

# РЕШЕНИЕ

№ 7221

гр. София, 21.11.2013 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 27 състав,**  
в публично заседание на 05.11.2013 г. в следния състав:

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Аглика Адамова**

при участието на секретаря Цветанка Митакева, като разгледа дело номер **4965** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145-178 АПК.

Образувано е по жалба на [фирма] срещу предписания по т. 4, 5, 6 и 7 от протокол за извършена проверка изх. № ИТ П-3934/22.03.2013г. на инспектори към Дирекция „Инспекция по труда“ С.-град. Жалбоподателят твърди, че в правилника за вътрешния трудов ред в игралните зали на дружеството са определени смени по 12 часа. В част от обектите работят по двама души на смяна, а в друга част – по един човек. В обектите, в които работи по един човек на смяна, той не ползва почивка, но му се осигурява време за хранене, като отработеното време е 12 часа на смяна. В обектите с по двама и повече души на смяна, работниците или служителите ползват почивка от 1 час, като им се начислява работно време на смяна 11 часа вместо 12 часа. Навежда се довод, че в игралните зали процесът на работа не е непрекъснат, което обособява наличието на почивка вместо време за хранене. Оспорва се предписанието като нищожно, поради това, че преценката дали да се предостави време за хранене или почивка принадлежи на работодателя, а не на Инспекция по труда.

Ответникът – Дирекция „Инспекция по труда“ С., чрез юрисконсулт З., упълномощена по надлежния ред, оспорва жалбата.

Заинтересованите страни Х. Х. А., Д. Х. А. и Е. Й. С. оспорват жалбата.

Заинтересованата страна В. Х. Л. счита, че жалбата следва да бъде уважена.

Заинтересованите страни – Й. К. К., Слави Р. Д. и К. И. Г., чрез процесуалния си представител адв. Г., оспорват жалбата като неоснователна. Твърдят, че жалбоподателят не оспорва фактическите констатации в Протокола и не ангажира

доказателства в тази насока. Поддържат, че в конкретния случай се касае за предприятие с непрекъснат производствен процес. Изтъкват, че наличието на двама служители на работното място не доказва само по себе си, че се провеждат почивки, като работниците взаимно се заместват. Твърди се още, че местонахождението не е основание да се приеме за доказано наличието на почивка. Изтъква се, че законодателят не въвежда в разграничителен критерий предмета и сферата на дейност или времевата продължителност на времето за хранене и почивка за хранене, както и че не дава възможност на работодателя да избере дали да предвиди почивка или време за хранене. Подкрепят се констатациите в протокола относно сумираното отчитане на работното време.

Заинтересованите страни Ц. Р. Д., Р. Д. З., М. А. Д., М. Й. И. не вземат становище.

Съдът, след като се запозна с приложенияте от страните доказателства, доводите и възраженията на страните и ги обсъди в тяхната съвкупност, намира за установено от фактическа страна следното:

На 06.03.2013г., 12.03.2013г. и 22.03.2013г. на дружеството жалбоподател е извършена проверка относно спазване на трудовото законодателство от двама инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“. При преглед на правилника за вътрешния ред е установено, че работно време на крупиятата дневна смяна е 12 часа – от 8.00 до 20.00 и нощна смяна – от 20.00 до 08.00 часа – т.е. непрекъснат процес на работа. При преглед на присъствената форма за м.януари 2013г. е установено, че отразените часове работа например за Ц. Р. Д. са 165 часа вместо реално отработените 180 часа, като не е включена почивката от 1 час, в нарушение на чл. 151, ал. 3 от КТ.

При проверка на отчетния период м. януари е констатирано още, че при сумираното отчетно време нощните часове не са превърнати в дневни с коефициент равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време. Така например Ц. Р. Д. е отработила 64 часа нощен труд, който, превърнат в дневен, трябва да е равен на 73 часа. Според проверяващите инспектори липсата на превръщане на нощните часове в дневни при наличие на сумирано работно време представлява нарушение на чл. 9, ал. 2 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата. При проверка на ведомостите за месеците декември 2012 и януари 2013г. е констатирано, че положеният извънреден труд от Ц. Д. и други служители не е изплатен. Нейният реално положен труд е бил 180 часа, а индивидуалната й норма за месец януари е 176 часа. Неизплащането на трудово възнаграждение с увеличение за отработените 4 часа над норматива според констатациите в протокола е счетено за нарушение на чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ. Като нарушение на същата разпоредба е посочено неизплащането на трудово възнаграждение с увеличение за получени часове в плюс, след преобразуване на нощния труд в дневен. Отражено е, че при 64 часа нощен труд на Ц. Д. след преобразуването му в дневен труд се получават 73 часа /плюс 9 часа преобразуван нощен труд/.

Въз основа на така направените констатации, проверяващите инспектори са издали оспорените предписания. Съгласно т. 4 от същите, работодателят в срок до 19.04.2013г. следва да осигури на работниците и служителите на дружеството от обектите, които работят непрекъснато, време за хранене през работното време, съгласно чл. 151, ал. 3 от КТ. В т. 5 от предписанията е записано, че при сумираното отчитане на работното време нощните смени следва да се превръщат в дневни с коефициент равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време. Съгласно т. 6 работодателят следва да изплати на

работниците и служителите на [фирма] за месеци декември 2012 и януари 2013г. трудово възнаграждение с увеличение за получените часове в плюс, след преобразуване на нощния труд в дневен, съгласно чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ. В т. 7 от предписанията е предвидено още на работниците и служителите да се изплати трудово възнаграждение с увеличение от 50% за получения от тях извънреден труд. Видно от представените по преписката документи, със заповед № 6/04.05.2007г. на управителя на [фирма] е наредено да се въведе сумирано отчитане на работното време в игралните зали, в заведенията и валутното бюро на дружеството, с период за отчитане – един месец.

Приложени са правилници за вътрешния трудов ред в офиса на [фирма]. В първия, утвърден на 19.05.2008г. е записано, че работният ден е с продължителност от 8,30 до 17,15 часа. Всички работници ползват 45 минути почивка от 12,30 до 13,00 часа всеки работен ден (от понеделник до петък). Предвидени са и две почивки от 15 минути, които влизат в работното време. Във втория представен правилник, утвърден на 25.02.2013г. относно офис в [жк], ул. О., [жилищен адрес] в чл. 13 от същия е упоменато, че работният ден е с начален час 8,00 до 20,00 часа за дневна смяна и от 20,00 до 08,00 за нощна смяна. Предвиждат се 30 минути почивка. Упоменато е, че тази почивка се заплаща. Предвидени са и почивки, влизащи в работното време, за дневна смяна от 10.00 до 10.10ч. и от 16.30. до 17.00 часа, а за нощна смяна – от 1-30 до 1.45 часа и от 4.30 до 5.00 часа.

В представените вътрешни правила за организация на работната заплата във [фирма], в сила от 01.01.2013г., в чл. 14 е предвидено, че за всеки отработен нощен час между 22,00 и 06,00ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер на 0,25лв на час. Съгласно чл. 14 от същия, положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, както следва: 50 на сто за работа през работните дни, 75 на сто за работа през почивните дни, 100 на сто за работа през дните на официални празници и 50 на сто за работа при сумирано изчисляване на работното време.

Видно от представените ведомости за месеците декември 2012г. и януари 2013г. на длъжност крупие във [фирма] са работили лицата М. Й. И., Ц. Р. Д., Е. Й. С., Д. Х. А., Х. Х. А., К. И. Г., Й. К. К., Слави Р. Д., В. Х. Л., Р. Д. З.. Във ведомостите са записани отработените от тях общо часове, нощните часове, дневните часове, преизчисление на нощните часове, извънредни часове и часове работа през официални празници. Ц. Р. Д. има отработени 143 часа общо за месец декември, от които 49 нощни и 94 дневни. Преизчислени са 56 часа нощна работа, извънредните часове са 6. Видно от ведомостта Ц. Д. е работила 7 нощни смени и 6 дневни смени. За месец януари нощните смени са 8 на брой, а дневните – 7. Отработени са 165 часа, от които 56 нощни и 169 дневни. Преизчислените нощни часове са 64. Няма извънредни часове. И в двете ведомости е посочено, че в рамките на 12-часовите дневни и нощни смени има 1 час почивка, поради което продължителността на смените е от 11 часа, нощните часове са 7 на смяна, а преизчисляването се извършва за часовете от 22 до 6.

Представени са 9 броя заповеди за прекратяване на трудови правоотношения на работници на длъжност крупие в обекти на жалбоподателя. Три от тях са на основание чл. 328, ал.1, т. 2 от КТ и с дата 18.03.2013г. – по отношение на служителите Х. Х. А., М. А. Д. и Д. Х. А.. Три от заповедите за прекратяване на трудово правоотношение са издадени на основание чл. 71, ал. 1 от КТ относно В. Х.

Л., Р. Д. З. и Й. К. К.. Останалите 3 заповеди са издадени на основание чл. 325, ал. 1 от КТ по отношение на К. И. Г. с дата 11.02.2013г. и по отношение на Е. Й. С. и Слави Р. Д. на основание от 01.01.2013г.

При така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

Жалбата е допустима, като подадена в срок и от легитимирано за това лице.

Разгледана по същество, е неоснователна.

Заповедта е издадена от компетентен административен орган – главни инспектори в дирекция „Инспекция по труда [населено място], които имат качеството на контролни органи гл.12, раздел I от Кодекса на труда. В качеството си на главни инспектори на отдели, те са държавни служители. В техните задължения влизат и такива по извършване на интегриран контрол по спазването на контролираното законодателство и предприемане на принудителни административни мерки за отстраняване на нарушенията.

Предписанията са издадени в предвидената от закона форма, след извършена проверка, като съдържат изискуемите по закон реквизити. В съдебно заседание от 05.11.2013г. представителят на ответника уточнява, че посочването на лицето Л. П. Д. в предписанията е техническа грешка; такова лице не е работило във [фирма].

Следва да се отбележи, че протоколът обективира освен предписанията, също и резултатите от проверката, като в тази част се ползва с материална доказателствена сила относно установените с него факти. Макар че констатациите в протокола са оспорени от представителя на жалбоподателя и въпреки дадените изрични указания, че в тежест на последния е да опровергае тези констатации, доказателствени искания не са ангажирани. Пълномощникът на дружеството е оспорил и факта, че работното време се отчита сумирано, както и че работниците са полагали извънреден труд – обстоятелства, които се установяват от документите, изходящи от самото дружество и чието авторство не се оспорва.

Не се установяват нарушения на материалния и процесуалния закон при издаване на оспорените предписания. Няма спор и се установява от събраните по делото доказателства, че заинтересованите страни са били страни по трудово правоотношение, по което те са работници, а жалбоподателят е бил работодател.

В чл. 151 от Кодекса на труда са уредени полагащите се на работниците почивки в рамките на работния ден. Съгласно ал. 1 на чл. 151 работното време на работник или служител се прекъсва с една или няколко почивки. Работодателят осигурява на работника или служителя почивка за хранене, която не може да бъде по-малко от 30 минути. В ал. 2 е изрично уточнено, че почивките не се включват в работното време. Съгласно ал. 3 обаче, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работното време в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато. От логическото и систематичното тълкуване на разпоредбата се налага изводът, че разпоредбата на чл. 151, ал. 3 КТ е изключение от общото правило и се прилага в ограничен брой случая – само в предприятия, в които се работи непрекъснато или в производства с непрекъсваем процес на работа. Съгласно правилата на дружеството-жалбоподател за вътрешния трудов ред, работният процес е бил организиран в две смени без прекъсване. Следователно касае се за непрекъсваем процес на работа, който попада в хипотезата на чл. 151, ал.3 от КТ. При тези условия работниците ползват време за хранене без да се прекъсва работният процес, т.е. без да напускат работното място и при

необходимост да продължават да изпълняват задълженията си. Неоснователни са доводите на жалбоподателя, че преценката дали да се предвиди почивка за хранене или време за хранене през работното време принадлежи на работодателя. Напротив, законодателството относно работното време съдържа предимно императивни разпоредби, като такива са и тези на чл. 151 КТ. Недоказано остава твърдението, че служителите са напускали работното място и са имали регламентирана почивка. Освен това изчисляването на изработеното време, като от него се вади по 1 час на смяна, противоречи и на правилника за вътрешния трудов ред. Както бе уточнено вече, според него на работниците се полага по 30 минути почивка за хранене, която се заплаща. Изчисляването на изработено време за работна смяна от 11 часа вместо 12 при условията на непрекъсваем процес на работа е нарушение на чл. 151, ал. 3 от КТ, както правилно са констатирани инспекторите. Поради това на работниците следва да се заплаща труд за 12 часа на смяна вместо за 11, както е приел жалбоподателят. Въз основа на наведените доводи се приема, че т. 4 от издадените предписания е законосъобразна.

[Кодексът на труда](#) предоставя редица възможности на работодателите за организация на работното време с оглед на технологичния процес в предприятието, една от които е установяване на сумирано изчисляване на работното време, което по своята същност представлява организация на работата, при която се отчита работното време за цял календарен период, без оглед на това колко точно се работи през отделните дни.

Когато е въведено сумирано изчисляване на работното време, работодателите разработват графици за работа на работниците и служителите. Накрая на всеки месец следва да се съставя присъствена форма. В нея следва да са посочени нормалните работни часове за съответния месец и часовете, реално изработени от служителите, като в отделна колона се отчита разликата между нормалните за месеца и реално изработените часове. Работните часове се изравняват в рамките на периода на въведеното сумирано работно време. Ако са изработени часове над нормата за целия период, те се отчитат като извънредни и се декларират пред Инспекцията по труда като извънреден труд. Ако отработените от работника или служителя часове са повече от часовете на съответната норма за продължителност на работното време за периода на отчитане, разликата е извънреден труд, който се заплаща с увеличен размер съгласно [чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ](#).

Когато в предприятието се полага нощен труд, при сумирано отчитане на работното време нощните часове се превръщат в дневни. Превръщането на нощните часове в дневни става с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място съобразно [чл. 9, ал. 2 НСОПЗ](#). Съгласно [чл. 8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата](#), за всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд, независимо от вида на трудовия договор (само дневни, нощни или смесена работа); начина на отчитане на работното време (подневно или сумирано); системата на заплащане на труда; вида на работните смени (смесени с дневна и нощна продължителност или само нощна).

От представената заповед № 6/04.05.2007г. на управителя на [фирма] се установява, че в игралните зали на дружеството е възприет принципът за сумирано отчитане на работното време. Съгласно чл. 9, ал. 2 от Наредба за

структурата и организацията на работната заплата, при сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място. Чл. 136, ал. 3 от КТ гласи, че нормалната продължителност на работното време през деня е до 8 часа. На основание чл. 140, ал. 1, изр. второ КТ, нормалната продължителност на работното време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 7 часа. Приложимият коефициент се изчислява, като се раздели нормалната продължителност на дневното работно време на тази на нощното такова – т.е.  $8/7=1,143$  (приблизително). Непревръщането на нощното работно време в дневно при възприето сумирано отчитане е нарушение на чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Видно от графика за месец декември 2012г. служителите на длъжност крупие в обект на жалбоподателя Ц. Р. Д., Е. Й. С., Х. Х. А., К. И. Г., Й. К. К. и Слави Р. Д. имат по 7 нощни смени и 6 дневни. Общото отработено време на всеки един от тях е: дневни смени  $6 \times 12 + 7 \times 12 = 72 + 84 = 156$ , а не 143, както е сметнал работодателят им, погрешно изключвайки по 1 час от смените като почивка. Нощните часове се изчисляват по следния начин: имат по седем нощни смени, с по 8 часа нощен труд по смисъла на чл. 140, ал. 2 от КТ, т.е.  $7 \times 8 = 56$ , а не 49, както е записано в графика. Тези часове се преизчисляват при сумирано работно време и се получава:  $56 \times 1,143 = 64$  часа. Следователно, към общото отработено работно време от 156 часа за месеца, следва да се прибавят още 8 часа от преизчислените нощни часове /от 56 на 64/. При тези изчисления е видно, че се увеличават и извънредните часове за месеца. При 18 работни дни за месец декември 2012г. и 144 работни часа, посочените лица са работили 164 работни часа, следователно имат по 20 часа извънреден труд, който следва да бъде заплатен.

Видно от графика за м. януари 2013г. М. И., Ц. Д., Д. А., К. Г. и Й. К. имат по 7 дневни смени и 8 нощни, общото отработено време на всеки от тях е:  $7 \times 12 + 8 \times 12 = 84 + 96 = 180$  часа, а не 165, както е сметнал работодателят. От тях нощните са:  $8 \times 8 = 64$ , при сумирано изчисляване:  $64 \times 1,143 = 73$  часа. Съответно следва да се преизчислят и извънредните часове, които за месец януари за тези лица са 13 часа, при 22 работни дни и 176 часа работно време. Х. А., В. Л. и Р. З. имат по 8 дневни смени и 7 нощни. Общите отработени часове на всеки от тях са 180 часа. От тях нощни са:  $7 \times 8 = 56$ , след сумирано изчисляване:  $56 \times 1,143 = 64$  часа. Слави Р. Д. има само 2 дневни смени за месеца, съответно времето му на положен труд е  $2 \times 12 = 24$  часа, а не 22 часа.

За положения извънреден труд следва да се заплати допълнително възнаграждение в размер на 50 на сто, на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 от КТ и 100% увеличение за работа през официалните празници на основание чл. 262, ал. 1, т. 3 от КТ.

Посочените изчисления са направени само с оглед проверката верността на констатациите на проверяващите органи. Самите те не са правили такива, поради което предписанието не обвързва работодателя с точен размер на часовете нощен и извънреден труд и труд по време на официални празници,

нито с точен размер на възнаграждението, което следва да се заплати на всеки от работниците и служителите за тези часове. П. обаче задължава жалбоподателя да изчисли съобразно закона действително отработеното работно време и полагащото се за него трудово възнаграждение. При това са без значение обстоятелствата, че игралната зала е затворена, а трудовите правоотношения със заинтересованите страни са прекратени, тъй като задълженията на работодателя, възникнали от трудовите правоотношения до момента на тяхното прекратяване не се погасяват поради тези обстоятелства.

При така извършената проверка на законосъобразността на акта по реда на чл.168 АПК и по изложените съображения съдът намира, че при издаване на предписание № 4, № 5, № 6 и № 7 не са допуснати нарушения на материалния и процесуалния закон. Поради това жалбата, като неоснователна, следва да бъде отхвърлена.

Преписката следва да бъде върната на ответника за поправка на констатираната в хода на процеса очевидна фактическа грешка относно изписването на името на Л. П. Д. в предписанията.

Воден от горното Административен съд София-град

#### Р Е Ш И :

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на [фирма], представлявано и управлявано от Л. Б. Ч. с търговски адрес [населено място], [улица] срещу предписания по т. 4, т.5, т.6 и т.7 от протокол за извършена проверка изх. № ИТ П-3934/22.03.2013г. на инспектори към Дирекция „Инспекция по труда“ С.-град.

Решението е постановено при участие на заинтересованите страни Ц. Р. Д., Р. Д. З., М. А. Д., М. Й. И., Х. Х. А., Д. Х. А., Е. Й. С., В. Х. Л., Й. К. К., Слави Р. Д. и К. И. Г..

**ВРЪЩА** преписката на ответника за процедура по чл. 62, ал.2 АПК.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред Върховния административен съд в 14 дневен срок от връчване на преписи на страните.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: