труд в обекта на жалбоподателя – магазин в [населено място], [улица] по трудово правоотношение на пълно работно време от 8 часа, с възможност за подневно или сумарно изчисляване на работното време през проверявания период от месец август 2023 г. до месец юни 2024 г., включително. За целия период било въведено сумарно изчисляване на работното време с период на отчитане един месец, за което ежесмесечно са издавани заповеди от работодателя и се е работило на дневни смени от 12 часа от 09.00 до 21.00 часа. За всеки от месеците били представени предварителни графици, таблица за отчитане явяването и неявяването на работа.

Период	Служител	Всичко часове	Отработено време в присъствен и дни, документир ан в отчетните форми и документи, приоб щени по делото в о.с.з. на 17.01.2025 г.	Извънреден труд /съгласно доказателства от о.с.з. от 17.01.25 г./	Отработен о време в присъстве ни дни, по документи те от админист ративната преписка на Инспекци я по труда С.	Извън- реден труд според предст. докумен ти пред Инспекц ия по труда
08.2023 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	183,5 185,5 183 184	159,5 ч 137,5 143 176	- 1,5 ч. - -	187 154 143 176	27 ч. 18 ч. - -
09.2023 г.	Д. С. К. С.	154 150,5	154 126,5	2 -	187 154	35 ч. 26 ч.

	Л.Б. М. Л.	152,5 154	104,5 154	0,5 2	143 176	39 ч. 24 ч.
10.2023 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	178 176 173 173	154 176 165 165	2 - - -	176 176 165 165	24 ч. - - -
11.2023 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	178 176 178 176	154 176 154 176	2 - 2 -	154 176 154 176	2 ч. - 2 ч. -
12.2023 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	170,5 159,5 159,5 146	170,5 159,5 159,5 122	26,5 15,5 15,5 2	198 187 187 132	54 ч. 43 ч. 43 ч. 12 ч.
01.2024	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	173 173 178 176	165 165 154 176	- - 2 -	165 165 154 176	- - 2 ч. -
02.2024 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	168 165 165 168	152 165 165 152	- - - -	154 165 165 154	2 ч. - - 2 ч.
03.2024 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	160 160 161 160	136 160 137 128	- - 1 -	176 187 165 154	40 ч. 27 ч. 29 ч. 26ч.
04.2024 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	176 176 176 172	152 152 177 164	- - - -	154 154 187 165	2 ч. 2 ч. 11 ч. -
05.2024 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	152 152 152 152	152 144 80 152	- - - -	160 150 110 152	8 ч. 6 ч. 30 ч. -
- 06.2024 г.	Д. С. К. С. Л.Б. М. Л.	160 160 160 160	128 160 152 104	- - - -	140 170 150 110	12 ч. 10 ч. - 6 ч.

„Всичко часове“ включва цялото време в осигурителен и трудов стаж - реално отработеното време, физиологични почивки, платен и неплатен

отпуск, отпуск за временна нетрудоспособност. „Присъствени часове“ са часовете, в които реално е полаган труд при работодателя.

Вещо лице С. П. е констатирало разминаване между констатациите и изчисленията на ответника за положения труд от работниците/служителите и трудът, който е документиран в отчетните форми и другите документи, приобщени по делото в заседанието на 17.01.2025 г. Посочила е, че вероятната причина за различието е, че по време на извършване на проверката Дирекция „Инспекция по труда“ – С. не е разполагала и не е разгледала въпросните отчетни форми и разписания, а същите са били представени от жалбоподателя на по-късен етап, във фазата на административното обжалване пред по-горестоящия орган.

Направено е изчисление на алтернативен вариант за месеците май и юни 2024 г., ако се допусне, че петте почивки от по 15 минути са физиологични и следва да се включват в работното време, тогава положеният, надвишаващ определената норма за продължителност на работното време труд е в размер на:

Месец и година	Работник/служител	Извънреден труд, изчислен по отчетните форми и документи, приобщени по делото в о.с.з. на 17.01.2025 г.	Извънреден труд, изчислен по документите от административната преписка на Инспекция по труда С.
Май 2024г.	Д. С. К. С. Л. Б. М. Л.	15 ч. 15 ч. 1,25 ч. 10 ч.	28 ч. 24,75 ч. 43,75 ч. 10 ч.
Юни 2024г.	Д. С. К. С. Л. Б. М. Л.	10 ч. 15 ч. 2,50 ч. 10 ч.	29,50 ч. 31,25 ч. 16,75 ч. 19,75 ч.

От събраните в процеса гласни доказателствени средства, чрез разпит на М. Р. Х.-Ц., служител във „ВиВенда 1728“ ООД на длъжност управител „Маркетинг и продажби“, се установява, че служителите в дружеството работят на график, като изчисляването на работното време е на сумиран принцип въз основа на осемчасовия работен ден. Свидетелката изготвяла предварителен график на смените, които са основно дванадесетчасови, като

не се изключвало и други по-кратки смени по различни причини през текущия месец. В края на месеца се съставяла отчетна форма, която се потвърждавала от служителите и се изпращала към счетоводство, където се изготвяла окончателната отчетна форма по графика и всички служители се съгласявали с нея чрез подписа си. През 2024 г. са били въведени пет броя почивки по 15 мин., които се заплащали на работниците. Почивките, които се ползвали по КТ били за физиологични нужди и такива, утвърдени със заповед на управителя на дружеството – обедна почивка и други кратки почивки в рамките на един час дневно, респ. два часа дневно. Свидетелката посочва, че работниците могли през работната смяна да ползват физиологични почивки, толкова, от колкото имали нужда.

Събрани са и гласни доказателствени средства, чрез разпит на А. Н. Б., която е участвала при извършване на проверката на жалбоподателя. Тя посочва, че от работодателя не са били представени всички изискани документи, включително предварителни графици, фишове за получена работна заплата и други.

При така установеното от фактическа страна, **Административен съд София-град** достигна до следните **правни изводи**:

Жалбата е процесуално допустима, защото е подадена срещу подлежащ на оспорване пред съд административен акт, от лице, което е негов адресат и чиято правна сфера той засяга неблагоприятно, в законоустановения 14 - дневен срок по чл. 405 КТ.

Разгледана по същество, жалбата е **НЕОСНОВАТЕЛНА**.

Съгласно разпоредбата на чл. 404, ал. 1, т. 1 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, 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“. Предписанията като изрично волеизявление на инспектори на Дирекция „Инспекция по труда“- С.,

непосредствено и пряко засягащи права, свободи и/или законни интереси на жалбоподателя, представляват индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21, ал.1 от АПК. С налагането на принудителни административни мерки /ПАМ/, се цели да се предотвратят, преустановят или поправят вредните последици от нарушенията на трудовото законодателство.

На първо място, съгласно чл.4, ал.1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, приет с Постановление на Министерски съвет № 313 от 05.10.2022 г., обн. ДВ. бр. 81 от 11 октомври 2022г. (Правилника), цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, се осъществява от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика. Специализираната ѝ администрация е организирана в дирекции, сред които и Дирекция „Инспекция по труда“ – С.. Дирекциите упражняват цялостен контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, както и специализиран контрол по други нормативни актове, когато това е възложено със закон. В чл. 21, ал. 1 от Правилника се посочва, че при и по повод изпълнение на служебните си задължения инспекторът е контролен орган и има правомощия, установени в Кодекса на труда, като териториалната компетентност се определя и изменя от изпълнителния директор, като за целта издава изрична заповед (ал.5). В чл. 23, ал.1, т.1 от Правилника е разписано, че при установяване на нарушение на законодателството контролният орган прилага принудителни административни мерки. Проверката, при която е съставен протокол № ПР2429511 от 30.09.2024г., е извършена от инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – С., а именно: А. Н. Б. - главен инспектор, Е. Н. Г. - главен инспектор и Ц. Д. Т. - инспектор. Със заповед № ЧР - 385/20.03.2024 г. на изпълнителния директор на ИАГИТ, служебното правоотношение на А. Н. Б., считано от 25.03.2024 г. е изменено и същата е назначена за главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ – С.. Със заповед № ЧР - 382/20.03.2024 г. на изпълнителния директор на ИАГИТ, служебното правоотношение на Е. Н. Г., считано от 25.03.2024 г. е изменено и същата е назначена за главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ – С.. Със Заповед № ЧР - 704/27.09.2023г. на изпълнителния директор на ИАГИТ, Ц. Д. Т. е назначен на длъжност „инспектор“ в Дирекция „Инспекция по труда“ – С.. Сред преките задължения на длъжността „главен инспектор“ и „инспектор“, съгласно приетите по делото длъжностни характеристики са предприемане принудителни административни мерки за отстраняване на констатираните нарушения.

Не се споделят изложените в жалбата възражения относно липсата на компетентност за издаване на административния акт поради обстоятелството, че трудовият договор на М. Л. е бил прекратен и „ВиВенда 1728“ ООД е изгубило качеството „работодател“. В разпоредбата на чл. 404, ал. 1, т.12 от КТ е заложено правомощието на контролните органи, да дават задължителни предписания на работодателя и органа по назначаването за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения. Не се констатира да са налице предпоставките за приложение на чл. 404, ал.3 КТ, доколкото не са налични писмени доказателства, към дата 30.09.2024г. М. И. Л. да е предявила пред съда свои имуществени претенции към „ВиВенда 1728“ ООД. Възприетото от жалбоподателя становище за липса на компетентност на органа при прекратяване на трудовото правоотношение, би създавало възможност работодателите да избягват налагането на принудителни административни мерки като прекратяват трудовите договори с работниците/служителите. Ето защо, актът е издаден от компетентен орган по смисъла на чл. 146, т. 1 АПК и няма основания за обявяване на неговата нищожност.

На второ място, поради липсата на изрична уредба относно формата и съдържанието на предписанията и ПАМ, приложение намира чл. 59, ал. 2 от АПК. Административният акт е мотивиран, описаната фактическа обстановка е пълна и съответна на събрания и приложен по преписката доказателствен материал. Посочено е правното основание за издаване на предписанията, констатираните нарушения, както и конкретните действия, които работодателят следва да предприеме за отстраняването на вредните последици от тях. Не е налице основанието по чл. 146, т. 2 от АПК.

На трето място, съдът приема, че не са допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила, предпоставка за отмяна на акта на основание чл. 146, т. 3 от АПК.

Административното производство е иницирано по сигнал на М. И. Л.. Жалбоподателят е уведомен за това, като му е предоставена възможност да ангажира доказателства и обяснения. Преценката на контролния орган е направена след като са обсъдени релевантните за случая факти и обстоятелства в изпълнение на разпоредбите на чл.35 и чл.36 от АПК. В този смисъл, не се констатира нарушение на правото на защита на жалбоподателя в хода на проведеното производство.

На четвърто място, спорът между страните се свежда до приложението на нормите на материалния закон- основание за отмяна по чл. 146, т. 4 от АПК. С предписанията на жалбоподателя е указано да начисли и заплати положения от служителите извънреден труд при сумирано изчисляване на

работното време за всеки от месеците август 2023 г. – юни 2024 г., да актуализира издадената от него заповед изх. № 12/30.04.2024 г., като включи физиологичните режими на труд и почивка в рамките на работния ден, да начисли и изплати в пълен размер трудовото възнаграждение за м. юни 2024г. на М. И. Л..

Легалната дефиниция на понятието „извънреден труд“ е установена в чл. 143, ал. 1 от КТ, която гласи, че 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. В чл. 143, ал. 2 от КТ е въведена забрана на полагането на извънреден труд, като хипотезите по изключение са уредени в чл. 144 от КТ. В чл. 142, ал.2 от КТ е предвидена възможността изчисляването на работното време да не е подневно в работни дни както гласи чл. 142, ал.1 от КТ, а сумирано, като за целта работодателят определя период с продължителност от 1 до 4 месеца. Разпоредбата на чл. 9а, ал. 1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските въвежда изискванията едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл. 142, ал. 2 КТ, работодателят да утвърждава поименни графици за работа за съответния период. Графиките трябва да се съхраняват най-малко 3 години след края на периода, както и работодателят да запознава работниците или служителите с утвърдените графици преди започване на работа по тях. Изготвянето на работен график за целия период на сумирано изчисляване на работното време и определянето на норма за неговата продължителност по смисъла на чл. 9а, ал. 3 НРВПО имат за цел да не се допуска полагане на извънреден труд от работниците. Графикът е прогнозен и планов документ за времето (установения период на отчитане), през което работникът следва да престои работна сила. Като такъв документ, той подлежи на промяна в хода на изпълнението му. Съгласно чл. 9а, ал. 2 от НРВПО 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. 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 от Наредбата (съгласно чл. 9а, ал. 3 НРВПО). В чл. 9б, ал.1 от НРВПО е посочено, че нормата се определя в часове, като броят работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор. В ал. 2 на същия член е предвидена хипотезата, в която при

използване на отпуск, нормата за продължителност на работното време на служителя се преизчислява, като от броя на работните дни по календар се изваждат съответните дни отпуск, разрешени в работни дни по календар. Нормата за продължителност на работното време се намалява и със съответните часове по утвърдения поименен график при използване на отпуск за временна неработоспособност и други случаи изрично посочени в разпоредбата.

В представения по делото трудов договор № 156/30.11.2021 г., сключен между Д. Д. С. и „ВиВенда 1728“ ООД, в чл. 2.2 е уговорено изпълнение на длъжността продавач - консултант на пълно работно време от 8 часа, като периода на отчитане на работното време е месечен при сумирано изчисляване по чл.142, ал.2 КТ. В допълнително споразумение от 31.08.2023 г. към трудовия договор, в чл. 1.4. отново е уговорено пълно работно време на 8 часа, като е прието, че начинът на изчисляване на работното време се определя със заповед на работодателя, като се допуска във връзка с нуждите на предприятието както подневно, така и сумирано изчисляване на работното време. Идентични условия, относно пълно работно време на 8 часа, въвеждане на възможност за изчисляване на работното време със заповед на работодателя, както и подневно или сумирано изчисляване на работното време, са предвидени и в трудов договор № 130/18.05.2021 г. между жалбоподателя и К. К. С., както и допълнително споразумение от 31.08.2023г. Идентични условия на труд са въведени и в трудов договор № 157/06.12.2021 г. и допълнително споразумение от 31.08.2023 г. по отношение на Л. Д. Б.. Аналогични са клаузите и на трудов договор № 143/09.09.2021 г. и допълнително споразумение от 31.08.2023 г., сключени между жалбоподателя и М. И. Л..

В периода 01.08.2023 г. – 30.04.2024 г., по отношение на който органа е направил предписанията по т. 4, т. 5, т. 7- т. 12 от обжалвания протокол, са издадени заповеди за сумирано изчисляване на работното време за отчетен период от 1 месец, с продължителност на работното време от 09 часа до 21 часа и почивка от 1 час. Предвидено е също изготвянето на предварителен график, като след изтичане на съответния месец се събира информация от отговорника на обекта за действително отработените часове през месеца. За всеки от месеците от посочения период са представени както предварителен график на работните дни в магазин V. Fine B. – О., така и присъствена форма, подписана от всеки от служителите срещу отбелязването в таблицата на отработените дни от месеца. По делото от жалбоподателя двукратно са представени таблици за отчитане явяването и неявяването на работа за всеки един от проверяваните месеци от 2023 г. и 2024 г. При сравняване на отразените в тях отработени дни и отработените дни в

отчетните форми, които са представени от работодателя в хода на административното производство, прави впечатление, че отбелязаните отработени часове в таблиците е по-малък от отчетения брой дни и часове в отчетните форми, представени от жалбоподателя пред Дирекция „Инспекция по труда“- С.. Така например, съгласно таблица за отчитане явяването и неявяването на работа за м. август 2023 г., представена в съдебното производство с молба от 10.01.2025 г., по отношение на Д. С. са отчетени 159,5 часа срещу 17 дни или 187 часа в присъствена форма в магазин V. - О. за м. август 2023 г., представена в административното производство. По отношение на К. С. в таблицата, приета в настоящото производство са отчетени 137,5 ч. срещу 14 дни или 154 часа по присъствената форма, представена в административното производство; по отношение на Л. Б. и М. Л. няма разлика, като е отчетен еднакъв брой часове в двете таблици от 143, респ. 176 часа. Подобни несъответствия за някои от работниците се наблюдават при сравнението на данните и за другите проверявани периоди. Разминаването в изходните данни за реално изработените часове за всеки от месеците води и до различни констатации за наличие или не на положен извънреден труд от всеки от служителите, както и до различни резултати при определяне на точния размер на положения извънреден труд. Несъответствието в часовете отработено време в разглеждания период не би могло да се дължи на различно интерпретиране на почивките, доколкото в заповедите за всеки от отчетните периоди изрично е записано, че обедната почивка е 1 час и тя е включена в смяната от 12 часа, тоест отработеното време, за което се дължи възнаграждение е 11 часа. Прави впечатление, че във всички представени от жалбоподателя таблици за отчитане явяването и неявяването на работа липсва подпис на една от служителките - М. Л., която е инициирала административното производство. Първоначално представените пред ответника присъствени форми са подписани от М. И. Л. и от другите работници в магазин V. О.- Д. С., К. С. и Л. Б.. Поради това, съдът кредитира именно тези писмени доказателства и съответно изчисленията на вещо лице С. П., направени въз основа на тези изходни данни, а не по данните от отчетните таблици, предоставени в настоящото производство. Работните дни през м. август 2023 г. са 23, умножени по 8 ч. (продължителността на работния ден, установена с трудовия договор) дават нормата часове за месеца, която е 184 часа. По отношение на Д. С. съгласно информацията от присъствените форми се установяват 17 отработени дни по 11 часа или общо 187 часа. В изпълнение на правилото на чл. 9б, ал. 2 от НРВПО, нормата се намалява с дните платен отпуск, тоест от 184 ч. следва да бъдат извадени 3 дни по 8 часа или 24 часа. Така нормата става

разликата 184 ч. - 24 ч. или =160 часа. Положеният извънреден труд е равен на разликата между реално отработените часове и нормата, тоест на разликата между 187 часа и 160 часа или 27 часа. До този извод е достигнало и вещото лице. В представения фиш за работна заплата за м. август 2023 г. на Д. С. не фигурира плащане с увеличение на такова основание. В този смисъл административният орган правилно е констатирал в т. 4 от протокола, че от Д. С. през м. август 2023г. е положен извънреден труд, който не е заплатен и е дал съответното предписание по чл. 404, ал.4, т.1 от КТ, работодателят да отстрани нарушението, като заплати на служителя съобразно правилото на чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда с увеличение 50 на сто за работа през работните дни.

По отношение на К. С. за м. август 2023 г. от присъствените форми се установяват 14 отработени дни по 11 ч. (съгласно заповедта на работодателя за установяване на сумирано работно време) или общо 154 часа. В изпълнение на правилото на чл. 9б, ал. 2 от НРВПО, нормата се намалява с дните платен отпуск, тоест от 184 часа следва да бъдат извадени 6 дни по 8 часа или 48 часа. Така нормата е равна на разликата 184 ч. - 48 ч.= 136 часа. Положеният извънреден труд е равен на разликата между реално отработените часове и нормата и възлиза на 18 часа. До този извод е достигнало и вещото лице в своето заключение. В представения фиш за работна заплата за м. август 2023 г. на К. С. не фигурира плащане на такова основание. Ето защо, ответникът правилно е констатирал в т. 4 от протокола, че от К. С. през м. август 2023г. е положен извънреден труд, който не е заплатен и е дал предписание по чл. 404, ал.4, т.1 от КТ, работодателят да отстрани нарушението, като заплати на лицето при условията на чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда извънреден труд.

По отношение на Л. Б. за м. август 2023 г. от присъствените форми се установяват 13 отработени дни по 11 часа (съгласно заповедта на работодателя за установяване на сумирано работно време) или общо 143 часа. В изпълнение на правилото на чл. 9б, ал. 2 от НРВПО, нормата за месеца се намалява с дните платен отпуск, тоест от 184 часа следва да бъдат извадени 5 дни по 8 часа или 40 часа. Така нормата е равна на разликата между 184 ч. и 40 ч. или 144 часа. Положеният извънреден труд е равен на разликата между реално отработените часове и нормата, тоест на разликата между 143 ч. и 144 ч. и тъй като отработеното време е по – малко от нормата, следва извод, че не е предоставен извънреден труд. До този извод е достигнало и вещото лице, което съвпада и с констатацията по т. 4 от протокола, че през м. август Л. Б. не е положила извънреден труд.

По отношение на М. Л. за м. август 2023 г. от присъствените форми се установяват 16 отработени дни по 11 ч. или общо 176 часа. В изпълнение на

правилото на чл. 9б, ал. 2 от НРВПО, нормата за месеца се намалява с дните платен отпуск, тоест от 184 часа следва да бъде изваден 1 ден от 8 часа. Така нормата е равна на разликата на 184 часа- 8 ч.= 176 ч. Положеният извънреден труд е равен на разликата между реално отработените часове и нормата, тоест на разликата между 176 ч. и 176 ч. и тъй като отработеното време не надхвърля нормата, следва извод, че не е предоставен извънреден труд. До същите изчисления е достигнало и вещото лице, поради което е правилна и констатацията по т. 4 от протокола, че през м. август 2023г. М. Л. не е положила извънреден труд.

Работните дни през м. септември 2023 г. са 19, съответно нормата е равна на 152 часа. Съгласно изчисленията на вещо лице С. П., Д. Д. С. е положил 35 часа извънреден труд, К. С. – 26 часа, Л. Б. – 39 часа, а М. Л. – 24 часа. Тези изчисления съвпадат с констатациите на Дирекция „Инспекция по труда“ – С. относно престириания от служителите труд, поради което правилно се явява и задължителното предписание по т. 5 от обжалвания протокол, на четиримата работници да бъде заплатено дължимото на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда възнаграждение с увеличение 50 на сто за работа през работните дни.

Работните дни през м. октомври 2023 г. са 22, съответно нормата е равна на 176 часа. Съгласно изчисленията на вещо лице С. П., Д. Д. С. е положил 24 ч. извънреден труд, а останалите работници К. С., Л. Б. и М. Л. не са положили извънреден труд. Тези изчисления се припокриват с констатациите на ответника, поради което правилно е даденото по т. 7 от обжалвания протокол задължително предписание на Д. Д. С. да бъде заплатено дължимото на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда възнаграждение за положен извънреден труд при увеличение 50 на сто за работа през работните дни.

Работните дни през м. ноември 2023 г. са 22, съответно нормата е равна на 176 часа. От становището на вещо лице С. П. се установява, че Д. Д. С. и Л. Д. Б. са положили по 2 часа извънреден труд, а К. С. и М. Л. не са положили извънреден труд. Тези изчисления съвпадат с изводите на контролния орган, поради което правилно е отправеното по т. 8 от обжалвания протокол задължително предписание на Д. Д. С. и Л. Б. да бъде заплатено дължимото на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда възнаграждение за положен извънреден труд при увеличение 50 на сто за работа през работните дни.

Работните дни през м. декември 2023 г. са 18, съответно нормата е равна на 144 часа. Видно от заключението на вещото лице, Д. Д. С. е положил 54 часа извънреден труд, Л. Б. - 43 часа, К. С. - 43 часа, а М. Л. - 12 часа. Тези изчисления, потвърждават изводите на инспекторите в Дирекция

„Инспекция по труда“ – С. относно положения от всички служители извънреден труд, поради което правилно се явява и предписанието по т. 9, на Д. С., Л. Б., К. С. и М. Л. да бъде заплатено дължимото на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда възнаграждение за положен извънреден труд при увеличение 50 на сто за работа през работните дни.

Работните дни през м. февруари 2024 г. са 21, съответно нормата е равна на 168 часа. Съгласно изчисленията на вещо лице С. П., Д. Д. С. и М. Л. са положили по 2 часа извънреден труд, а Л. Б. и К. С. не са положили такъв вид труд. Тези изчисления съвпадат с констатациите на инспекторите от Дирекция „Инспекция по труда“ – С., поради което законосъобразно е задължителното предписание по т.10, на Д. С. да бъде заплатено дължимото на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда възнаграждение за положен извънреден труд при увеличение 50 на сто за работа през работните дни. Липсва предписание и спрямо М. Л., но това обстоятелство не рефлектира на законосъобразността на даденото такова по отношение на Д. С..

Работните дни през м. март 2024 г. са 20, съответно нормата е равна на 160 часа. Установи се в процеса, че Д. С. е положил 40 часа извънреден труд, К. С. -27 часа, Л. Б. – 29 часа, М. Л. - 26 часа. Съответни на закона са изводите на проверяващия орган, относно положения от служителите извънреден труд, поради което задължителното предписание по т.11, на Д. С., К. С., Л. Б. и М. Л. да бъде заплатено дължимото на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда възнаграждение за положен извънреден труд при увеличение 50 на сто за работа през работните дни е правилно.

Работните дни през м. април 2024 г. са 22, съответно нормата е равна на 176 часа. От заключението на вещото лице се установява, че Д. С. е положил 2 часа извънреден труд, К. С. - 2 часа, Л. Б. –11 часа, М. Л. не е положила извънреден труд. В този аспект, правилни са изводите на инспекторите от Дирекция „Инспекция по труда“ – С. относно положения от тези служители извънреден труд, на които следва да бъде заплатено на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда възнаграждение, при увеличение 50 на сто за работа през работните дни.

Относно предписанията по т. 3, т.13 и т.14, които са взаимно свързани. Представена е заповед от 30.04.2024г., с която е въведено сумирано изчисляване на работното време с период на отчитане един месец, като за обектите - магазини работното време е с продължителност от 09:00 часа до 21:00 часа. В т.3.1. на заповедта е предвидено, че „в случай на производствена необходимост или за изготвяне на графиците за работните смени, работодателят може да разпределя отделни работни смени, които са с продължителност, която е по-малка от 12 часа. При тази хипотеза

работодателят определя продължителността на конкретната работна смяна и почивките, които се ползват по време на смяната, на 1 час (обедна почивка 30 минути и 2 бр. почивки, които са по 15 минути), като се спазват стриктно разпоредбите на Кодекса на труда“. В следващата т.4 на заповедта се посочва, „с оглед повишаване производителността в предприятието, ефективността на работниците и служителите, запазване на техните живот, здраве и работоспособност, определям почивките в работната смяна да бъдат в общ размер на 2 астрономически часа, като почивките ще се ползват по следния начин: 1 бр. почивка за хранене, която е в размер на 45 минути; 5 бр. почивки, които са по 15 минути“. В писмени обяснения на работодателя, дадени в хода на проверката, се посочва, че предвидените в заповедта почивки не са физиологични и не са включени в работното време.

Физиологичните почивки и режим на труд са въведени с Наредба № 15 от 31 май 1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа, издадена от министъра на труда и социалната политика и министъра на здравеопазването, обн. ДВ., бр.54 от 15 Юни 1999 г. В чл.2 от Наредбата е предвидено, че физиологични режими на труд и почивка по време на работа се разработват и въвеждат при всички видове трудова дейност и във всички фирми и организации, независимо от формата на собственост, когато е изпълнено условието по чл. 9. Разпоредбата на чл. 9 съдържа хипотезите, в които е необходимо въвеждане на такъв режим, а именно: 1. работният процес е постоянен и равномерен и се осъществява в съответствие с технологичните изисквания, организацията на работа и нормирането на труда; 2. продължителността на работния ден (работната смяна) превишава 6 часа; 3. има разработен режим за труд и почивка за съответния вид труд. В коментар на Кодекса на труда на проф. М., проф. С. и проф. В., е направено уточнението, че това са „три изрично посочени случая“, т.е. за да е налице задължение за въвеждане на физиологичен режим на работа е достатъчно изпълнението на която и да е от трите предпоставки, като в случая е осъществена втората от тях. В чл. 3, ал.1 от Наредба № 15 от 31 май 1999 г. се посочва, че въвеждането на физиологични режими на труд и почивка по време на работа е задължение на работодателя и е неразделна част от цялостната фирмена политика за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Физиологичните режими на труд и почивка включват почивки, които се използват за отдих и възстановяване, като времето за почивките е в рамките на работния ден (работната смяна) (чл.6, ал.1 и 2 от Наредбата). Работодателят е задължен да включи физиологичните режими на труд и почивка в правилника за вътрешния трудов ред на предприятието и ги доведе до знанието на работещите (чл. 7).

В чл. 13 от Правилника за вътрешния трудов ред на работодателя, приет 2018 г., се съдържат две такива почивки по 15 мин. в интервала от 12-13 часа и от 17-18 часа. При актуализирането на режима на работа със заповедта от 30.04.2024г., в която са посочени продължителността на работното време и кога се ползват различните видове почивки, не са упоменати физиологичните почивки. За сметка на това са предвидени 5 почивки по 15 мин., които не са включени в работното време и не се заплащат. В този смисъл съдът споделя констатацията, че работодателят не е включил физиологичните режими на труд и почивка в рамките на работния ден (работната смяна) в посочената заповед, в нарушение на чл. 6, ал. 2 от Наредба № 15 от 31.05.1999 г., което е мотивирало и отправянето на задължителното предписание по т. 3, а именно: да се актуализира заповед с изх. № 12/30.04.2024г., като се включат физиологичните режими на труд и почивка в рамките на работния ден (работната смяна), съгласно чл. 6, ал. 2 от Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа.

В т. 4 от заповед с изх. № 12/30.04.2024г. са включени 5 почивки по 15 мин., които работодателят определя като такива по чл. 151 от КТ, тоест не се включват в работното време. Не са фиксирани точни часове или диапазон от време, в които могат да бъдат взети почивките по волята на работника, а използването им е обвързано с редица условия – да се използват през не по-малко от 1 час, да се ползват спрямо натовареността в обекта, не могат да се използват ако има доставка на стоки, която да се разпредели, голям обем клиенти, голям обем поръчки за изпълняване, голям обем работа и т.н. Посочено е също, че ползването на почивките не следва да води до „прекъсване на работния процес в обекта“, както и че двама или повече служители не могат да използват тези почивки едновременно. Макар изрично да не е упоменато в заповедта, за да може използването на тези почивки да съответства на поставените от работодателя изисквания и да не води до забавено или некачествено обслужване или изпълнение на други задължения, тези почивки на практика следва да се ползват така, че работникът да е на разположение на работодателя или да присъства физически на работното място, за да се гарантира изпълнение на условията за ползването им. При това положение, приложение намира критерият по т. 1 от Тълкувателно решение № 8 от 14.11.2014 г. по дело № 8/2013 г., ОСГК на ВКС за определяне дали една почивка следва да се включи в работното време или не, а именно: когато при ползването на почивката работникът следва да е на разположение на работодателя, то се приема, че почивката се включва в работното време. Поради това, посочените 5 почивки по 15 мин.

следва да бъдат прибавени в работното време, поради което за тях се дължи трудово възнаграждение.

В този аспект, правилно ответникът е констатирал, че през м. май 2024г. Д. С. е положил труд 16 дни по 11 часа и 15 мин. (10 ч. работно време плюс 5 почивки по 15 мин.) или общо 180 ч. за месеца. Нормата за м. май е 19 дни по 8 ч. или 152 ч. И. труд, който Д. С. е положил през м. май 2024г. е равен на разликата на отработените 180 часа и нормата от 152 ч. или 28 часа. К. С. е полагала труд 15 дни по 11 часа и 15 мин. или общо 168 ч. и 45 мин. Нормата за месеца от 152 часа следва да бъде намалена с 8 ч. един ден отпуск или е равна на 144 часа. Разликата между отработените 168 ч. и 45 мин. и преизчислената норма от 144 ч. е равна на часовете положен извънреден труд за месеца, която възлиза на 24 ч. и 45 мин. Л. Б. е полагала труд 11 дни по 11 часа и 15 мин. (123 ч. и 45 мин.) и 9 дни е ползвала платен отпуск. Месечната норма от 152 часа следва да бъде намалена с часовете платен отпуск или 9 дни умножени по 8 часа, тоест преизчислената норма е равна на 80 ч. Отработените от Люба Б. часове извънреден труд за месец май представляващи разликата между отработените 123 часа и 45 мин. и преизчислената норма от 80 ч. е равна на 43 ч. и 45 мин. М. Л. е полагала през този месец труд 8 дни по 11 часа и 15 мин. и 9 дни по 8 часа или общо 152 ч. Часовете извънреден труд положен от М. Л. е равен на разликата между 162 ч. и 152 ч. или 10 часа. По делото липсват доказателства извънредният труд да е платен от работодателя. Изложеното потвърждава констатациите и предписанията по т. 13 от протокола.

Идентични са съображенията относно работното време през м. юни 2024г. и включването в него на петте почивки по 15 мин., въведени от работодателя със заповедта от 30.05.2024г. Нормата за продължителност на работното време за този месец е 20 работни дни или 160 часа. Видно от представената присъствена форма в магазин V.- О. за месец юни, отработените часове от служителите са както следва: Д. С. е положил труд през месец юни 14 дни или 157 ч. и 30 мин., К. С. е положила труд 17 дни по 11 часа и 15 мин., Л. Б. е положила труд 15 дни по 11 часа и 15 мин. и е ползвала неплатен отпуск от 1 ден, М. Л. е положила труд 11 дни по 11 часа и 15 мин. и е ползвала болничен 8 дни. Както е видно от таблица 2 (по документите от административната преписка), алтернативен вариант за месеците май и юни 2024 г., при който положеният труд включва и физиологичните почивки, Д. С. е положил 29,50 часа извънреден труд през месец юни, К. С. - 31,25 часа, Люба Б. - 16,75 часа и М. Л. - 19,75 часа. По делото не са представени доказателства извънредният труд да е заплатен от работодателя. Изложеното потвърждава констатациите и предписанията по т. 14 от протокола на Дирекция „Инспекция по труда“ - С..

Последните две констатации и предписания по т.15 и т.16 касаят задълженията на работодателя по чл. 128, т.1 и т.2 от КТ за начисляване и изплащане на трудовото възнаграждение на работниците. С посочените норми са установени задълженията на работодателя в установените срокове да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд, както и да плаща уговореното възнаграждение за извършената работа. Ведомостите за заплати са част от счетоводните книги на работодателя, вписването на основното и допълнителните трудови възнаграждения в тях ежесечно има за последица определянето по размер на съответните вземания на работниците, признаване на задълженията на работодателя за изплащането им, както и ликвидност на вземанията с настъпване на падежа им.

В случая се констатира, че за м. юни 2024 г. М. Л. е положила 19 ч. и 75 мин. извънреден труд, които не са отразени във ведомостите, съответно във фиша и не са изплатени. Отбелязани са 13 отработени дни, тоест 104 часа. Видно от месечната присъствена форма служителката е отработила 11 дни, умножени по 1 ч. и 15 мин. дава общия брой часове 123 и 45 мин. Разликата в отразеното от работодателя е не само в броя часове, но и в размера на възнаграждението за извънредните часове, което е с поне 50 на сто за работа през работните дни както е посочено в чл. 262, ал.1, т.1 КТ. Като не е отбелязал правилния брой отработени часове, както и не е разграничил видовете положен труд, работодателят не е изпълнил коректно задълженията си по чл. 128, т.1 и т.2 от КТ да начисли, респ. заплати възнаграждението на М. Л.. Правилни се явяват задължителните предписания по т. 15 и т.16 от протокола за проверка на Дирекция „Инспекция по труда“- С..

По изложените съображения, съдът заключава, че жалбата е неоснователна и следва да бъде отхвърлена.

При този изход на спора искането на представителя на ответника за присъждане на разноски следва да бъде уважено, като се дължи юрисконсултско възнаграждение, съгласно разпоредбите на чл. 143, ал.3 от АПК и чл. 78, ал.8 от ГПК във връзка с чл. 144 от АПК. Съобразно чл.24 от Наредбата за заплащане на правната помощ, във връзка с чл. 37, ал.1 от Закона за правната помощ и с оглед фактическата и правна сложност на делото, размерът на възнаграждението се определя на 100,00 /сто/ лева.

Мотивиран от горното и на основание чл. 172, ал. 2 АПК,
Административен съд София-град, II-ро отделение, 22-и състав,

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „ВиВенда 1728“ ООД, срещу задължителни предписания, обективирани в протокол за извършена проверка № ПР2429511 от 30.09.2024 г., съставен от инспектори от Дирекция „Инспекция по труда“- С., в частта по т. 3, т.4, т.5 и по т. 7 – т. 16.

ОСЪЖДА „ВиВенда 1728“ ООД, ЕИК[ЕИК], представлявано от Х. Д. Д., със седалище и адрес на управление: [населено място], район „П.“, [улица] да заплати на Дирекция „Инспекция по труда“- С., с адрес: [населено място], район „И.“,[жк], [улица] сумата от 100, 00 /сто/ лева, на основание чл.143, ал.3 АПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба в 14 - дневен срок от получаване на съобщенията за постановяването му чрез Административен съд София - град пред Върховния административен съд на Република Б..

РЕШЕНИЕТО да се съобщи на страните чрез изпращане на препис от него по реда на чл.138 АПК.

Съдия: