

# РЕШЕНИЕ

№ 5266

гр. София, 09.10.2020 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 52 състав,**  
в публично заседание на 23.09.2020 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Силвия Димитрова**

при участието на секретаря Албена Илиева, като разгледа дело номер **2296** по описа за **2020** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. АПК.

Предмет на съдебен контрол са Задължителни предписания, обективирани в т.1, т.2 и т.3 от Протокол за извършена проверка с изх. № ПР 2000218/10.02.2020 г., издадени на основание чл.404, ал.1, т.1 и т.12 от КТ от Е. К. и Н. В., инспектори към Дирекция „Инспекция по труда“ – С., оспорени от [фирма], [населено място], със законен представител П. Ди Г., чрез адв. Е. Е. и адв. С. В..

В жалбата се сочи, че посочените предписания в т. № 1, № 2 и № 3 са незаконосъобразни. Излагат се доводи, че в т.1 органът неправилно е приел, че е налице нарушение на КТ, тъй като е налице друг регламентиран режим на работа, който е установен в Наредба № 4018 от 16 септември 2005 г. за работното време на авиационния персонал. Твърди се, че не е налице неизпълнение на задължение за изплащане на извънреден труд, поради това, че според чл. 8 от Наредбата, работното време на екипажите е времето за работа на земята и блок-полетното време, независимо дали попада в съботен или неделен ден. За предписанията по т. 2 счита, че е допуснато нарушение с неконкретизиране на точния размер, който подлежи на заплащане. Соочи се, че с изброяването на почивните дни, които подлежат на заплащане като работни, са посочени дати от 2018 и 2019 г., което нарушавало правото на защита, тъй като възнаграждението за извънреден труд зависело от основната заплата, която било различна по договора от 2018 г. и този от 2019 г. По отношение на т. 3 от предписанията сочи, че 6 септември, когато Е. Г. е командирован, не е официален празник в Италия, поради което не се дължи

възнаграждение за извънреден труд. Искането се отменя на предписанията в оспорваната им част. Претендират се разноси.

Отвeтникът – Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” – [населено място], чрез процесуалния си представител юрисконсулт Д. С., оспорва жалбата и моли същата да бъде отхвърлена като неоснователна и недоказана. Претендира юрисконсултско възнаграждение и прави възражение за прекомерност срещу искането на отивника за разноси.

СГП не изпраща представител.

По делото са събрани писмени доказателства. Приложено е заверено копие на административната преписка.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, във връзка с доводите и твърденията на страните, приема за установено следното:

Жалбата е подадена в срока по чл.405 КТ, вр. чл.149, ал.1 АПК, от легитимирано лице, адресат на предписанията, поради което е процесуално ДОПУСТИМА.

Разгледана по същество се явява ЧАСТИЧНО ОСНОВАТЕЛНА.

От фактическа страна съдът намира следното:

Не е спорно по делото, а това се установява и от приложените по делото доказателства - трудов договор от 05.06.2018 г., заповед за прекратяване от 31.08.2018 г., трудов договор от 24.07.2019 г. и заповед за прекратяване от 05.11.2019 г., че Е. П. Г. през периода 06.06.2018 г. – 03.09.2018 г. и 25.07.2019 г. – 06.11.2019 г. е работил на длъжност „пилот“ и „старши пилот“ към [фирма], както и че същият притежава свидетелство за летателна правоспособност, издадено от главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“, с дата на валидност до 31.07.2020 г. Не е спорно също, че през тези периоди същият е осъществявал полети със самолет както през делничните, така и през почивните дни на седмицата, както и че е бил командирован за периода от 21.08.2019 г. до 10.09.2019 г. в Италия за изпълнение на работни задължения, съгласно приложена Заповед за командироване № 466/20.08.2019 г.

Административното производство е започнало по сигнал на Е. Г. с вх. № 19117009/04.12.2019 г. до ИАГИТ, в който след прекратяването на трудовото му правоотношение е сезирал агенцията за извършени нарушения на трудовото законодателство от работодателя му [фирма], [населено място], описани в пет точки. В тази връзка за извършването на проверка от служителите на ИАГИТ са изискани всички необходими документи, като резултатите от същата са обективирани в оспорения протокол.

В Протокол за извършена проверка с изх. № ПР 2000218/10.02.2020 г., издаден от гл. инспектор Е. А. и инспектор Н. В. към ИАГИТ-гр. С., на основание чл. 404, ал. 1 от КТ са дадени следните предписания на [фирма], в качеството му на работодател: В частта по т. 1 е прието от инспекторите, че с трудов договор от 05.06.2018 г. между жалбоподателя и Е. Г. е било уговорено да се работи на 40-часова работна седмица на длъжност „пилот“. Посочено е, че съгласно т.7.2, раздел VII от договора, служителите работят при работно време с нормална продължителност, 40 часа на седмица, разпределено в пет работни дни, а събота и неделя се считат за неработни, освен ако не е записано друго в правилник, индивидуален трудов договор или изрична заповед. От инспекторите на ИАГИТ е констатирано, че лицето е работило в почивни дни 18.08.2018 г., 19.08.2018 г. 25.08.2018 г. и 27.08.2018 г. Не е установено за тези дни

положения от него извънреден труд да е заплатен от работодателя. Предвид това е дадено предписание работодателят да заплати на Е. П. Г. трудово възнаграждение за положения от него извънреден труд (съгласно справка за летателни часове на Е. П. Г. за месец август 2018 г.) в почивни дни 18.08.2018 г., 19.08.2018 г. 25.08.2018 г. и 27.08.2018 г., съгласно чл. 262, ал. 1, т. 2 от КТ.

По отношение на т. 2 е прието, че съгласно трудов договор от 24.07.2019 г. е уговорено Е. Г. да работи на длъжност „старши пилот“ с 40-часова работна седмица. Посочено е, че в т. 7.2, раздел VIII от трудовия договор е записано, че служителите работят при работно време с нормална продължителност 40 часа на седмица, разпределено в пет работни дни, като събота и неделя се считат за неработни, освен ако не е записано друго в правилник, индивидуален трудов договор или изрична заповед. Направен е извод, че липсва заповед на работодателя за полагане на труд от служителите в почивни дни. Предвид установеното, в т.2 е дадено предписание работодателят да заплати на Е. П. Г. трудово възнаграждение за положение от него извънреден труд (съгласно справка за летателни часове на Е. П. Г. за месец август 2019 г., септември 2019 г. и октомври 2019 г.) в почивни дни 03.08.2019 г., 25.08.2018 г. 31.08.2018 г., 01.09.2019 г., 07.09.2019 г., 08.09.2019 г., 28.09.2019 г., 29.09.2019 г., 05.10.2019 г., 06.10.2019 г., 12.10.2019 г., 13.10.2019 г. и 27.10.2019 г., съгласно чл. 262, ал. 1, т. 2 от КТ.

Във връзка с предписанието по т. 3 е установено, че съгласно летателните часове не е било заплатено възнаграждение за положен труд на официален празник. Така е дадено предписание работодателят да заплати на Е. П. Г. положил труд на официален празник (съгласно справка за летателните часове на Е. П. Г. за месец септември 2019 г.) за работа на официален празник (6 септември 2019 г. – Ден на Съединението), според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение, съгласно чл. 264 от КТ.

Дадените предписания в т. 4 и 5 не са предмет на разглеждане в настоящото производство, доколкото не се оспорват от жалбоподателя.

Определен е срок за изпълнение на ПАМ - 28.02.2020 г.

От жалбоподателя като доказателство е приложено Ръководство за експлоатация част „А“ (Ф. Т. L./Ограничения на полетното време), с превод на български език, който се намира на л. 169-182 по делото, както и Заповед № 0024 – А/07.06.2018 г. на управителя н [фирма], в която е посочено, че служителите със специфични условия на труд – Летателен състав, следва да спазват правилата за работно време, които са описани в О. М. Part „А“ (Ръководство за експлоатация част „А“) Ф. Т. L./Ограничения на полетното време.

При така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи:

Съгласно изричната разпоредба на чл.168, ал.1 АПК съдът не се ограничава само с обсъждане на основанията, посочени от оспорващия, а е длъжен, въз основа на представените от страните доказателства да провери законосъобразността на оспорения административен акт, на всички основания по чл.146 АПК, като съгласно ал.2 на същия член съдът обявява нищожността на акта, дори да липсва искане за това.

Съгласно чл.404, ал.1, т.1 от Кодекса на труда, за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, контролните органи на инспекцията по труда, по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат

да прилагат принудителни административни мерки: да дават задължителни предписания на работодателите, за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за отстраняване на недостатъците по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Съгласно чл.7, ал.1 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, Агенцията е организирана в обща и специализирана администрация, структурирана в Централно управление и 28 териториални дирекции „Инспекция по труда“. Алинея втора от същия текст определя, че Централното управление включва дирекциите от общата администрация, Главната дирекция „Инспектиране на труда“, дирекциите „Правно осигуряване на инспекционната дейност“ и „Международна трудова миграция“ и отделни длъжности.

Според чл.16, ал.1 и 2 от Устройствения правилник на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ дирекциите „Инспекция по труда“ са териториални поделения към Главна дирекция „Инспектиране на труда“, които осъществяват дейността си на територията на съответната област, в случая в област С.. Разпоредбата на чл.21, ал.1 от Устройствения правилник определя инспектора като контролен орган, който по силата на чл.21, ал.4, т.1, при установяване на нарушение на законодателството, прилага принудителни административни мерки, определени в нормативните актове, по които Агенцията осъществява контролна дейност. Според чл.21, ал.2 от цитирания правилник, правомощия на инспектор имат ръководителите на административни звена в специализираната администрация, служителите, назначени на длъжност инспектор, юрисконсултите, както и други служители на Агенцията, назначени на експертни длъжности, които са изрично упълномощени от изпълнителния директор. Когато оформят актове по чл. 404, ал. 1 КТ, инспекторите действат от името на съответната администрация, която им е възложила съответни функции. В този смисъл предписанията, обективирани в Протокол за извършена проверка с изх. № ПР 2000218/10.02.2020 г., са издадени от компетентен орган - инспектори в Дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място]. Индивидуалният административен акт – писмени предписания, съдържа всички необходими реквизити за неговото издаване съгласно чл.58, ал.2 АПК, приложим на общо основание, доколкото в КТ не са установени по изричен начин правилата за форма на акта.

На жалбоподателя е била предоставена възможност да ангажира пред контролния орган писмени доказателства във връзка със спазването на трудовото законодателство, така и възможност да вземе активно участие в започналото административно производство.

Следователно в административното производство не са допуснати нарушения на процесуалните правила, които да се определят като съществени и които да опорочат акта на основание чл.146, т.3 АПК. Съдът не констатира и пороци във формата на административния акт. Актът съдържа фактическите и правни изводи на органа, мотиви за достигане до крайните изводи за нарушения, които са проверими от съда, спазени са и останалите формални изисквания към съдържанието на индивидуалните административни актове. Това е така, доколкото съществени процесуални нарушения са тези нарушения, които биха се отразили на решението на административният орган и биха довели до различен правен резултат.

С оглед преценка на материалната законосъобразност на обективирания предписания в Протокол за извършена проверка с изх. № ПР 2000218/10.02.2020 г., съдът счита тези по т. 1 и 2 за незаконосъобразни.

В частта по т.1 и т.2 от дадените предписания служителите на ИАГИТ са приели, че за конкретно посочени дати, на които лицето е престирило труд, не е било изплатено трудово възнаграждение за положен извънреден труд. Съобразно посочените списъци за летателните часове на Е. Г. всички тези дни са почивни - 18.08.2018 г., 19.08.2018 г., 25.08.2018 г. и 27.08.2018 г., както и 03.08.2019 г., 25.08.2018 г. 31.08.2018 г., 01.09.2019 г., 07.09.2019 г., 08.09.2019 г., 28.09.2019 г., 29.09.2019 г., 05.10.2019 г., 06.10.2019 г., 12.10.2019 г., 13.10.2019 г. и 27.10.2019 г., поради което и в оспорваните предписания в т.1 и т.2 е прието, че е налице нарушение на чл.262, ал.1, т.2 КТ.

Настоящият съдебен състав счита, че тези изводи са направени в противоречие с материалния закон, поради това че административният орган не е съобразил обстоятелството, че извършваната от Г. дейност е регламентирана като специална и работното време и почивките при работа са със специфичен характер.

На първо място следва да се посочи, че общата нормативна уредба за работното време и почивките на служителите е регламентирана в Глава седма, Раздел III от Кодекса на труда. Изключение от тези правила, регулиращи продължителността на дневното, седмичното или месечното работно време, на междудневната и седмичната почивка, на почивките в работния ден и на нощния труд за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда, са регламентирани в Наредба №4018 от 16 септември 2005 г. за работното време на авиационния персонал /Наредбата/.

Съгласно чл.1 от Наредбата, с нея се определят изискванията за работното време и почивката на лицата от авиационния персонал, притежаващи свидетелство за правоспособност. Съдът прие за установено, че Е. Г. притежава свидетелство за летателна правоспособност, издадено от главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“, с дата на валидност до 31.07.2020 г., поради което и установените в Наредбата правила за работното време са приложими и по отношение на него. Съгласно чл.8 от Наредбата, работно време на екипажите е времето за работа на земята и блок-полетното време, а съгласно чл.10 от нея, работното време на екипажите и ръководител полетите се изчислява за всеки месец. То не може да превишава 184 работни часа месечно. В чл.10, ал.1 е регламентирано месечното и годишното разпределение на дните, през които лицата по чл.1 са без задължения, като в ал.2 е разписано, че дните може да съвпадат с дните за почивка или отпуск по общото трудово законодателство.

Цитираните разпоредби водят до извода, че работното време и почивките за лицата, които полагат труд в специфични условия, какъвто е Е. Г., се разпределя съобразно утвърден график. Полагането на труд по график предполага и че за извънреден труд в разпределените часове за работа се считат единствено часовете, които надвишават установените в чл.11, ал.2 и в чл.15 от Наредбата. Нещо повече, съгласно т.10.1 „Работно време“ от трудовия договор от 05.06.2018 г. и този от 24.07.2019 г., разпределението на работното време при 40-часова работна седмица е съгласно приложимото законодателство и вътрешните актове на работодателя. В този случай приложим вътрешен акт се явява Заповед № 0024–А/07.06.2018 г. на управителя на [фирма], в която е посочено, че служителите със специфични условия на труд – Летателен състав, следва да спазват правилата за работно време, които са описани в О. М. Part „А“ (Ръководство за експлоатация част „А“) Ф. Т. Л./Ограничения на полетното време. Видно от т.7.0.2.2 от Ръководството, членовете на екипажа работят на график. Няма съмнение, че тези правила се отнасят и за Е. Г., който е част от

полетния екипаж. Предвид това дадените предписания в т.1 и т.2 от Протокол за извършена проверка с изх. № ПР 2000218/10.02.2020 г. се явяват незаконосъобразни, доколкото инспекторите са се позовали на нарушение на чл.262, ал.1, т.2 от КТ, който обаче е приложим при съобразяване на правилата на Наредба № 4018 от 16 септември 2005 г. за работното време на авиационния персонал във връзка с чл.154 а от Кодекса на труда. В този смисъл мотивите, че следва да се заплати възнаграждение за извънреден труд единствено на основание осъществени полети в неделни дни /събота и неделя/ са необосновани и неправилни, поради което и дадените предписания се явяват незаконосъобразни.

По т. 3 от предписанията е установено, че съгласно летателните часове не е било заплатено възнаграждение за положен труд на официален празник и е дадено предписание да се заплати положен труд, според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение, съгласно чл.264 КТ.

В тази част съдът счита, че предписанията са законосъобразни. Съгласно чл.264 КТ, за работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение. От тази разпоредба е безспорен характера на задължението, което следва да се изпълни от страна на работодателя.

В чл. 5 Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина е установено какво е съдържанието на заповедта за командироване, като в т.3 е записано, че следва да фигурира посочване на началната дата и продължителност на командировката или специализацията в календарни дни, **включително дните за пътуване, почивните и празничните дни**. Изричното записване на конкретните празнични дни не следва да е задължително, доколкото в заповедта е записан периода на командироване, в който попада празничния ден /официален празник/ – в случая 6 септември – Ден на Съединението. Няма спор между страните относно факта, че на този ден Е. Г. е изпълнявал служебните си задължения според Заповед за командироване № 466/20.08.2019 г. и че за този ден не е получено възнаграждение по чл. 264 от КТ. Поради това работодателят е следвало да му заплати възнаграждение за извършена работа за този ден минимум в двоен размер.

Неоснователно е твърдението на жалбоподателя, че след като Г. е бил командирован не следва да се заплаща възнаграждението, тъй като 6 септември не е официален празник в Италия. От съдържанието на заповедта за командироване е видно, че Г. е изпратен в Италия на основание чл.5 от Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина, поради което всички отношения между тях се уреждат съгласно Кодекса на труда. Специалните правила в Наредбата, към която препраща чл.154а от КТ, се отнасят единствено до продължителността на дневното, седмичното или месечното работно време, на междудневната и седмичната почивка, на почивките в работния ден и на нощния труд. При отсъствие на изрично регламентирана правна уредба в подзаконов нормативен акт за заплащане на възнаграждение в определен размер за извършена работа в празничен ден следва да се приложи нормативният акт, който урежда този въпрос – в случая това е Кодексът на труда. В противен смисъл това би означавало да се приеме, че чл.264 от КТ е правно нищо по отношение на лицата, които

извършват работа със специфичен характер.

Видно от приложения трудов договор от 24.07.2019 г., в т. 6.1 (VI) от него е записано, че работодателят е длъжен да извършва всички плащания в ползва на служителя, които се дължат в съответствие с действащото българско законодателство. Установеното в чл. 264 е именно такова плащане.

Следва да е посочи и записаното в чл.157 от ДФЕС, в което е дадено легално определение на понятието „заплащане“ което гласи: “обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд“. Обхватът на това определение е разгледан от СЕО в поредица решения /СЕО, решение от 9 февруари 1982 г. по дело G. срещу B. R. Engineering L.; СЕО, решение от 21 октомври 1999 г. по дело L. срещу D./, като Съдът е определил, че понятието включва всички придобивки, свързани с дадена работа, т.е. в съдържанието на понятието работа са включени всички форми на престации, които произтичат от трудовото правоотношение. В този смисъл, заплащането според чл. 264 от КТ е форма на престация, която се изплаща за труда на служителите по време на празничен ден, независимо от това дали към момента на извършване на работата са се намирали в страните или извън нея, в границите на ЕС.

Действително в т. 3 от дадените предписания не е посочен точния размер на възнаграждението, което следва да се изплати на Г., тоест не е определено, но същото е определяемо, доколкото даденото предписание и чл.264 от КТ препращат към правилата за определяне на индивидуалното възнаграждение, установени в трудовия договор, сключен между страните, действал към момента на командироването.

С оглед на горните съображения съдът приема дадените предписания по т. 3 за законосъобразни, поради което жалбата в тази част следва да бъде отхвърлена.

Предвид частичната основателност на жалбата, претенциите на жалбоподателя и ответника за разноски са частично основателни съобразно чл.78, ал.1 и ал.3, вр. чл. 144 АПК.

Оспорваният претендира разноски по представен списък, а именно 50 лева внесена държавна такса и 2346,96 лева договорено и заплатено адвокатско възнаграждение. Безспорно държавната такса е внесена. Относно адвокатското възнаграждение обаче със списъка са представени доказателства, от които е видно, че с т.3.1 от представения договор за правна защита и съдействие е договорено адвокатско възнаграждение в размер на 1000 евро за всяка инстанция, което ще се изплаща при издаване на фактура и по банков път. Приложена е издадена фактура за общо дължима сума с ДДС 2407 лева, както и доказателства за плащането ѝ по банков път. Предвид това съдът приема, че доказаният размер на разноските за адвокатско възнаграждение е именно 2407 лева. По отношение на същото е направено възражение за неговата прекомерност, което съдът намира за основателно. Като взе предвид фактическата и правна сложност на делото, обема на доказателствения материал и извършената работа, настоящият съдебен състав счита, че същото следва да бъде намалено наполовина, т.е. 1203 лева. Тъй като жалбата е частично основателна по отношение на две от общо

трите предписания, то съобразно уважената част от жалбата, общият размер на разноските, които ЮЛ, чийто орган е издал отменения акт, а именно Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" следва да бъде осъдено да заплати на оспорващото дружество са в общ размер 835 лева, от които 33 лева представляваща част от внесена държавна такса от 50.00 лева, и адвокатско възнаграждение в размер на 802.00 лева

На основание чл. 78, ал. 8 ГПК, вр. чл.144 АПК, вр. чл.24 от Наредбата за заплащане на правната помощ, оспорващото дружество следва да бъде осъдено да заплати на ответника Изпълнителна агенция Главна дирекция „Инспекция по труда“ – [населено място], сумата от 70.00 лв. за юрисконсултско възнаграждение, съразмерно с отхвърлената част от жалбата.

Водим от гореизложеното и на основание чл.172, ал.2 от АПК, Административен съд – София-град, Второ отделение, 52 състав

### **Р Е Ш И:**

**ОТМЕНЯ** дадените на основание чл.404, ал.1, т.1 и т.12 от КТ от Е. К. и Н. В., инспектори към Дирекция „Инспекция по труда“ – С. на [фирма], [населено място] предписания, обективирани в Протокол за извършена проверка с изх. № ПР 2000218/10.02.2020 г., **в частта** по т. 1 и т. 2.

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на [фирма], [населено място], в частта ѝ, касаеща дадени предписания по т. 3 от Протокол за извършена проверка с изх. № ПР 2000218/10.02.2020 г.

**ОСЪЖДА** [фирма], [населено място], със законен представител П. Ди Г. да заплати на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" сумата от 70.00 /седемдесет/ лева разноски по делото, представляващи юрисконсултско възнаграждение.

**ОСЪЖДА** Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" да заплати на [фирма], [населено място], със законен представител П. Ди Г. сумата от 835 /осемстотин тридесет и пет/ лева разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване пред ВАС в 14-дневен срок от уведомяване на страните, на които на основание чл.138 АПК да се изпрати препис от същото.

**СЪДИЯ:**