

## **Решение № 103 от 27.07.2012 г. на ВКС по гр. д. № 299/2011 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Мими Фурнаджиева**

чл. 290 ГПК

чл. 143, ал. 1 КТ

чл. 150 КТ

чл. 262 КТ

чл. 263 КТ

чл. 264 КТ

При подневното отчитане на работното време, когато работник или служител отработи в повече от законоустановеното работно време за длъжността, то се отчита като извънреден труд във всеки отделен месец. При сумираното изчисляване, установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. В този случай продължителността на работното време през отделните дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период. По този начин балансът на работното и свободното време се запазват средно за периода на отчитане. Когато в края на отчетния период нормата работно време е превишена, ще е налице извънреден труд. Положеният труд в събота и неделя не се явява извънреден, ако по график се пада на дадения работник или служител да бъде на работа през тези дни.

Във всички случаи на работа - и при нормиран и при ненормиран работен ден, през официалните празници, положеният труд се заплаща според уговореното, но не по малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение, определено по трудовия договор (чл. 262, ал. 1, т. 3 и чл. 263, ал. 2 КТ), без значение дали се касае за извънреден труд или не (чл. 264 КТ).

За времето, през което се полага извънреден труд, се заплаща трудово възнаграждение според времетраенето или според изработеното. Това зависи от прилаганата, според сключения трудов договор система на заплащане на труда.

В тежест на работника е да установи завишаването на месечната продължителност на работното време, за което са допустими всички доказателствени средства, в това число и свидетелски. Неводенето на писмен отчет за положен извънреден труд от работодателя не прехвърля доказателствената тежест върху него, но липсата на подобна отчетност сама по себе си не доказва, че няма извършена работа в някоя хипотезите на чл. 143, ал. 1 КТ. Въпрос на конкретна преценка, с оглед становищата на страните, доводите им и събраните по делото доказателства е установяването или не на положен извънреден труд. В тежест на работодателя е да докаже заплащането на извънредния труд, ако такъв в действителност е положен, като са допустими писмените доказателства и съдебните експертизи.

Когато насрещните страни спорят относно дължимото и съответно заплатеното трудово възнаграждение поради различия в твърденията относно продължителността на работното време, неговото разпределение и възприетия начин за отчитането му, тогава всяка от тях трябва да докаже пълно и главно фактите и обстоятелства във връзка с конкретните си твърдения.

Независимо какви условия на работно време и почивки ще приеме съдът, ако установи, че с оглед приложимите за случая правила е положен извънреден труд и той е останал неплатен, ще следва да го присъди, на основание чл. 150 КТ. Въпрос на приложима материално правна норма е преценката за

относимата хипотеза - чл. 262, чл. 263 или чл. 264 КТ.

---

Производството е по чл. 290 и сл. ГПК.

Образувано е по касационната жалба на Р. М. С. от [населено място], чрез процесуалния му представител адв. Г. М., против въззивното решение № 4872 от 29 октомври 2010 г., постановено по гр. д. № 3194 по описа на Софийския градски съд за 2010 г., с което е оставено в сила решение без номер от 4 февруари 2010 г., постановено по гр. д. № 22796 по описа на районния съд в гр. София за 2007 г.

Касационното обжалване е допуснато с определение № 16 от 9 януари 2012 г. поради противоречиво разрешаване на въпроса в кои случаи се дължи заплащане на извънреден труд, както и възнаграждение за работа през официалните празници, как се изчислява размерът на дължимата сума и как се доказва основанието и размерът на исковите по чл. 262 и 264 КТ.

По поставения правен въпрос касаторът сочи, че изработените часове извънреден труд са установени чрез експертиза по графици и разплащателни ведомости, където те са отразени и платени, но като за нормално отработено време, без доплащане за извънреден труд; дори и при липса на заповед за сумирано отчитане на работното време, фактически е възможно такава да е въведено, след като отчитането не е подневно и сумираното отчитане е винаги налице при работа по график, като в този случай винаги отработеното време извън месечната норма представлява извънреден труд.

Ответникът П. [населено място] не представя отговор на касационната жалба по реда на чл. 287, ал. 1 ГПК.

След допускането на касационното обжалване е постановено решение № 14 от 27 март 2012 г. по гр. д. № 405/2011 г., IV г. о., с което е уеднаквена съдебната практика по поставения правен въпрос по спор със същото правно основание между ответника и друго лице, заемало същата длъжност като касатора. Настоящият съдебен състав споделя дадения отговор.

ВКС сочи, че при подневното отчитане на работното време, когато работник или служител отработи в повече от законоустановеното работно време за длъжността, то се отчита като извънреден труд във всеки отделен месец. При сумираното изчисляване, установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. В този случай продължителността на работното време през отделните дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период. По този начин балансът на работното и свободното време се запазват средно за периода на отчитане. Когато в края на отчетния период нормата работно време е превишена, ще е налице извънреден труд. Положеният труд в събота и неделя не се явява извънреден, ако по график се пада на дадения работник или служител да бъде на работа през тези дни.

Във всички случаи на работа - и при нормиран и при ненормиран работен ден, през официалните празници, положеният труд се заплаща според уговореното, но не по малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение, определено по трудовия договор (чл. 262, ал. 1, т. 3 и чл. 263, ал. 2 КТ), без значение дали се касае за извънреден труд или не (чл. 264 КТ).

За времето, през което се полага извънреден труд, се заплаща трудово възнаграждение според времетраенето или според изработеното. Това зависи от прилаганата, според сключения трудов договор система на заплащане на труда.

Когато работникът или служителят е с ненормиран работен ден, допустимо само за подневното изчисляване на работното време - чл. 142, ал. 3 КТ, трудово възнаграждение за извънреден труд се заплаща още и за положения такъв в дните на седмичната почивка. В този случай размерът му е според уговореното, но не по-малко от 75% от трудовото възнаграждение (чл. 263, ал. 2, вр. чл. 262, ал. 1, т. 2 КТ). На тази категория работници и служители за положения извънреден труд в работни дни не се заплаща отделно трудово възнаграждение и увеличение върху него, тъй като това се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск,

който не може да е по-малък от 5 работни дни съгласно чл. 156, т. 2 от Кодекса на труда. При нормирания работен ден, освен в посочените случаи на официални празници и извънреден труд в почивни дни, се заплаща и за положения в работните дни извънреден труд според уговореното, но не по-малко от 50 на сто (чл. 262, ал. 1, т. 1 КТ).

При сумирано изчисляване на работното време се прилага разпоредбата за превръщането на нощните часове в дневни. Това става с коефициент, който е равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане за съответното работно място или длъжност. Нормалната продължителност за дневното работно време при подневно отчитане е осем часа, а работното време през нощта, при същите условия, е седем часа, което значи, че коефициентът е 8/7 или 1,1428. Поради възможността отработеното в повече време да се компенсира до края на определения период, е допустимо през един от дните или от седмицата отработената норма да е по-голяма, а в други да бъде по-малка. Това означава, че за всеки отделен месец работникът или служителят получава договореното в трудовия договор възнаграждение и само при наличие на извънреден труд, отчетен в края на периода, за него се заплаща възнаграждение според уговореното в договора, но с не по-малко увеличение от 50% (чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ). Възнаграждението за извънреден труд става дължимо в края на отчетния период. Ако работникът или служителят е отработил по-малко от законоустановената норма за определения за сумиране период, неупълтненото работно време остава за сметка на работодателя.

По същия начин се отчита работното време и при прекратяване на трудовото правоотношение преди изтичането на определения за сумиране на времето период. Тогава се взема предвид законоустановеното работно време и отработеното време от началото на периода на сумиране до прекратяването на правоотношението. Има се предвид основното трудово възнаграждение, като няма пречка при изрична договореност увеличението да се дава и върху допълнителните трудови възнаграждения, определени в индивидуалния трудов договор, с изключение на това за продължителна работа.

В тежест на работника е да установи завишаването на месечната продължителност на работното време, за което са допустими всички доказателствени средства, в това число и свидетелски. Неводенето на писмен отчет за положен извънреден труд от работодателя не прехвърля доказателствената тежест върху него, но липсата на подобна отчетност сама по себе си не доказва, че няма извършена работа в някоя хипотезите на чл. 143, ал. 1 КТ. Въпрос на конкретна преценка, с оглед становищата на страните, доводите им и събраните по делото доказателства е установяването или не на положен извънреден труд. В тежест на работодателя е да докаже заплащането на извънредния труд, ако такъв в действителност е положен, като са допустими писмените доказателства и съдебните експертизи.

Когато насрещните страни спорят относно дължимото и съответно заплатеното трудово възнаграждение поради различия в твърденията относно продължителността на работното време, неговото разпределение и възприетия начин за отчитането му, тогава всяка от тях трябва да докаже пълно и главно фактите и обстоятелства във връзка с конкретните си твърдения. Например този, който твърди, че отчитането на работното време е било сумарно, следва да го установи, а този, който поддържа, че изчисляването е било подневно - на свой ред да го докаже, същото се отнася и при спор относно начина на разпределение на работното време - дали е било с променливи граници, дали работният ден е бил разделен и по какъв начин, дали работният ден бил нормиран или ненормиран и т. н.

Независимо какви условия на работно време и почивки ще приеме съдът, ако установи, че с оглед приложимите за случая правила е положен извънреден труд и той е останал неплатен, ще следва да го присъди, на основание чл. 150 КТ. Въпрос на приложима материално правна норма е преценката за относимата хипотеза - чл. 262, 263 или 264 КТ.

Предвид отговора на поставения правен въпрос следва да се приеме, че касационната жалба е основателна.

С решението си въззивният съд приема, че доказването на полагане на извънреден труд е изцяло в тежест на ищеца; от прегледаните от вещото лице графици не се установява за всеки един от дните по график колко часа е отработил съответният работник, което би могло да се установи от книгата за извънредния труд, каквато работодателят за процесния период не е водил, или от други документи, от които да е видно кога ищецът се е явил на работа и кога е напуснал, за да може да се изчислят реално отработените часове; не се установява твърдението на ищеца, че при работодателя е установено сумирано изчисляване на работното време, както и за

календарния период, за който ще се прави отчитането; от доказателствата по делото не се установява, че ищецът е работил в дни на официални празници, посочени в исковата молба.

Касаторът Р. С. в жалбата си сочи доводи за неправилност на съдебното решение във връзка с неправилното ценене на събраните доказателства, неправилни изводи по представянето/непредставянето на такива от ищеца, по неправилни изводи в съдебната експертиза за липсата на формална заповед за въвеждане на сумирано отчитане на работното време и по последиците от неизпълнението от страна на работодателя на задължението му да води книга за отчитане на извънредния труд.

Установено е, че през процесния период касаторът е работил при ответника на длъжността "пазач въоръжена охрана" в складов район Р., на пълно работно време при сменен режим по график и помесечно отчитане. Касаторът-ищец претендира възнаграждение за извънреден труд при сумирано отчитане на работното време, увеличено с 50% според чл. 262, ал. 2, т. 4 КТ, както и увеличено възнаграждение за работа през официалните празници по чл. 264 КТ, а не възнаграждение за извънреден труд през официалните празници (уточнението е направено в съдебното заседание от 30 май 2008 г. пред районния съд). Според неоспореното заключение на съдебната експертиза, изслушана от районния съд, продължителността на смените е 12 часа дневна и десет часа нощна с нощни часове 7 часа; общият размер на отработените часове за процесния период възлиза на 8628 часа и общия размер на работните дни е 5896 часа, с 24 дена официални празници; разликата между реално отработените човекочасове и заплатените като отработени е от 2732 часа, с превръщане на нощните часове в дневни и заплатените човекочаса е 3160 часа; книга за извънреден труд има до м. септември 2004 г., когато за последно е отчетен извънреден труд; на ищеца е начисляван нощен труд и е заплащано възнаграждение за него; прилагане на сумирано отчитане на отработеното време не е установено.

Изводите на въззивния съд се свеждат до следното: единственото доказателство по делото за положен извънреден труд е експертизата, но графиците, по които е работило вещото лице, не са представени пред съда, а и от тях не може да се определи за всеки един от дните по график колко часа е изработил съответният работник; подобни данни биха могли да се съдържат в книгата за отчитане на извънредния труд, но такава не е водена при работодателя, или в други документи, от които да е видно, че ищецът се е явявал на работа и кога е напуснал, поради което полагането на извънреден труд не е доказано; няма и доказателства, че при работодателя е установено сумирано изчисляване на работното време и за календарния период, в който се прави отчитането.

Ищецът в случая трябва да докаже, отчитането на работното време е определено между него и работодателя по чл. 142, ал. 2 КТ. Работодателят не е оспорил това, нито е въвел друго твърдение за начина, по който се отчита работното време за длъжността "въоръжена охрана" - сумирано или подневно. Според представеното по делото подписано между страните допълнително споразумение (а възражение за това, че чрез него са променени условията по трудовия договор, не се въвежда от работодателя), условията на работа, включително установената продължителност на работна седмица и на работния ден, се установява, че отчитането на работното време е следвало да се извършва сумирано за определен период - помесечно. Смените са определени чрез графици и именно по тях е работил ищецът в периода 1 септември 2004 г. - 1 август 2007 г. и не се спори, че така е осъществявана работата от ищеца през релевантния за спора период.

Неотчитането на труда на работника по правилата за сумирано изчисляване на работното време в счетоводството на работодателя не значи, че те не са били приложими в случая. Има утвърдени от работодателя графици, по които ищецът е работил и които са ползвани от съдебния експерт за установяване на фактически отработените часове на смяна и съответно за отчетния период от един месец, така, че необоснован е извода на въззивния съд, че такива липсват - те не са приети като писмени доказателства по делото, но съществуването им не се оспорва, а и са проверени от съдебния експерт. В тези графици, освен това, при съставянето им не се определя кога и колко извънредно ще работи работникът, а и при сумираното отчитане на работното време, това няма и как предварително да бъде изчислено. Часовете, получени над определената норма часове (след превръщането на нощните часове в дневни), се отчитат по реда на чл. 149 КТ в специална книга, както и всяко полугодие - пред инспекцията по труда. Непредставянето на тази книга или липсата ѝ у работодателя не може да послужи за основание да не се изплати възнаграждение по чл. 150 КТ, щом такъв труд е фактически положен. Извънреден е трудът, щом се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител извън установеното работно време. Както стана ясно от отговора по-горе, при сумираното изчисляване на работното време, щом

продължителността на работното време е надвишавала нормалната, не е била компенсирана с почивки в края на отчетния период (в случая - на всеки месец), налице е извънреден труд и той подлежи на заплащане по чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ, ако не е уговорен по-висок размер между страните.

В нарушение на процесуалния закон и необосновано съдът е отказал да прецени установеното от вещото лице и неоспорено от страните, че за исковия период от време ищецът е отработил фактически 8628 часа при норма от 5896 часа. Няма данни за компенсация с почивка; нормата обработено време след превръщане на ношните часове в дневни е 9 056 часа.

Необосновано и в нарушение на материалния закон съдът е отказал да присъди възнаграждение по чл. 264 КТ при установеното от вещото лице и неоспорено от страните полагане на труд в официални празници от ищеца общо от 24 дена, а във всички случаи на положен труд в официални празници, работодателят дължи най-малко двукратното на уговореното по трудовия договор възнаграждение.

При условията на чл. 293, ал. 2 ГПК касационният съд следва да постанови ново решение по спора.

При установеното отчитане на сумираното работно време за месечен срок извънреден труд ще е налице, ако реално отработеното от ищеца време за съответния месец надвишава нормочасовете за месеца. Това е установено от вещото лице в таблица в заключението. Общо, за целия период от време, нормата отработено време, след превръщане на ношните часове в дневни, е превишена с 3160 часа, които съставляват извънреден труд. С приспадането на изплатения през м. септември 2004 г. извънреден труд (19,24 лева), дължимото възнаграждение за положения извънреден труд, възлиза на 7794,58 лева, в какъвто размер е и предявеният иск. Предявена е и претенция за заплащане на лихва от предявяване на иска до окончателното изплащане на главницата. За отработените работни дни в официални празници през процесния период в рамките на графика за дежурство се дължат 328,22 лева за 24 дена. Претенцията е предявена за сумата от 431,88 лева, като за разликата над установения размер от 328,22 лева искът следва да се отхвърли.

Лихва върху дължимата помесечно сума за извънреден труд се дължи от първо число от месеца, следващ този, за който се дължи трудовото възнаграждение. От заключението на вещото лице, кредитирано от съда и неоспорено от страните, се установява, че натрупаната лихва, считано от падежа върху всяка една от дължимите помесечно главници до датата на подаване на исковата молба - 31 август 2007 г. е общо в размер на 1404,98 лева, а за лихвата за забава и върху дължимите суми по чл. 264 КТ, като натрупаната до датата на предявяване на иска сума е общо в размер на 54,67 лв. Претенциите са предявени в този размер.

Работодаателят следва да заплати на касатора сторените във всички инстанции съдебноделоводни разноски, които са в размер на 350 лева заплатени по договор за правна защита и съдействие.

Мотивиран от изложеното, Върховният касационен съд, състав на четвърто гражданско отделение,

**РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** въззивно решение № 4872 от 29 октомври 2010 г., постановено по гр. д. № 3194 по описа на Софийския градски съд за 2010 г. и вместо него **ПОСТАНОВЯВА:**

**ОСЪЖДА** П., [населено място], като правоприменник на П., [населено място], да заплати на Р. М. С. от Р., ж. к. " ", [жилищен адрес] сумата от 7794,58 (седем хиляди седемстотин деветдесет и четири цяло и петдесет и осем стотни) лева допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд положен в периода 1 септември 2004 г. - 1 август 2007 г., на основание чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ; да заплати лихва за забава по всяко месечно вземане по чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ, считано от първо число от месеца, следващ този, за който се дължи трудовото възнаграждение до 31 август 2007 г. - общо в размер на 1404,98 (хиляда четиристотин и четири цяло и деветдесет и осем стотни) лева, както и лихва за забава върху главницата от 7794,58 лева, считано от 31 август 2007 г. до окончателното изплащане на главницата; да заплати сумата от 328,22 (триста двадесет и осем цяло и двадесет и две стотни) лева за работа през официални празници в периода 1 септември 2004 - 1 август 2007 г., на основание чл. 264 КТ, като отхвърля иска за разликата до предявения размер от 431,88 лева; да заплати за забава върху присъдената сума по чл. 264 КТ до 31 август 2007 г. - общо в размер на сумата от 54,67 (петдесет и четири цяло и шестдесет и седем) лева; да заплати сумата от 350,00 (триста и петдесет) лева деловодни разноски за всички инстанции, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК.

---

**Данни за делото и връзка с други актове:**

- Допълнителна информация за Дело № 299/2011 г. по описа на IV г. о. на ВКС - виж тук
- Образувано във връзка с Дело № 3194/2010 г. на Софийски градски съд - виж Решение № 4872 от 29.10.2010 г. на СГС по в. гр. д. № 3194/2010 г.
- Връзка с други актове по делото:
  - Определение № 16 от 9.01.2012 г. на ВКС по гр. д. № 299/2011 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Мими Фурнаджиева