

# РЕШЕНИЕ

№ 13242

гр. София, 27.07.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 153 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и седми юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Н. Н. ЧАКЪРОВ

при участието на секретаря Н.

като разгледа докладваното от Н. Н. ЧАКЪРОВ Гражданско дело № 20221110143088 по описа за 2022 година

Предявени са осъдителни иски с правно основание чл. 150 КТ вр. чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ и чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумите 27 826,27 лева положен и незаплатен извънреден труд за периода 27.05.2019 г. – 30.08.2021 г. и 2 821,25 лева обезщетение за забава за периода 03.08.2021 г. – 08.08.2022 г. Претендира се и законна лихва от предявяване на исковите и разноски.

Ищцата твърди, че между нея и ответника съществувало трудово правоотношение, възникнало по силата на трудов договор № БС-/13.05.2019 г., по силата на което ищцата изпълнявала длъжността „р.“ на пълно работно време от 8 часа дневно, при 5 дневна работна седмица, с начало на работното време от 09:00 ч. Твърди, че трудовото правоотношение било прекратено на 30.09.2021 г., като в периода от 27.05.2019 г. до 30.08.2021 г. системно полагала извънреден труд. Поддържа, че положила общо 1 168,68 часа извънреден труд, разпределен по 2 часа извънреден труд за всеки работен ден през периода от 27.05.2019 г. до 30.08.2021 г. Твърди, че положеният извънреден труд не бил заплатен от работодателя, поради което за ищцата се явява правен интерес от предявяване на осъдителни иски.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът е депозирал отговор на исковата молба, с който оспорва предявените иски по основание. Не оспорва, че между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „р.“ и е полагала труд в периода от 27.05.2019 г. до 31.08.2021 г., както и размера на предявените иски. Оспорва да е положен извънреден труд, като твърди, че в периода от 27.05.2019 г. до 13.03.2020 г. ищцата е полагала труд от офис сграда на ответното дружество,

при установеното за нея работно време от 09:00 ч. до 18:00 ч., с един час обедна почивка, като в никой момент не ѝ било разпоредено да полага извънреден труд, нито работодателят е знаел да е положен такъв. Твърди, че в периода от 16.03.2020 г. до 31.08.2021 г. със заповед на работодателя е въведена работа от разстояние, при която всеки служител сам следвало да организира работното си време, което се отчитало с попълнен от служителя формуляр о. за часовете положен труд. Със същата заповед било забранено на служителите да полагат извънреден труд без съгласието на работодателя. Твърди, че в част от претендирания период ищцата е ползвала платен годишен отпуск и отпуск поради временна неработоспособност. Прави възражение за изтекла погасителна давност. Претендира разноски.

Съдът, след преценка на събраните по делото доказателства и доводите на страните, намира следното:

От фактическа страна.

По делото не е спорно, че между страните е съществувало трудово правоотношение по силата на трудов договор № ./13.05.2019 г., както и че ищцата е полагала труд в периода от 27.05.2019 г. до 31.08.2021 г. Страните са уговорили основно трудово възнаграждение на ищцата в размер на 4 000 лв. при 8 – часово полагане на труда в 5-дневна работна седмица при установено начало на работно време 09:00 ч. Със Заповед № ./07.09.2021 г. на основание чл. 326, ал. 1 КТ и във връзка с подадено предизвестие е прекратен трудовия договор с Б. Б. А., считано от 01.10.2021 г.

Видно от представените по делото работни графици, отчитането на работното време се е осъществявало посредством т.нар. „о.“, в която се отбелязва присъствие/отсъствие на даден служител и се посочва причината за неприсъствието му. През процесния период ищцата е използвала 48 дни платен годишен отпуск и 50 дни отпуск поради временна неработоспособност.

От приетата съдебно икономическа експертиза се изяснява, че отчетните форми се попълват от ръководителя за него и неговите подчинени, като в същите следва да се отчете и положеният извънреден труд, включително неговата продължителност. Работодателят отчита положеният извънреден труд от своите служители в книга за извънредния труд, в която помесечно се отбелязват служителите, които са положили такъв. От извършената проверка в книгите за извънреден труд за периода 2019 г. – 2021 г. вещото лице установява, че в тях няма отбелязвания Б. А. да е полагала извънреден труд.

Изготвена е и компютърно – техническа експертиза с оглед установяване броя на часовете извън установеното работно време, през които ищцата е използвала служебния си акаунт за достъп до електронната система на ответното дружество, чрез която е осъществявала трудовите си задължения. След извършени проверки вещото лице е установило, че системата на ответника не пази журнални записи за период повече от една година назад, поради което и за процесния период – 27.05.2019 г. – 30.08.2021 г. не са

налични данни за активността на ищцата. На вещото лице е поставена и задача да извърши проверка по отношение наличието на журнални записи от страна на ищцата във виртуалната частна мрежа /V./. След направени допълнителни проверки вещото лице е установило, че V.та на ответника не пази журнални записи за период повече от 2 години и 2 месеца назад за всички служители поради огромния обем информация, която се генерира при ползване на системата. Поради тази причина системата няма записи преди 30.03.2021 г. За периода от 26.07.2021 г. до 30.08.2021 г. също не са налични записи на системата, тъй като ищцата е била в отпуск поради временна неработоспособност. За периода 30.03.2021 г. - 26.07.2021 г. в системата има налични данни по отношение активността на ищцата в работната мрежа на ответника. Като резултат експертизата е получила 89 активни часа извън работното време от 09:00 ч. до 18:00 ч., подробно описани по дати, дни и часове, които се равняват на 1,648 часа труд на ден.

По делото е разпитан свидетелят Ц. – колежка на ищцата, осъществявала сходна длъжност при ответника. Твърди, че практика на работодателя била в отчетните форми да се вписва само извънреден труд, положен на официални празници, но не и за допълнителни изработени часове. Споделя, че около половината екипи са полагали извънреден труд, който не се е отчитал и заплащал. Поне три пъти в седмицата се е налагало да остават след работно време. Излага съображения, че за членовете на екипа е била предвидена компенсация за допълнително положените часове труд, каквато практика е нямало за ръководителите на екипите. Твърди, че до въвеждането на дистанционен режим на работа на 05.03.2020 г. е била в една стая с ищцата и е била свидетел да остава след 20:30 – 21:00 ч. Споделя, че по нареждане на ръководството, извънредните часове на ръководителите на екипи не трябвало да се включват в отчетните ф., тъй като не се гледало с добро око, ако впишат положените от тях допълнителни часове извънреден труд.

Свидетелят П. споделя, че ищцата е била неин пряк ръководител при ответника в продължение на една година и през това време, често е оставала след нея на работа. Когато са преминали на дистанционен режим на работа често провеждали служебни разговори след 18:00 ч. Твърди, че голяма част от хората в екипа са били принудени, с оглед изпълнение на служебните си задължения да полагат труд след края на установения работен ден, който не е бил заплащан.

Доведените от ответника свидетели – ръководители на ищцата през процесния период твърдят, че при наличие на необходимост от полагане на извънреден труд, същият следва да се впише във ф. и впоследствие се компенсира с допълнителна почивка или възнаграждение. По време на епидемията е било забранено полагането на извънреден труд, поради невъзможността за упражняване на контрол по време на дистанционната работа.

От правна страна.

Според разпоредбата на чл. 150 КТ за положен извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение в увеличен размер съгласно чл. 262 КТ. За основателността на тази претенция е необходимо да бъдат осъществени следните юридически факти: 1. полаган труд извън установеното за длъжността работно време /преди и след работно време, в почивни дни и по време на официални празници/; 2. по разпореждане или със знанието на определени лица в предприятието, като в доказателствена тежест на ищеца е да установи тези предпоставки, както и продължителността на положения извънреден труд и размера на дължимото за така извършената работа възнаграждение.

От съвкупната преценка на събраните писмени и гласни доказателства следва извод, че през процесния период ищцата действително е полагала труд извън уговореното в трудовия договор работно време. Видно е от представената от ищцата служебна електронна кореспонденция, събраните гласни доказателствени средства чрез разпити на свидетели, включително и тези ангажирани от ответника – работодател, както и от заключението на вещото лице по изготвената компютърно – техническа експертиза, че с оглед интензитета и натовареността на работния процес във връзка с ръководната длъжност на ищцата, на същата се е налагало да изпълнява служебните си задължения и извън установеното в предприятието работно време.

Същевременно обаче не се събраха доказателства да е налице разпореждане на работодателя за полагането на извънреден труд. Инициативата за полагане на труд извън установеното в трудовия договор работно време е била на ищцата, в който случай законът изисква полагането му да е със знанието и без противопоставянето на работодателя. Знанието на работодателя за полаган извънреден труд не се предполага, а следва да бъде установено при условията на пълно и главно доказване при възложена доказателствена тежест на ищцата /Решение № 872 от 14.01.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1472/2009 г., IV г. о./.

По делото се установява, че ищцата не е отразявала полагания от нейна страна труд след установеното работно време в ежемесечно изготвяните формуляри въпреки политиката на работодателя. Съобразно представения по делото правилник за вътрешния трудов ред в предприятието, тези формуляри представляват утвърдени от работодателя документи по образец, които отразяват действително отработеното време от служителите, респективно положения от същите извънреден труд и чието предназначение е именно да известяват работодателя за положения в повече труд, доколкото последният няма задължението по своя инициатива да следи активността на служителите си в извънработно време. Предвид неизпълнение от страна на ищцата на

задължението ѝ за коректно попълване на присъствените формуляри, по делото липсват доказателства положеният от нея труд в извън работно време да е доведен до знанието на работодателя.

Съображенията на ищцата, че графици са били грешно попълвани по нареждане на ръководството в предприятието не намират опора от събрания доказателствен материал. Видно от изпратения имейл от 10.06.2021 г. от отдел „Човешки ресурси“, работодателят е напомнил на служителите, изготвящи ежемесечно о., да попълват точно и вярно необходимата информация за реално отработеното време, като изрично се посочва, че в случай на извънреден труд – той следва да бъде отразен във формата за съответния месец. По делото са налични и писмени доказателства – фиш за работна заплата на св. В. Ц. и протокол за извършена проверка от „И.“, от които е видно, че в книгата за присъствия на служителите в „К. работодателят е отчитал положения извънреден труд по отношение на служители заемащи позиции, сходни с тази на ищцата.

Следва да се посочи и че през по – голямата част от процесния период, а именно от 05.03.2020 г. до 30.08.2021 г. ищцата е полагала труд при специфични условия - работа от разстояние по смисъла на Раздел VIIIб, Глава V от Кодекса на труда. С оглед нормативните изисквания на чл. 120б КТ и останалите нормативни актове и административни заповеди на държавните здравни власти за всички служители на „К. е въведен изцяло режим на работа от разстояние във връзка с което е издадена и заповед № ./14.05.2020 г. В т. 7 от същата е регламентирано, че за времето на работа от разстояние, работното време на служителите съответства по продължителност на уговореното в трудовия им договор работно време, като служителите сами организират работното си време и определят почивките си, при спазване изискванията на действащото трудово законодателство така, че да са на разположение и да работят във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка. Служителите нямат право и не следва да полагат извънреден труд, нощен труд и труд по време на национални празници и нямат право на обезщетение при полагане на такъв труд без съгласието на работодателя, съгласно установения ред в компанията. В т. 8 от заповедта, която възпроизвежда императивната разпоредба на чл. 107л, ал. 5 КТ е предвидено, че действително отработеното време се отразява ежемесечно в документ по образец, утвърден от работодателя, като работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за достоверността на данните.

Предвид това, за периода, в който е полагала труд от дистанция, Б. А. - Т. е следвало сама да организира работното време и почивките си, като полага

труд само и единствено в уговорената между страните продължителност на работния ден в избран от нея часови диапазон, съобразен с времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка. Поради това и установените от компютърно-техническата експертиза данни, че ищцата е използвала V. връзка извън часовете 09:00 ч. - 18:00 ч. не водят непременно до извод, че същата е превишавала 8 часовата продължителност на работния ден.

За пълнота на изложението следва да се посочи, че по делото не се установява и в кои конкретни дни и колко време след края на работното си време ищцата е престирала допълнително труда си. В настоящия случай, видно от депозираната уточнителна молба вх. № 253998/21.11.2022 г., се претендира заплащане на положен извънреден труд по два или три часа на ден за всеки работен ден в периода от 27.05.2019 г. до 30.08.2021 г. За да бъде уважена исковата претенция, както е предявена, ищцата следва да докаже полаган извънреден труд през конкретните дни и със съответната продължителност, което не е сторено по делото, като включително за 98 от дните, в които се претендира заплащане на извънреден труд се установява, че Б. А. - Т. е използвала платен годишен отпуск или е отсъствала от работа поради временна неработоспособност.

С оглед на изложеното претенциите за заплащане на извънреден труд и лихва за забава следва да бъдат отхвърлени в цялост, поради което и съдът не дължи произнасяне по релевираното от ответника възражение за изтекла погасителна давност.

Право на разноси при този изход от спора има ответникът, на когото на основание чл. 78, ал. 3 ГПК следва да се присъди сумата 2 900 лв. за адвокатско възнаграждение, намалено от съда съобразно релевираното възражение за прекомерност и при преценка на фактическата и правна сложност на делото.

Мотивиран от горното, Софийски районен съд, 153 състав

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от Б. Б. А., ЕГН \*\*\*\*\* срещу „К., ЕИК . искове по чл. 150 КТ вр. чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ и чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата 27 826,27 лв. положен и незаплатен извънреден труд за периода 27.05.2019 г. – 30.08.2021 г., ведно със законната лихва от 09.08.2022 г. до окончателното плащане и сумата 2 821,25 лв. обезщетение за забава за периода 03.08.2021 г. – 08.08.2022 г.

**ОСЪЖДА** Б. Б. А., ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати на „К., ЕИК . на основание чл. 78, ал. 3 ГПК сумата 2 900 лв. разноси за адвокатско възнаграждение.

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от връчване на препис.

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_