

**Решение № 759 от 29.12.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1361/2009 г., IV г. о., ГК,
докладчик съдията Албена Бонева**

чл. 280, ал. 1, т. 3 ГПК

чл. 290 ГПК

чл. 143 КТ

чл. 149 КТ

чл. 215 КТ

чл. 262 КТ

чл. 18, ал. 1 НСКСЧ

чл. 31 НСКСЧ

Във всички случаи, в командировъчните пари е включена сума и за храна на командированото лице, но при чл. 31 от НСКСЧ, тя не фигурира като конкретна цифрова величина от общото цяло. Следователно, обстоятелството, че командировъчните пари са определени съобразно приложение № 3 от НСКСЧ, не значи, че в тях не са предвидени и пари за храна.

Нормата на чл. 149 от КТ задължава работодателят да води специална книга за отчитане на извънредния труд, но от неизпълнението на това свое задължение, той не може да черпи права. Писмената заповед за командироване следва да съдържа началната дата и продължителност на командировката или специализацията в календарни дни, включително дните за пътуване, почивните и празничните дни /чл. 5 от НСКСЧ /. Съгласно чл. 142, ал. 2 КТ работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период. Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време /чл. 142, ал. 4 КТ/. Когато нормата работно време за същия период е превишена, ще бъде налице извънреден труд. При сумарно определеното работно време също следва да се осигуряват задължителните междинни и седмични почивки. Работникът има право на непрекъснатата междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа /чл. 152 КТ/. При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа /чл. 153, ал. 2 КТ/. Следователно, когато нормата работно време за въведения период на сумирано изчисляване на работното време, е превишена ще бъде 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.

Ако възложената работа е изпълнена, но сумарното изчисляване на работното време не е установено от работодателя и в командировъчната заповед не се указват дните за работа и за почивка, а е посочен само периода от време на командировката, следва да се приеме, че са налице предпоставките на чл. 143 от КТ за почивни дни от седмицата. Тогава, за извънреден ще се счита трудът, положен според разпореденото в цитираната правна норма.

След като работодателят е командировал свой работник за изпълнение на трудови задължения и в почивните дни от седмицата и работата е изпълнена, ще е налице полагане на извънреден труд, подлежащ на заплащане, както е предвидено в Кодекса на труда. За това е достатъчно да се установи периода на командировката, което става с командировъчна заповед и изпълнението в срока на командироването. При командировките в чужбина и безспорност на факта, че трудовите задължения са изпълнени, достатъчно е да се докажат датите на излизане

и влизане в страната на работника.

Производството по делото е образувано по касационни жалби на двете насрещни страни против решение от 07.04.2009 г. на Софийски градски съд, постановено по гр. д. № 765/2008 г.

Ищецът М. Р. С. обжалва горното решение в частта, с която иска му по чл. 215 КТ е отхвърлен, като излага съображения за необоснованост и нарушение на материалния закон.

Ответникът "*****" АД, гр. София обжалва въззивния съдебен акт в частта, с която е осъден да заплати на С. сумата от 3650,80 лв. на осн. чл. 262, вр. чл. 143 КТ, ведно с лихва за забава до датата на подаване на исковата молба и след това до окончателното изплащане на главницата и възложената част от съдебноделоводните разноски. Оплакванията са за неправилност, както и за недопустимост на въззивния акт само в частта по чл. 86, ал. 1 ЗЗД за натрупана лихва за забавено изпълнение след датата на подаване на исковата молба.

Касационното обжалване е допуснато поради условията на чл. 280, ал. 1, т. 3 ГПК за отговор на следните въпроси:

По жалбата на М. С. - дали по отношение на автомобилните превози е приложима нормата на чл. 18, ал. 1 НСКСЧ и дали работниците и служителите от сухоземния транспорт имат право и на обезщетения за храна.

По жалбата на работодателя "*****" АД - възможно ли е да се установи полагането на извънреден труд, при командировка в чужбина само с командировъчна заповед и доказателства за периода на задграничните пътувания. Въпросът е поставен с оглед осъществяваната трудова функция от работника - шофьор на сухоземно транспортно средство и касае междуседмичната почивка.

Съставът на Върховния касационен съд приема следното:

По въпросите на М. С. о:

Нормата /чл. 18, ал. 1 НСКСЧ/ е обща и изяснява, че с дневните пари /част от командировъчните/ се осигуряват средства за храна, вътрешен градски транспорт и други разходи на командированото в чужбина лице. Размерът на дневните и квартирни пари са определени в приложение № 2 към Наредбата.

В същата наредбата има и специални правила за командировъчните пари на персонала на сухоземни, въздухоплавателни и водни транспортни и специални средства. За шофьорите при автомобилните превози е приложима нормата на чл. 31 от нормативния акт, в която е разпоредено, че те получават командировъчни пари на ден /включително дневни, част от които са и тези за храна/ за времето на изпълнение на международни рейсове съгласно индивидуалните ставки, определени в приложение № 3. Единната ставка не е твърдо фиксирана, а има определен предел и се обвързва с пропътуваните километри и други специфични показатели въз основа на заповед на ръководителя на ведомството или предприятието. Ръководителите на предприятия, изхождайки от конкретните обстоятелства и специфични условия могат да определят и различни размери на командировъчни пари, които не могат да надвишават двойния размер от посочените в приложение № 3.

Следователно, във всички случаи, в командировъчните пари е включена сума и за храна на командированото лице, но при чл. 31 от наредбата, тя не фигурира като конкретно цифрова величина от общото цяло.

Следователно, обстоятелството, че командировъчните пари са определени съобразно приложение № 3 от Наредбата, не значи, че в тях не са предвидени и пари за храна.

По въпросите на работодателя:

Нормата на чл. 149 от КТ задължава работодателят да води специална книга за отчитане на извънредния труд,

но от неизпълнението на това свое задължение, той не може да черпи права. Писмената заповед за командироване следва да съдържа началната дата и продължителност на командировката или специализацията в календарни дни, включително дните за пътуване, почивните и празничните дни /чл. 5 от Наредбата/. Съгласно чл. 142, ал. 2 КТ работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период. Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица не може да надвишава 56 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време - до 1 час над намаленото им работно време /чл. 142, ал. 4 КТ/. Когато нормата работно време за същия период е превишена, ще бъде налице извънреден труд. При сумарно определеното работно време също следва да се осигуряват задължителните междинни и седмични почивки. Работникът има право на непрекъснатата междудневна почивка, която не може да бъде по малко от 12 часа /чл. 152 КТ/. При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка е не по-малко от 36 часа /чл. 153, ал. 2 КТ/. Следователно, когато нормата работно време за въведения период на сумирано изчисляване на работното време, е превишена ще бъде 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.

Ако възложената работа е изпълнена, но сумарното изчисляване на работното време не е установено от работодателя и в командировъчната заповед не се указват дните за работа и за почивка, а е посочен само периода от време на командировката, следва да се приеме, че са налице предпоставките на чл. 143 от КТ за почивни дни от седмицата. Тогава, за извънреден ще се счита трудът, положен според разпореденото в цитираната правна норма.

След като работодателят е командировал свой работник за изпълнение на трудови задължения и в почивните дни от седмицата и работата е изпълнена, ще е налице полагане на извънреден труд, подлежащ на заплащане, както е предвидено в Кодекса на труда. За това е достатъчно да се установи периода на командировката, което става с командировъчна заповед и изпълнението в срока на командироването. При командировките в чужбина и безспорност на факта, че трудовите задължения са изпълнени, достатъчно е да се докажат датите на излизане и влизане в страната на работника.

По касационните оплаквания:

И двете жалби са неоснователни.

Както стана ясно от дадените по-горе отговори на повдигнатите правни въпроси, приложимата в случая разпоредба е чл. 31 НСКСЧ. Тя е точно издирена от въззивния съд и разрешението, дадено от него ѝ съответства. Дължимите от работодателя за исковия период от време пътни, дневни и квартирни пари са установени в обжалваното решение според чл. 215 КТ и НСКСЧ въз основа на заповедите за командироване на С. от ръководителя на предприятието и с помощта на съдебна експертиза.

Обосновано, в съответствие с доказателствата по делото и материалния закон съставът на Софийски градски съд е приел, че всички дължими суми по чл. 215 КТ за напълно изплатени от работодателя на работника, поради което и правилно е отхвърлил иска му.

Според дадените от състава на Върховния касационен съд по-горе разяснения, е определена и сумата, дължима от "*****" АД на М. С. по чл. 262 КТ. Решението е обосновано, тъй като полагането на извънреден труд в почивни дни и през дните на официални празници, е установено въз основа на командировъчните заповеди и удостоверение от С. "Български документи за самоличност" с отбелязани преминавания на М. С. през Г. на Република България. Съдът е съобразил уговореното между страните в трудовия договор, счетоводните записвания на работодателя и заключенията на съдебните експертизи, като е приложил точно материалния закон. Решението му, с което работодателят е осъден да заплати 3650,80 лв. на С. е правилно.

Не е допуснато и процесуално нарушение, като е разгледано заявено за първи път във въззивната инстанция искане за присъждане на обезщетение за забава за изплащане на дължимите по чл. 215 ГПК суми в размер на законната лихва за периода след подаване на исковата молба до окончателното изплащане на главницата.

Съставът на Софийски градски е приложил точно чл. 116, ал. 3 ГПК (отм.). Както е разяснено в ТР от 4 януари 2001 г. по т. д. № 1/2000 г. на ОСГК на ВКС, не се счита за увеличение на иска прибавянето на изтекли лихви след неговото предявяване, които могат да бъдат поискани от ищеца и в стадия на въззивното производство.

При тези съображения следва да се приеме, че обжалваното решение е съобразено с материалния закон, приложен към правилно установените по делото факти, които съдът е обсъдил в съответствие с разпоредбата на чл. 188, ал. 1 ГПК (отм.).

То следва да бъде оставено в сила, а разноските следва да останат в тежест на страните, така, както са направени, тъй като и двете жалби са неоснователни.

МОТИВИРАН от горното, Върховният касационен съд, състав на четвърто гражданско отделение

РЕШИ:

ОСТАВЯ В СИЛА решение от 07.04.2009 г. на Софийски градски съд, постановено по гр. д. № 765/2008 г

РЕШЕНИЕТО не подлежи на обжалване.

Данни за делото и връзка с други актове:

- Допълнителна информация за Дело № 1361/2009 г. по описа на IV г. о. на ВКС - виж тук
- Образувано във връзка с Дело № 765/2008 г. на Софийски градски съд
- Връзка с други актове по делото:
 - Определение № 1647 от 10.12.2009 г. на ВКС по гр. д. № 1361/2009 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Албена Бонева