

# РЕШЕНИЕ

№ 2573

гр. София, 18.04.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 28 състав,**  
в публично заседание на 23.03.2022 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Антони Йорданов**

при участието на секретаря Наталия Дринова, като разгледа дело номер **12862** по описа за **2021** 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. с чл.405 Кодекса на труда /КТ/.

Образувано е по жалба на „К. Б. Е. Е. КО“ КД, ЕИК[ЕИК], представлявано от управителя В. В. и М. Л. К. - прокуриснт срещу т. 2, 3 и т. 4 от Протокол за извършена проверка /П./ № ПР 2138806/24.11.2021г. на Дирекция „Инспекция по труда“ [населено място], потвърдено с Решение № 21084386/20.12.2021г. на ИА „ГИТ“.

Твърденията са за незаконосъобразност на оспорваните предписания, като се сочи, че са постановени при съществено нарушение на административно-производствените правила и противоречие с материалния закони несъответствие с целта на закона, отменителни основания по чл.146, т.3, т.4 и т.5 АПК. По същество излага, че не са налице условията за издаване на задължителното предписание предвид, че разпоредбата на чл. 9а, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/ не предвижда задължение за съхраняване на работните графици и техните изменения. В тази връзка се счита, че незаконосъобразността на т. 2 от оспореното предписание води до незаконосъобразност и на следващите. Моли съдът да постанови решение, с което да отмени оспорените предписания.

В съдебно заседание оспорващата страна се представлява от юрк. К., която поддържа жалбата на заявените основания и претендира разности по делото.

Ответникът Дирекция „Инспекция по труда“ [населено място] в съдебно заседание се представлява от юрк. К., която моли да бъде отхвърлена жалбата и претендира

разноски по делото.

Прокурор от Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не два заключение за законосъобразността на оспорения акт.

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

По повод извършена проверка по документи за спазване на трудовото законодателство в „К. Б. Е. Е. КО“ КД – филиал М. 2400, инспектори от ДИТ – М. установили, че за периода за който е установено сумарно изчисляване на работното време – м. юли – м. август 2021г., утвърдените поименни графици са били изменени от работодателя поради смяна на числеността на работниците и служителите. Установено е, че пред контролните органи не били представен изменен и утвърден поименен график за м. август 2021г., изменен по реда по който е бил утвърден. Последното било прието за нарушение на чл. 9а, ал. 2 от НРВПО. Също така е констатирано, че сумираното изчисляване на работното време за отчетният двумесечен период, сумираното изчисляване на работното време е по-голямо от нормата за продължителност на работното време, определено по чл. 9б от НРВПО, извън смисъла на чл. 144, ал. 1 от КТ. В хода на проверката е установено, че за периода, за който се изчислява сумирано работно време - м. юли – м. август 2021г., утвърдените поименни графици са били изменени от работодателя поради промяна числеността на работниците и служителите. Същите обаче не били съхранявани най-малко 3 години след края на периода, което представлявало нарушение на чл. 9а, ал. 1 от НРВПО.

На основание горните констатации са дадени задължителни предписания по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ, обективизирано в т. 1-5 на П. № ПР 2138806/24.11.2021г. Предписанията по т. 2, т. 3 и т. 4 са оспорени по административен ред пред ИД на ДИТ, който с решение от 20.12.2021г. по чл. 97, ал. 1 от АПК мотивирано е отхвърлил жалбата.

Предвид установеното от фактическа страна съдът намира следното от правна страна. Съдът намира, че жалбата е процесуално допустима за разглеждане по същество, като подадена от надлежна страна и в срок, предвид датата 22.12.2021г., на която е връчено съобщението за решение от 20.12.2021г. по чл. 97, ал. 1 от АПК и датата 23.12.2021г. на депозиране на жалбата по електронна поща на ответника.

Разгледана по същество жалбата е неоснователна при съобразяване на следното:

Предмет на съдебен контрол в настоящото производство са задължителни предписания, дадени на основание чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ с точки т. 2, т. 3 и т. 4 от П. № ПР 2138806/24.11.2021г., доколкото с решение от 23.12.2021г. административното оспорване е отхвърлено от изпълнителния директор на ГИТ, като предписания по т. 1 и т. 5 не са били оспорени своевременно и са влезли в сила.

Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”, част от която е ДИТ осъществява цялостен контрол по спазването на трудовото законодателство. Нейните контролни правомощия са подробно описани в глава деветнадесета, раздел първи от КТ /чл.чл.399-408/, както и на други места в КТ по отношение на конкретни правомощия. ДИТ има право да извършва проверки, издава задължителни предписания, контролните органи имат право да привличат към административнонаказателна отговорност.

Съгласно разпоредбата на чл. 404, ал. 1 от КТ, за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, контролните органи на инспекцията по труда, както и органите по чл. 400 и чл.401 по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат следните принудителни административни мерки: т. 1, предл. първо - да дават задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство.

Като принудителни административни мерки предписанията имат характер на индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21 ал. 1 от АПК и издаването им следва да е съобразено с изискванията за законосъобразност на ИАА.

Волеизявлението за налагане на оспорените предписания е обективизирано в писмена форма, издадено е от материално и териториално компетентен орган-контролен орган на Инспекцията по труда [населено място], доколкото процесното трудово правоотношение се развива в [населено място].

Настоящата съдебна инстанция намира, че оспореният административен акт за прилагане на принудителна административна мярка е постановен в писмена форма при спазване на административно-производствените правила. Видно от приетите по делото доказателства основание чл. 36 от АПК и чл. 402, ал. 1, т. 2 от КТ, на оспорващия е била предоставена както 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.

По отношение на съответствието с материалния закон съдът съобрази следното:

Оспорват се точки т. 2, т. 3 и т. 4 от П. № ПР 2138806/24.11.2021г.

С т. 2 е указано на ответника при промяна числеността на работниците и служителите и при други обстоятелства, работодателят да изменя утвърдените поименни графици за работа, за периода на сумирано изчисляване по реда, по който са били утвърдени. Основание: чл. 9а, ал.2 от НРВПО. Срокът за изпълнение е до 10.12.2021г.

С т. 3 е указано на Работодателят да не допуска заетите работници в К. Б. Е. Е. КО КД, с обект на контрол : К. М. - [улица] и установен период на сумирано изчисляване на работното време - двумесечен, да полагат извънреден труд извън смисъла на чл.144 от Кодекса на труда, и да изготвя поименните графици така, че сборът от работните часове по - график, за периода за който е установено сумирано изчисляване на работното време, да не е по - голям от нормата за продължителност на работното време, определена по чл.9б. Основание чл.143, ал.2 от КТ и във връзка с чл.9а, ал. ал. 3 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Срокът за изпълнение е до 20.12.2021г.

С т. 4 е указано при изменение на вече утвърдените поименни графици за работа, за периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, работодателят да ги съхранява най- малко 3 години след края на периода, по реда по който ги е изменил.Основание чл.9а, ал.1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските (ДВ бр.6/87г.). срок за изпълнение до 20.12.2021г.

Основният спорен момент в случая е имало ли е задължение дружеството за създаване и съхранение на писмени доказателства, които да доказват изпълнение на нормативите относно работното време и почивките по Наредбата, съответно представени ли са тези писмени доказателства както пред административния орган,

така и по делото.

Разпоредбата на чл. 9а, ал. 1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските е въведена в наредбата с изменение, обн. ДВ, бр. 41/2017 г., в сила от 01.01.2018г., респ. това е релевантния текст за периода м юли 2021г. – м. август 2021г. Нормата на чл. 9а, ал. 1 от Наредбата 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 периода, за който е установено сумираното изчисляване, които 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. 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. Съгласно ал. 3 с.ч. 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. Следователно, налице са задължения за работодателя – да изготви график, да запознае работниците със същия и да съхранява изготвения и утвърден график. При наличие на обстоятелства, налагащи изменението на графика работодателят има възможност да го извърши, но при спазване условията за първоначално изготвения график. Най-после налице е ограничение за продължителността на работното време, което следва да бъде съобразено при изготвянето/изменението на графика.

Цялостния смисъл на коментираните графици е свързан с полагането на извънреден труд при необходимост, неговото отчитане и ограничаване. В чл. 143, ал. 1 от КТ е предвидено, 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. И. труд е забранен (чл. 143, ал. 2 от КТ). Хипотезите на допустимост по изключение за полагане на извънреден труд са уредени в разпоредбата на чл. 144 от КТ. Съгласно чл. 9а, ал. 3 от НРВПО поименните графици се изготвят така, че сборът от работните часове по графика на работника или служителя за периода, за който е установено сумираното изчисляване, трябва да е равен на нормата за продължителност на работното време, определена по чл. 9б от НРВПО. Установяването на работен график за целия период на сумирано изчисляване на работното време и зададената норма за продължителност на работното време (изчислена съгласно НРВПО) имат за цел да не се допуска полагането на извънреден труд от работниците и неговото предварително залагане в графика. Графикът е прогнозен и планов документ за часовете положен труд от работника през установения период на отчитане. Като такъв документ, той подлежи на корекция по време на съблюдаването му. Това е предвидено и в чл. 9а, ал. 2 от НРВПО. Работодаателят трябва да осигури организация на работния процес по начин, по който не се допуска предварително планиране на извънреден труд за работниците и служителите.

В този смисъл неоснователно е оплакването, че липсвало задължение за съхраняване на графика и техните изменения за период от 3 години. От друга страна промененият график и първоначално утвърдения график представляват графика за целия отчетен период, така както допълнителните споразумения по реда на чл. 119 от

КТ представляват, ведно с трудовия договор, цялостната договореност на страните за трудовото правоотношение на работника или служителя. Ето защо разпоредбата на чл. 9а, ал. 1 от НРВПО касателно срокът за съхранение намира приложение и по отношение на измененията на първоначално утвърдения график. Съдът намира, че по същество оспорването се свежда до тълкуване на материалният закон.

В случая се касае за установена от контролните органи липса на писмени доказателства /утвърдени поименни графици и техните изменения/, респ. нерсъхраняването им в 3 годишен срок, наличието на които е в тежест на оспорващото дружество да докаже. Такива графици не са представени по делото и не се твърди да са съставяни в дружеството през процесния период. Представените и приети по делото седмичен график касае различен периода /15.11.2021г. – 21.11.2021г./ от проверявания /м юли 2021г. – м. август 2021г./. това са установените нарушения и следващите им предписания по т. 2 и т. 4 от П. № ПР2138806 от 24.11.2021г.

С предписание № 3 от Протокол за извършена проверка изх. № ПР2138806 от 24.11.2021 г. контролните органи са задължили работодателя да не допуска заетите работници в обекта на контрол да полагат извънреден труд, извън изключенията по чл. 144 от КТ, като изготвя поименните графици така, че сборът от работните часове по график, за периода за който е установено сумирано изчисляване на работното време, да не е по-голям от нормата за продължителност на работното време, определена по чл. 96 от НРВПО, съгласно чл. 143, ал. 2 от КТ във връзка с чл. 9а, ал. 3 от НРВПО.

От данните по делото се установява, че работодателят е допуснал сборът от работните часове по график, за периода за който е установено сумирано изчисляване на работното време, да е по-голям от нормата за продължителност на работното време, определена по чл. 96 от НРВПО, като по този начин е допуснал лицето Е. И. Г. да положи 29, 68 часа извънреден труд, извън изключенията по чл. 144, ал. 1 от КТ. Спор по фактите няма. В този смисъл е и приложеното по делото решение № 39/11.03.2022г. по анд. № 81/2022г. на РС Монтана, с което е потвърдено нарушението на чл. 9а, ал. 3 от НРВПО във вр. с чл. 143, ал. 2 от КТ, извършено от „К. Б. Е. Е. КО“ КД, което съдебно решение е задължително по отношение на установеното нарушение и извършителят му.

Предвид гореизложеното настоящият съдебен състав намира, че дадените с т. 2, т. 3 и т. 4 от Протокол за извършена проверка № ПР 2138806/24.11.2021г. предписания са законосъобразни, а така подадената жалба е неоснователна и недоказана и като такава същата следва да бъде отхвърлена.

Предвид изхода на делото основателна е претенцията на процесуалния представител на ответника за присъждане на юрисконсултко възнаграждение. Същата следва да бъде уважена в размер на 100 лева на осн. чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Така мотивиран, Административен съд София-град, II-ро отделение, 28-ми състав:

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалба на „К. Б. Е. Е. КО“ КД, ЕИК[ЕИК], представлявано от управителя В. В. и М. Л. К. - прокурист срещу т. 2, 3 и т. 4 от Протокол за извършена проверка

/П./ № ПР 2138806/24.11.2021г. на Дирекция „Инспекция по труда“ [населено място], като неоснователна.

ОСЪЖДА „К. Б. Е. Е. КО“ КД, ЕИК[ЕИК], представлявано от управителя В. В. и М. Л. К. да заплати в полза на ДИТ - М. към Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" [населено място], юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лв.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния административен съд, в 14-дневен срок от връчване на съобщението за изготвянето му

Препис от решението да се връчи на страните на основание чл.138 от АПК.

СЪДИЯ: