

РЕШЕНИЕ

№ 866

гр. Варна, 05.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ВАРНА, III СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Деспина Г. Георгиева
Членове: Юлия Р. Бажлекова
мл.с. Александър В. Цветков

при участието на секретаря Елка Н. И.
като разгледа докладваното от Деспина Г. Георгиева Въззивно гражданско дело № 20223100500479 по описа за 2022 година

за да се произнесе, съобрази следното:

Производството е по реда на глава XXV ГПК.

Образувано е по **въззивната жалба вх.№ 5149/2.03.2022г на „МОБА“ЕООД ЕИК 131340055** със седалище и адрес на управление: гр.София р-н,„Надежда" ж.к.,„Толстой" бл.36 ет.1, чрез адв.И.И., срещу решението на ВРС-42с-в № 1980/ 8.12.2021г по гр.д.№ 3681/2021, с което ответното дружество е осъдено да заплати на ищеца Н. ДР. Д. ЕГН ***** с пост.адрес: гр.Варна, чрез адв.Ив.Е., със съд.адрес: гр.Варна ул.,„Ал.К." № 10, сумата от **1323,09лв**, представляваща главница - дължимо възнаграждение в нетен размер за положен от ищеца **извънреден труд** за периода от **м.март 2018г – м.февруари 2019г**, на осн.чл.262 КТ, ведно със законната лихва върху главницата от 1323,09лв, считано от датата на подаване на исковата молба - 15.03.2021г до окончателното плащане, както и сумата от общо **324,73лв**, представляваща **лихва** за забава върху главницата от 1323,09лв за периода от 13.03.2018 до 10.02.2019г, на осн.чл.86 ал.1 ЗЗД; осъдено е ответното дружество да заплати на ищеца и сумата от **336лв** - дължима главница за полагаща се **храна** за отработени от ищеца общо 168 смени за периода м.март 2018г – м.февруари 2019г, на осн.чл.285 КТ вр.чл.5 ал.1 от Наредба № 11/21.12.2005г за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, ведно със законната лихва върху главницата от 336лв, считано от датата на подаването на исковата молба - 15.03.2021г и до окончателното

плащане, както и сумата от **82,91лв** - представляваща **лихва** за забава върху главницата от 336лв за периода от 13.03.2018г-10.02.2019г, на осн.чл.86 ал.1 ЗЗД, както и **420лв** - сторени по делото разноски, на осн.чл.78 ал.1 ГПК; **202,92лв** - дължима по делото държавна такса на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК и 5 лв. за издаване на изпълнителен лист.

Счита решението за неправилно поради нарушение на процесуални и материално правни норми и като необосновано : съдът не е съобразил безспорните между страните факти и с това е нарушил задължението да основе решението въз основа съвкупен анализ на доказателствата. Излага подробни доводи за това:

Въпреки, че РС е приел (виж стр.13 от решението), че със заповед № ЗД010-0045/17.01.2018г на управителя на "МОБА" ЕООД е било установено сумирано изчисляване на работното време с период на отчитане четири месеца, като са посочени и съответните периоди на отчитане, на смени при норма с 12 часа продължителност на смяната и два последователни почивни дни, която заповед не е била оспорена от ищеца като доказателство по делото, но ВРС не се е съобразил с нея. Затова неправилно е приел, че за всеки месец ищеца е налице извънреден труд, който е начислен месечно, както месечно е начислена и законната лихва, без да се съобрази с 4-месечните периоди на отчитане, установени със Заповедта, с което е постановило едно неправилно решение.

Счита претенцията на ищеца за положени общо 2016 часа извънреден труд за недоказана с оглед събраните писмени и гласни свидетелски показания, които не са били обсъдени от РС. Без да изложи каквито и да било мотиви и без да бъдат обсъдени приетите писмени доказателства от страна на ответника, а именно ТБО, фишове за работна заплата, таблици за явяване и неявяване на работа (форма 76), РС е приел за изцяло доказана претенцията на Н.Д. за положен извънреден труд.

Отделно от това, РС е направил изводите си въз основа на сочените от ищеца свидетелски показания дадени, без да съобрази тези на сочения от отв.дружество, в които се обяснява какъв е бил начинът на работа в дружеството, вкл. и какво представляват месечните графици-същите давали само предварителна информация, както и пояснението на свид.ИВ. какво представлява т.нар.“Форма 76“ и каква информация дава тя; кога се изготвят и къде се съхраняват; как се свеждат до знанието на охранителите за даден обект.

ВРС неправилно е приел и преценил, че представените от отв.дружество таблици за явяване и неявяване на работа /Форма 76/ не били годни да установят полагането на труд на ищеца.

С молба-становище от 13.09.2021г ищеца е представил по делото месечни графици, които отв.дружество не било оспорило и били приети от съда, но същите неправилно били възприети от съда в постановеното решение.

Счита за неправилен изводът на съда, че отв.дружество е представило графичите с подпис за утвърдил, но това не водело до извода, че работниците били запознати с така утвърдения график. В тази връзка моли да се има предвид, че изготвените по места месечни

графици така, както е възложено със заповедта на управителя на дружеството-въззивник, носели само една предварителна информация за съответния месец, която, обаче, не може да докаже дали едно лице е било или не е на работа, още повече, че тези графици били изготвяни в началото на съответния месец/или в края на предходния, а последващата Таблица (Форма 76) обобщава полагането на труд за съответния месец, а не обратното, както е прието от РС.

Месечните графици били съхранявани по самите обекти, тъй като имали за цел да дадат на работниците и на работодателя една предварителна информация за графика на смените на служителите на дадения обект. Съдът не е преценил, че свидетелите /както на ищеца, така и ответника/, които, без да си противоречали, говорили за това, че графиките били поставяни на обектите за охрана предварително, за да може всички да са запознати с тях.

Не е съобразено и че единствено утвърдените по надлежния ред Таблицы за отчитане явяването и неявяването на работа (Форма 76) служат за основа за последващите изчисления за дължимото месечно възнаграждение на ищеца. Това означава, че месечните графици за работа, които са били съставяне за всеки един обект отделно с оглед вменените задължения съгласно разпоредбите на ЗЧОД, не могат да бъдат взети като основа понеже не дават точна информация за реалното полагане на труд в дружеството на съответния работник в това число и въззиваемата страна. Видно от Таблиците за отчитане явяване и неявяване на работа /Форма 76/, както и от утвърдения план за работа на обектите са били по 17 работници, като е имало период, в който са били и по 22-23 души. За нито един месец от процесния период на обектите, където е работил ищецът, не са били 12 човека или по-малко. Броят на постове е бил определен, както следва: три поста денонощна охрана, от които два стационарно-подвижни и един обход /в слаб сезон/ и четири поста денонощна охрана, от които два стационарно-подвижни и два обход /в силен сезон/, като и в двата случая са били налице достатъчно охранители, за да не бъде допускан извънреден труд.

Въпреки, че било посочено, че месечните графици били част от цялата „обектова“ документация, която се съхранява на самия обект на видно място, с които всички охранители били запознати, информацията, която се съдържала в тях, била предварителна и нямало как да служи като основа и да дава достоверна информация за това дали за дадения месец ищецът е полагал надлежно труд. Тези обстоятелства не са съобразени и не са обсъдени от РС. Обектовата документация, част от която са и месечните графици ясно и конкретно била посочена в чл. 52 от ЗЧОД и чл. 13 от № 8121з-611 от 11.06.2018 г. за условията и реда за организация и извършване на видовете частна охранителна дейност по чл.5 ал.1 от Закона за частната охранителна дейност и за определяне на примерна типова класификация на обектите, на които се осъществява охрана по чл.5 ал.1 т.2 и 3 от Закона за частната охранителна дейност.

Действителна информация за това дали ищецът е изпълнил нормата си и кога реално е положил труд през съответния месец носят представените по делото Таблиците (Форма 76) за всеки един месец от процесния период. От тях става ясно кога ищецът реално е полагал

труд на смени, а също и дните, през които е бил в болничен и/или е отсъствал. От тях е видно за всеки ден смените, броят и имената на охранителите, които полагат труд дневна и нощна смяна. При тази кадрова обезпеченост не се е налагало полагането на извънреден труд.

От представените Таблицы е видно, че охранителите, вкл. и ищецът, били по трима на смяна във всеки един период - важи за дневна и нощна. Само и единствено през "силния сезон" броят им бил увеличен на четирима, без да бъде допускан извънреден труд.

Съгласно Правилника за вътрешния трудов ред в дружеството и разпоредбите на ЗЧОД, както и подзаконовите нормативни актове, работата в дружеството се организираща на смени, като със заповед № ЗД010-0045/17.01.2018г на управителя на "МОБА" ЕООД било установено сумирано изчисляване на работното време на основание чл.142 КТ с период на отчитане четири месеца, като са посочени и съответните периоди на отчитане, на смени при норма с 12 часа продължителност на смяната и два последователни почивни дни. Така издадената заповед е била спазвана и прилагана стриктно, за да бъдат спазени нормативните изисквания на КТ и др.нормативни актове, а достатъчната обезпеченост с хора и при правилно разпределение гарантирала на работниците нормативно установено време за почивка и избягване полагането на извънреден труд.

Така от таблиците /Форма 76/ за всеки един месец било видно как ищецът реално е полагал труд на смени и дните, през които е бил в болничен и/или е отсъствал. Таблиците за явяване и неявяване на работа носят пълната и обобщена месечна информация, в това число и дали през дадения период/месец лицето е положило извънреден, празничен труд. Същите са били изготвени и утвърждавани от Регионалния инспектор съобразно длъжностната му характеристика, въз основа на графици, съставени така, че да бъдат спазени изискванията на чл.142 ал.4 КТ за максимална продължителност на работната смяна предвид задължителната минимална продължителност на непрекъснатата междудневна почивка по чл.152 КТ, а също и максимална продължителност на работната седмица.

Изложеното означава, че месечните графици за работа, съставени за всеки един обект поотделно въз основа на ЗЧОД и Наредба № 8121з-611/11.06.2018г за условията и реда за организация и извършване на видовете частна охранителна дейност по чл.5 ал.1 от ЗЧОД и за определяне на примерна типова класификация на обектите, на които се осъществява охрана по чл.5 ал.1 т.2 и 3 от ЗЧОД (чл.13 от същата) задължение за това не могат да бъдат взети като основа, тъй като не давали точна информация за реалното полагане на труд в дружеството на съответния работник в това число и за настоящия ищец. Информацията, която носят, е само предварителна за съответните работници и техните ориентировъчно определени смени, които обаче през съответния месец могат да бъдат променени. Така установената работа в дружеството цели и гарантира да бъде осигурено равномерно разпределение на смените между всички охранители и след изтичане на установения период от четири месеца за сумирано отчитане на работното време, за да се избегне полагането на извънреден труд, което категорично било спазвано от отв. дружество, както и да бъдат спазени изискванията и задълженията регламентирани в ЗЧОД.

Таблицата за отчитане явяването и неявяването на работа е документът, който доказва присъствието или отсъствието на работника - това е т.нар. „присъствена форма“, която реално показва кога ищецът е била на работа.

Затова счита, че неправилно ВРС се е позовал на заключението на влище във варианта по ИМ, т.е. по твърденията на ищеца за положен от него извънреден труд, без да са съобразени реално положените от ищеца дежурства, като неправилно е била изчислена сумата за главница и размерът на лихвата от 324,73лв, неправилно определен поради неправилното приемане, че олихвяването следва да е месечно при прието отчитане на 4 - месеца.

Счита, че РС, без да се съобрази със събраните писмени доказателства и в нарушение на процесуалните правила, след оспорването на изготвената от в.л.ТР. ССЕ, е постановил решението си при неизяснена фактическа обстановка,

Възразява се, че ищецът не е успял да проведе главно и пълно доказване дали е полагал извънреден труд, който да не му е бил заплатен от работодателя.

По отношение сумата от 336лв за храна моли за отмяна на решението и в тази част, тъй като за въззивника не е възникнало задължение и не съществува законово основание за заплащането на храна по причина, че такава не се полагала. Отделно от това, при спазване на утвърдения Правилник за вътрешния трудов ред, ответникът е осигурявал на лицата, работещи на смени, чай и кафета, което удостоверява с приложените към настоящия отговор писмени доказателства.

Съгл. чл.2 ал.2 т.1 и чл.5 ал.1 от Наредба № 11/2005 безплатна храна следва да се осигурява на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организацията на труда също следва да бъде специфична, т.е. необходимо е двете условия да са налице кумулативно. Такива са и указанията, дадени във връзка с изпълнение на Наредбата от МТСП и МЗ, с които и указания работодателят се е съобразявал и ги е спазвал.

Доколкото изпълняваната от ищеца длъжност охранител „невъоръжена охрана“ няма специфичен характер, не се извършва във вредна среда, затова и не се дължи осигуряване на безплатна храна.

За да постанови решението си, РС е приел, че ищецът е работил на 12-часови смени при сумарно изчисляване на работното време и затова му се полагало заплащане стойността за безплатна храна, който извод счита за неправилен. Съдът не е съобразил отсъствието на другата изискуема предпоставка - изпълняваната дейност да има специфичен характер. Затова не са налице кумулативно двете предпоставки, посочени в чл.2 от Наредба № 11/2005г. Отделно от това, РС не е съобразил, че при спазване на утвърдения ПВТР работодателят е осигурявал на лицата, работещи на смени, чай и кафета.

Във връзка с недължимостта на претендираната сума за безплатна храна според Наредба № 11/2005г, моли да се има предвид и решение на ВОС № 1061/15.06.2021г по в.гр.д.№ 639/2021г между същите страни, в което мотивите на съда са в посока, че за

ответника няма задължение за заплащане паричната равностойност на полагащата се храна за 168 дни.

Поради всичко изложено моли за отмяната на първоинстанционното решение и вместо него да бъде постановено друго за отхвърлянето на предявените искове.

Моля за присъждане на сторените разноски за двете инстанции.

В допълнение е отправено и следното искане : с цел да не бъдат начислявани допълнително лихви и да не се товари въззивното дружество с допълнителни разноски за принудително събиране на сумите по издадения ИЛ за предварително изпълнение, въззивникът е изплатил изцяло сумите за главници, законна лихва и мораторна такава и затова моли в тази връзка за отмяната на решението и в частта с разноските по чл.78 ал.6 ГПК.

Въззиваемата страна Н. ДР. Д. в срока по чл.263 ГПК е представил писмен отговор със становище за неоснователност на въззивната жалба.

Поддържа се становището, че ответното дружество дължи на ищеца дължи сумите по предявените искове

Във въззивната си жалба дружеството подробно е разяснило на съда по какво се различавали представените по делото от него Таблици /Форма 76/ и представените от ищеца Месечни графици. Както таблиците, така и месечните графици, били съставени и заверени от работодателя и затова счита, че работодателят изпада в противоречие сам да пояснява на съда кое писмено доказателства било по-достоверно от другото.

От Заповед на управителя на „Моба“ ЕООД било видно, че писмените документи, въз основа на които се осъществявал целият работен процес, били поименните месечни графици, в които за всеки месец от процесния период били посочени точно определените дати за работа за всеки един работник, с които всички работници били запознати, които следвало да се съхраняват от работодателя най-малко 3 години след края на периода, за който е установено сумираното изчисляване на работното време, и които месечни графици съществено се различавали от представените от отв.дружество таблици форма 76, които не съдържали действителната информация, с произволно написани дни на работа без спазване на определения график.

Твърденията на въззивника, че тези месечни поименни графици не доказвали дали едно лице било на работа или не, счита за несъстоятелни, т.к. графиките само показвали датата от месеца, в която едно лице било на работа, а доказването се осъществява от работодателя, който не е представил писмени доказателства ищецът да е отсъствал от работа, да е ползвал болнични или да е бил в отпуск, за което липсват възражения нито в отговора на ИМ, нито в първото с.з. по делото пред РС.

Оспорил е представените таблици 76, които са изготвени едностранно от работодателя, без запознаване с тях на работниците, без достоверна дата и материална доказателствена сила, въз основа на които работодателят е извършвал само начисляване на дължимото се

възнаграждение. Представените таблици форма 76 не съответстват на полагания от ищеца труд, не следват поредността на смените, така както в действителност били утвърдени със Заповед на работодателя, а именно: работа на смени от 12 часа по утвърден график: дневна, нощна и два последователни почивни дни, поради което било направено възражение в с.з.

Заклучението на вещото лице по делото се основава не само на посоченото в ИМ, както се твърди, но и на писмените документи приложени по делото, имайки предвид, че за процесния период ищецът е работил на смени от по 12 часа по утвърден график, като същевременно експертът е дал отговор на всички поставени въпроси от страните.

Във в.жалба не е посочено конкретно на кой въпрос в.лице не било дало отговор, както и не е установена къде точно е грешката в изчисленията на експерта. Относно периода на отчитане на извънредния труд, който според Заповед на въззивника е четири месеца, липсват доказателства да е отчитан извънреден труд, а и задължението на работодателя е било положеният извънреден труд през календарната година да се отчита пред Инспекцията по труда до 31-ви януари на следващата година - копия от отчети по делото не са представяни.

Съдът правилно и законосъобразно е уважил претенцията ни за заплащане на стойността за безплатна храна, тъй като разпоредбата на чл.285 КТ предвижда, че на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда, работодателят осигурява безплатна храна и/или добавки към храната.

Условията и редът, при които се осигуряват безплатната храна и/или добавките към нея по ал.1, се определят с Наредба на Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването. Предоставянето на безплатна храна съобразно горепосочената разпоредба се урегулира от разпоредбите съгласно Наредба № 11/21.12.2005г за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, издадена от Министъра на труда и социалната политика и Министъра на здравеопазването, обн. ДВ бр.1/3.01.2006г.

Съобразно разпоредбата на чл.4 ал.2 от Наредбата безплатна храна и/или добавки към нея получават работници и служители само за дните, когато работят при условията на чл.2.

След отпадане на ал.3 на чл.285 КТ законът не забранява компенсирането на безплатна храна с парично обезщетение.

Съобразно съдебната практика, обективирана в решение на ВКС, ГК, IV ГО № 216/9.06.2011г по гр.д.№ 718/2010г, безплатната предпазна храна не е доход по смисъла на закона и затова стойността ѝ не трябва да се добавя към размера на трудовото възнаграждение.

Правото на безплатна храна и добавки принадлежи на две категории работници и служители. В първата хипотеза, която може да бъде извлечена от разпоредбата на чл.2 ал.1 от Наредба № 11/21.12.2005г, са работници и служители, които полагат труд по ТПО в предприятия със специфичен характер. В тази хипотеза се предвижда осигуряване на безплатна храна, когато видът на извършвана от работникът или служителя работа е по

необходимост свързана с вредни или опасни за здравето условия на труд, като целта на безплатната храна е да бъдат неутрализирани вредните последици от извършваната работа.

При анализа на разпоредбата на чл.2 ал.2 т.2 от Наредба 11/ 21.12.2005г се разкрива, че право на безплатна храна имат и работниците и служителите в предприятия със специфична организация на труда, като изрично са посочените и работещите по ТПО при сумарно изчисляване на работното време. Спецификата на организацията на труда е свързана с работното време или отдалечеността на работното място без възможността за ползване на заведения за обществено хранене (В.М., Коментар на КТ, С.2009). При тази втора хипотеза естеството на работата не е увреждащо, но безплатна храна се дължи с цел осигуряване на нормалния режим на хранене, който иначе би бил затруднен предвид организацията на труда в предприятието.

Отделно от задълженията на работодателя за осигуряване на храна, които се извличат от разпоредбата на чл.285 КТ вр.чл.2 ал.1 и ал.2 от Наредба № 11/21.12.2005г, в разпоредбата на чл.140 ал.3 КТ се съдържа и императивно изискване за предоставяне на безплатна храна на работниците и служителите, които упражняват нощен труд, т.е. такъв, който се упражнява в диапазона от 22.00ч часа до 06.00ч. Работният процес при работодателя е организиран в две работни смени - дневна и нощна, като нощната смяна обхваща часовия диапазон, който е включен в разпоредбата на чл.140 ал.2 КТ, при което този труд следва да бъде приет за нощен. За нощните смени важи императивната разпоредба на чл.140 ал.3 КТ, като за тези смени задължително работодателя предоставя безплатна храна на работника или служителя си. Относно дневните дежурства за процесния период, то приложение следва да намери пряко разпоредбата на чл.2 ал.2 т.2 от Наредба 11/21.12.2005г, която задължава работодателя при въведено сумирано изчисляване на работното време да предоставя безплатна храна.

В разпоредбата на чл.66 ал.4 от Вътрешните правила на работодателя се посочва, че по време на смените се осигурява време за хранене, като изрично в разпоредбата на чл.66 ал.5 от правилата се сочи, че работникът или служителя по време на смяна не може да преустанови работата си до поемане на смяната от следващия работник или служител.

От изложеното следва изводът, че макар и да са осигурени почивки на служителите, то през това време работникът или служителят, заема длъжността „невъоръжена охрана“ не може да напуска обекта, който му е поверен за охрана по служба.

Това възпрепятства нормалния режим на хранене, при което разпоредбата на чл.2 ал.2 т.2 от Наредба 11/21.12.2005г следва да намери пряко приложение, като работодателят се задължавал да осигури безплатна храна на охранителя през време на полаганата от него дневна смяна.

Относно соченото от въззивника Решение № 1061/ 15.06.2021г по в.гр.дело № 639/2021г на ВОС, за което се твърди, че е въззивен спор между същите страни, пояснява, че само едната страна - въззивникът е същият. В тази връзка моли да се имат предвид решения на ВОС, в които са уважени исквете на други работници срещу същия работодател „Моба“ЕООД, а именно: решение № 5/5.01.2022г по в.гр.д.№ 20213100501188/2021г на

ВОС; решение № 1780/29.11.2021г по в.гр.д.№ 20213100501792/ 2021г на ВОС; решение № 18/10.01.2022г по в.гр.д.№ 2021310050 2009/2021г на ВОС; решение № 1299/20.07.2021г по в.гр.д.№ 20213100501017/2021г на ВОС.

Предвид всичко изложено моли за отхвърляне подадената въззивна жалба като неоснователна и за потвърждаване решението на РС като правилно и законосъобразно.

Претендира присъждане на сторените по делото разноски и адв.хonorар, вкл. и за тези за първата инстанция.

В исковата си молба **Н. ДР. Д.** излага, че с ответното дружество са били в трудови правоотношения по силата на валидно сключен трудов договор за заеманата от него длъжност „невъоръжена охрана“ в съответното дружество със седалище и адрес на управление: гр.София ж.к.„Толстой“ бл.36 ет.1, представлявано от управителя Н.Н.Н., и с работно място в град Варна, хотел „Флагман“ и хотел „Адмирал“, находящи се в КК„Св.Св.Константин и Елена,, с работно време съгласно сключен трудов договор - 8-часов работен ден с продължителност на работния процес - 5 дни в седмицата, при основна заплата в размер на 510лв.

Трудовият договор бил сключен на осн.чл.67 ал.1 т.1 във връзка с чл.70 от КТ.

От момента на назначаването му на работа до връчването на заповед за прекратяването на трудов договор работил в обекта с поставени месечни поименни графици за периода, за които било установено сумирано изчисляване на работното време. За исковия период от **13.03.2018г** до **10.02.2019г** за всеки месец Н.Д. получавал трудово възнаграждение в размер на 510лв.

Твърди, че работодателят не бил изпълнил предвиденото в чл.262 КТ задължение да начисли и заплати в установените от закона срокове част от договореното трудово възнаграждение за положен извънреден труд за периода от 13.03.2018г до 10.02.2019г.

Ищецът претендира за заплащане на труд положен по график за работа на смени по 12 часа: дневни - от 7ч до 19ч и нощни- от 19ч до 7ч на следващия ден, като поредността на смените за всеки месец от процесния период е така, както била заявена в ИМ: дневна смяна, нощна смяна и два дни почивни.

Твърди, че до този момент не му били изплатени суми за периода от 13.03.2018г до 10.02.2019г, представляващи договореното трудово възнаграждение за положения извънреден дневен и нощен труд, а също и за храна в размер на 2лв на ден.

Претенцията за сумата от 2лв на ден за полагаща се храна е съгласно чл.285 КТ.

Съгл.Наредба № 11/2006г са определени условията и реда за осигуряване на безплатна храна. Според същата на работниците, които работят на 12-часов работен ден при сумирано изчисляване на работно време се осигурява от работодателя безплатна храна, като стойността ѝ не може да бъде по-малко от 2лв на ден. Н.Д. имал отработени общо 168 дни за процесния период, като претенцията му е в размер на **336лв.**

Претендира заплащането на положения извънреден труд, полаган по график за работа на смени по 12 часа: дневни - от 7ч до 19ч и нощни- от 19ч до 7ч на следващия ден, както следва:

за периода от март 2018г- февруари 2019г ищеца престарал труд, както следва:

13.03.2018г-дневна-12 работни часа,

14.03.2018г-нощна-5 работни часа, от които 2 нощни;

15.03.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,

17.03.2018г-дневна-12 работни часа,

18.03.2018г-нощна-5 работни часа, от които 2 нощни,
19.03.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
21.03.2018г-дневна 12 работни часа,
22.03.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
23.03.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
25.03.2018г-дневна 12 работни часа,
26.03.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
27.03.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
29.03.2018г-дневна 12 работни часа,
30.03.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
31.03.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни;
02.04.2018г-дневна 12 работни часа,
03.04.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
04.04.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
06.04.2018г-дневна 12 работни часа,
07.04.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
08.04.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
10.04.2018г-дневна 12 работни часа,
11.04.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
12.04.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
14.04.2018г-дневна 12 работни часа,
15.04.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
16.04.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
18.04.2018г -дневна 12 работни часа,
19.04.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
20.04.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
22.04.2018г-дневна 12 работни часа,
23.04.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
24.04.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
26.04.2018г-дневна 12 работни часа,
27.04.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
28.04.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
30.04.2018г- дневна 12 работни часа;
01.05.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
2.05.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
04.05.2018г-дневна 12 работни часа,
05.05.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
06.05.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
08.05.2018г-дневна 12 работни часа,
09.05.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
10.05.2018г-7 работни часа, от които 2 нощни,

12.05.2018г-дневна 12 работни часа,
13.05.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
14.05.2018г-6 работни часа, от които 6 нощни,
16.05.2018г-дневна 12 работни часа,
17.05.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
18.05.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
20.05.2018г-дневна 12 работни часа,
21.05.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
22.05.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
24.05.2018г-дневна 12 работни часа,
25.05.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
26.05.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
28.05.2018г-дневна 12 работни часа,
29.05.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
30.05.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни;
01.06.2018г-дневна 12 работни часа,
02.06.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
03.06.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
05.06.2018г-дневна 12 работни часа,
06.06.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
07.06.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
09.06.2018г-дневна 12 работни часа,
10.06.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
11.06.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
13.06.2018г-дневна 12 работни часа,
14.06.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
15.06.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
17.06.2018г-дневна 12 работни часа,
18.06.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
19.06.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
21.06.2018г-дневна 12 работни часа,
22.06.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
23.06.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
25.06.2018г-дневна 12 работни часа,
26.06.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
27.06.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
29.06.2018г-дневна 12 работни часа,
30.06.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни
01.07.2018г-нощна 6 работни часа, от които 6 нощни,
03.07.2018г-дневна 12 работни часа,
04.07.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,

05.07.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
07.07.2018г-дневна 12 работни часа,
08.07.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
09.07.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
11.07.2018г-дневна 12 работни часа,
12.07.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
13.07.2018г-7 работни часа, от които 5 нощни,
15.07.2018г-дневна 12 работни часа,
16.07.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
17.07.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
19.07.2018г-дневна 12 работни часа,
20.07.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
21.07.2018г-7 работни часа, от които 2 нощни,
23.07.2018г-дневна 12 работни часа,
24.07.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
25.07.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
27.07.2018г-дневна 12 работни часа,
28.07.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
29.07.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
31.07.2018г-дневна 12 работни часа;
01.08.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
02.08.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
04.08.2018г-дневна 12 работни часа,
05.08.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
06.08.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
08.08.2018г дневна 12 работни часа,
09.08.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
10.08.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
12.08.2018г-дневна 12 работни часа,
13.08.2018г-нощна работни часа, от които 2 нощни.
14.08.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
16.08.2018г-дневна 12 работни часа,
17.08.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
18.08.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
20.08.2018г-дневна 12 работни часа,
21.08.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
22.08.2018г-7 работни часа, от които нощни,
24.08.2018г-дневна 12 работни часа,
25.08.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
26.08.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
28.08.2018г-дневна 12 работни часа,

29.08.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
30.08.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
01.09.2018г-дневна 12 работни часа,
02.09.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
03.09.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
05.09.2018г-дневна 12 работни часа,
06.09.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
07.09.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
09.09.2018г-дневна 12 работни часа,
10.09.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
11.09.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
13.09.2018г-дневна 12 работни часа,]
4.09.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
15.09.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
17.09.2018г-дневна 12 работни часа,
18.09.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
19.09.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
21.09.2018г-дневна 12 работни часа,
22.09.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
23.09.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
25.09.2018г-дневна 12 работни часа,
26.09.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
27.09.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
29.09.2018г-дневна 12 работни часа,
30.09.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
01.10.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
03.10.2018г-дневна 12 работни часа,
04.10.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
05.10.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
07.10.2018г-дневна 12 работни часа,
08.10.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
09.10.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
11.10.2018г-дневна 12 работни часа,
12.10.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
13.10.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
15.10.2018г-дневна 12 работни часа,
16.10.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
17.10.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
19.10.2018г-дневна 12 работни часа,
20.10.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
21.10.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,

23.10.2018г-дневна 12 работни часа,
24.10.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
25.10.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
27.10.2018г-дневна 12 работни часа,
28.10.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
29.10.2017г-7 работни часа, от които 6 нощни,
31.10.2018г-дневна 12 работни часа;
01.11.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
02.11.2018г-7 работни часа, от които 5 нощни,
04.11.2018г-дневна 12 работни часа,
05.11.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
06.11.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
08.11.2018г-дневна 12 работни часа,
09.11.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
10.11.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
12.11.2018г-дневна 12 работни часа,
13.11.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
14.11.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
16.11.2018г-дневна 12 работни часа,
17.11.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
18.11.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
20.11.2018г-дневна 12 работни часа,
21.11.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
22.11.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
24.11.2018г-дневна 12 работни часа,
25.11.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
26.11.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
28.11.2018г-дневна 12 работни часа,
29.11.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
30.11.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни;
02.12.2018г-дневна 12 работни часа,
03.12.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
04.12.2018г-5 работни часа, от които 6 нощни,
06.12.2018г-дневна 12 работни часа,
07.12.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
08.12.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
10.12.2018г-дневна 12 работни часа,
11.12.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
12.12.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
14.12.2018г-дневна 12 работни часа,
15.12.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,

16.12.2018г-7 работни часа, от които 5 нощни,
18.12.2018г-дневна 12 работни часа,
19.12.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
20.12.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
22.12.2018г-дневна 12 работни часа,
23.12.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
24.12.2018г.-7 работни часа, от които 6 нощни,
26.12.2018г-дневна 12 работни часа,
27.12.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
28.12.2018г-7 работни часа, от които 6 нощни,
30.12.2018г-дневна 12 работни часа,
31.12.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни;
01.01.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни.
03.01.2019г-дневна 12 работни часа,
04.01.2019г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
05.01.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
07.01.2019г-дневна 12 работни часа,
08.01.2019г-нощна, от които 2 нощни,
09.01.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
11.01.2019г-дневна 12 работни часа,
12.01.2019г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
13.01.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
15.01.2019г-дневна 12 работни часа,
16.01.2018г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
17.01.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
19.01.2019г-дневна 12 работни часа,
20.01.2019г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
21.01.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
23.01.2019г-дневна 12 работни часа,
24.01.2019г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
25.01.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
27.01.2019г-дневна 12 работни часа,
28.01.2019г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
29.01.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
31.01.2019г-дневна 12 работни часа.
01.02.2019г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
02.02.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
04.02.2019г-дневна 12 работни часа,
05.02.2019г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,
06.02.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни,
08.02.2019г-дневна 12 работни часа,

09.02.2019г-нощна 5 работни часа, от които 2 нощни,

10.02.2019г-7 работни часа, от които 6 нощни.

Претендира се от ищеца присъждането общо на сумата в размер на **1078,49лв**, представляваща сбор от дължими и неизплатени възнаграждения за положени часове извънреден труд през периода от 13.03.2018г до 10.02.2019г, както и обезщетение за забавено изпълнение в размер на законна лихва върху отделно дължимите главници общо в размер на **268,43лв**,

С протоколно определение от о.с.з. на 12.11.2021г, на осн.чл.214 ал.1 ГПК е допуснато изменение на исквете по размер, като общият сума на всички претенции за положен извънреден труд, на осн.чл.262 КТ, е **увеличен от 1078,49лв на 1323,09лв**, а обезщетението за забавено изпълнение в размер на мораторната лихва се **увеличава от 268,43лв на 324,73лв**.

Така подробно посочени претенциите по месеци, след направените изменения придобиват следните числови изражения:

з а **м.03.2018г** - главница-от 146,28лв /незапл.възнагр-е за положен извънреден труд/ на **25,35лв** и лихва за забава за периода 30.04.2018г-15.03.2021г-от 42,71лв-лихва на **7,41лв**.

з а **м.04.2018г** - главница-от 120,60лв на **182,39лв** и лихва-от 34,20лв- на **51,72лв** за 30.05.2018г-15.03.2021г;

за **м.05.2018г** – главница-от 92,22лв на **142,54лв** и лихва – от 25,36лв на **39,22 лв** за периода 30.06.2018г - 15.03.2021г;

з а **м.06.2018г** – главница-от 99,99лв на **151,99лв** и лихва – от 26,67лв на **40,52лв** за 30.07.2018г-15.03.2021г;

за **м.07.2018г** – главница от 34,68лв на **51,22лв** и лихва – от 8,94лв на **13,22лв** за периода 30.08.2018г - 15.03.2021г;

за **м.08.2018г** – главница–от 13,85лв на **20,30лв** и лихва – от 3,46лв на **5,07лв** за периода 30.09.2018г-15.03.2021г;

за **м.09.2018г** – главница-от 201,78лв на **302,53лв** и лихва за – от 48,65лв на **72,93лв** за периода 30.10.2018г- 15.03.2021г;

з а **м.10.2018г** – главница-от 11,08лв на **15,69лв** и лихва–от 2,58лв на **3,64лв** за периода 30.12.2018г-15.03.2021г;

за **м.11.2018г** – главница–от 37,57лв на **56,05лв** и лихва–от 8,42лв на **12,55лв** за периода 30.12.2018г- 15.03.2021г

за **м.12.2018г** – главница-от 201,78лв на **171,22лв** и лихва-от 43,49лв на **36,91лв** за периода 30.01.2019г-15.03.2021г;

за **м.01.2019г** – главница–от 38,16лв на **121,07лв** и лихва-от 7,92лв на **25,06лв** за периода 28.02.2019г-15.03.2021г;

з а **м.02.2019г** – главница-от 80,50лв на **82,74лв** и лихва-от 16,03лв на **16,48 лв** за 30.03.2019г- 15.03.2021г;

Претендира и присъждането на **сумата от 336лв**, представляваща сбор от полагащите се на ден **пари за храна** за отработените общо 168 смени, както и обезщетението за забавено изпълнение в размер на **82,91лв** за периода от 13.03.2018г-10.02.2019г, както следва:

за м.03.2018г - 20лв за отработени 10 смени и 5,83лв - лихва за периода 30.04.2018г-15.03.2021г;

за м.04.2018г - 30лв за отработени 15 смени и 8,51лв-лихва за за периода 30.05.2018г-15.03.2021г;

за м.05.2018г - 30лв за отработени 15 смени и 8,25лв-лихва за периода 30.06.2018г-15.03.2021г;

за м.06.2018г - 32лв за отработени 16 смени и 8,54лв-лихва за периода 30.07.2018г-15.03.2021г;

за м.07.2018г - 30лв за отработени 15 смени и 7,74лв-лихва за периода 30.08.2018г-15.03.2021г;

за м.08.2018г - 30лв за отработени 15 смени и 7,49лв-лихва за периода 30.09.2018г-15.03.2021г;

за м.09.2018г - 32лв за отработени 16 смени и 7,72лв-лихва за периода 30.10.2018г-15.03.2021г;

за м.10.2018г - 30лв за отработени 15 смени и 6,98лв-лихва за периода 30.11.2018г-15.03.2021г;

за м.11.2018г - 30лв за отработени 15 смени и 6,73лв-лихва за периода 30.12.2018г-15.03.2021г;

за м.12.2018г - 32лв за отработени 16 смени и 6,90лв-лихва за периода 30.01.2019г-15.03.2021г;

за м.01.2019г - 30лв за отработени 15 смени и 6,23лв-лихва за за периода 28.02.2019г-15.03.2021г;

за м.02.2019г - 10лв за отработени 5 смени и 1,99лв-лихва за периода 30.03.2019г-15.03.2021г.

Претендира се и присъждането на законната лихва върху горепосочените главници, считано от датата на подаването на ИМ в съда-**15.03.2021г**, до окончателното погасяване на задължението.

При доказване предявените искове моли за постановяване предварително изпълнение на решението, на осн.**чл.242 ал.1 ГПК**.

Претендира и присъждане на сторените по делото разноски и адв.хonorар.

В срока по чл.131 ГПК ответното дружество **„МОБА“ЕООД ЕИК 131340055**, представлявано от управителя му Н.Н.Н., чрез адв.И.С. от АК-Варна, изразява становище за неоснователност на както на предявените искове за възнаграждение за положен извънреден труд общо в размер на 1078,49лв. за периода 13.03.2018г-10.02.2019г, лихвата за забава върху тях общо в размер на 268,43лв, така и за възнаграждение за храна за 168 дни в размер на 336лв и лихвата за забава в размер на 82,91лв за период от 13.03.2018г до 10.02.2019г

1. По отношение обстоятелствата, на които се основават исковите, се възразява :

1.2. по иска за възнаграждение за извънреден труд: Ищецът сключил с ответника трудов договор № 408/7.03.2018г за длъжността „охранител - невъоръжена охрана" с място на работа гр.Варна КК„Св.Св.Константин и Елена" хотел „Флагман" и хотел „Адмирал".

Съгласно чл.5 от ТД ищецът в качеството си на служител се съгласил да работи при пълно работно време на смени по график и при сумирано отчитане на отработените часове.

Видно било от чл.9 от ТД, че ищецът постъпил на работа на 12.03.2018г, а първи работен ден за него бил 13.03.2018г.

При постъпване на работа ищецът преминал и задължителния първоначален инструктаж-видно от служ.бел /Прил.№ 10/ и от извлечение от Книга за първоначален инструктаж /Прил.№ 11/.

Провеждането на първоначален инструктаж било задължение на работодателя, като водил за това и съответната книга за първоначален инструктаж.

Съгласно Правилника за вътрешния трудов ред /ПВТР/ в дружеството и съгласно

разпоредбите на Закона за частната охранителна дейност /ЗЧОД/, както и подзаконовите и нормативни актове, поради вида и характера на дейността, работата в дружеството била организирана на смени.

Със Заповед № ЗД010-0045/17.01.2018г на Управителя на „МОБА“ЕООД /Прил.№ е било установено сумирано изчисляване на работното време на осн.чл.142 КТ с период на отчитане четири месеца, като били посочени и съответните периоди на отчитане, на смени при норма с 12-часова продължителност на смяната и два последователни почивни дни.

Така издадената заповед се спазвала и прилагала стриктно, за да се гарантира на работниците нормативно установеното им време за почивка и избягване полагането на извънреден труд.

От представените от работодателя писмени доказателства- таблици за отчитане явяването и неявяването на работа, фишове за работна заплата /прил-я № 2 и № 3/, било видно, че надлежно е отчитал отработеното реално от ищеца време и съответно платил дължимото му трудово възнаграждение в срока за плащане, предвиден в чл.8 от ТД.

Със заплащане на месечното възнаграждение били начислявани и заплащани и полагашите се на ищеца допълнителни възнаграждения за полаган труд през празнични дни, както и за нощен и извънреден труд.

От представените с ПО таблици за отчитане явяването и неявяването на работа /Форма 76/ за ВПД - обект х-л „Флагман“ и х-л „Адмирал“, отразяват реално извършената работа от ищеца за процесния период от м.03.2018г-11.02.2019г /прил.№ 2/, като служителите на длъжност „охранител-невъоръжена охрана“ работели на смени от 12 часа, обичайно по схема дневна-нощна -два почивни дни, като в процеса на работа имало периоди с установена по-дълги почивки между дежурствата.

От таблиците /форма 76/ за всеки един месец било видно как ищецът реално бил положил труд на смени и дните, през които е бил в болничен и/или е отсъствал. Тези писмени доказателства, представляващи счетоводна информация, послужила като основа за начисляването на месечното възнаграждение на положилите труд лица, включително и на ищеца. Те се изготвяли и утвърждавали от Регионалния инспектор съгласно вменените му трудови функции и задължения по длъжностна характеристика /прил.№ 7/ въз основа на графици, които били съставяни така че да се спазят изискванията на чл.142 ал.4 от КТ за максимална продължителност на работната смяна предвид задължителната минимална продължителност на непрекъснатата междудневна почивка по чл.152 от КТ, както и максимална продължителност на работната седмица.

Изготвяните по места месечни графици по обекти имали за цел единствено да дадат на работниците и на работодателя една предварителна информация за графика и смените на лицата, упражняващи трудовите си задължения на дадения обект, като единствено утвърдените по надлежния ред Таблицы за отчитане явяването и неявяването на работа /форма 76/ служели за основа за последващите изчисления за дължимото месечно възнаграждение.

Изготвяните по места месечни графици за работа били съставяни в края на предходния месец и важали за текущия месец; били поставяни на видно място за всеки от охранителите на всеки от обектите, за да могат служителите да се запознаят и да са наясно с дежурствата, които ще имат през текущия месец.

За конкретните обекти, на които ищецът осъществявал охрана, организацията била разпределена на денонощна, физическа, невъоръжена, като била осъществявана от 176р охранители за периода от 1.10. до 30.05. - слаб период от годината и с 226р охранители от 01.06. до 30.09. - силен период от годината, което било видно и от представените писмени доказателства. Броят на постове бил определен, както следва: три поста денонощна охрана - два стационарно-подвижни и един обход в слаб сезон и четири поста денонощна охрана - два стационарно-подвижни и два обход в силен сезон. Това означавало, че месечните графици за работа, които били съставяни за всеки един обект отделно не можело да бъдат

взети като основа, тъй като не давали точна и категорична информация за реалното полагане на труд в дружеството на съответния работник в това число и за настоящия ищец. Информацията, която носели тези графици била само предварителна и ориентировъчна за определените смени, които, обаче, през съответния месец можело да се променят ползването на поради отпуск, болничен или смяна между самите охранители.

Така установената работа в дружеството целяла и гарантирала да се осигури равномерно разпределение на смените между всички охранители и след изтичане на установения период от четири месеца за сумирано отчитане на работното време да се избегне извънредният труд, което било спазвано от отв.дружество. Отделно от това, кадровата обезпеченост и достатъчния брой охранители в съответствие с плана за охрана и разпределението, не допускали полагане на извънреден труд, а дори и да имало такъв, то той бил надлежно заплатен на ищеца в регламентираните срокове.

Ответното дружество спазвайки изцяло задължението си поддържало Книга за отчитане на извънредния труд, каквото задължение има вменено съгл. чл.149 ал.1 и ал.2 от КТ /Прил.№ 12/. Видно записите в нея, ищецът бил вписан под № 294, като му бил начислен и изплатен извънредния труд в размер на 63,75лв - това било отразено и във фиша за РЗ, получен от ищеца.

Именно Таблицата за отчитане явяването и неявяването на работа е документът, който доказвал присъствието или отсъствието на работника, т.е. това е т.нар.“присъствена форма“, която реално отразява кога служителят е бил на работа и кога и как е полагал труд.

Поради изложеното оспорва изцяло претенцията на ищеца за заплащането на положен от него извънреден труд и затова моли да не бъде възприемана като доказателство представената с исковата молба Таблица, която категорично не отговаряла на обективната истина. Счита изчисленията на ищеца въз основа на нея за напълно погрешни и в противоречие с нормативните разпоредби при сумирано изчисляване на работното време - били направени при норма 8-часова продължителност на работната смяна, без да бъде отчетен фактът, че в дружеството било въведено сумарно изчисляване на работното време със съответната Заповед.

В ИМ неправилно са посочени твърдените отработени часове от ищеца и съответно направените въз основа на тях изчисления за положен извънреден труд и неговата стойност, както и за акцесорните претенции.

Поддържа се, че действително отработените часове и положеният труд, включително явяване/неявяване на работа, вид смяна (дневна/ нощна), човешкодни, общо отработени през месеца часове, са посочени в Таблица за отчитане явяването и неявяването на работа - форма 76 /прил.№ 2/. Тези Таблици се изготвяли в края на съответния месец, за който се отнасяли, т.е. след пълната информация за това дали и в кои дни ищецът реално е положил труд. Данните от тези таблици служат за основа за изчисляване на дължимото трудово възнаграждение на всеки охранител за конкретния месец. Освен това, след отчитането на установения 4-месечен период, когато ищецът е имал положен и извънреден труд, същият бил надлежно заплатен от работодателя.

По повод твърдяното от ищеца, че е имало положен такъв и незаплатен, възражението на отв.дружество е, че е спазвал нормативното си задължение по чл.149 ал.1 и ал.2 от КТ, като водел редовни книга за извънредния труд, копие от която е представен с ПО.

В дружеството са водели редовно всички книги, свързани със спазване изискванията на КТ и подзаконовите актове.

Предвид горното ответникът оспорва изцяло твърденията на ищеца относно наличието на положен от него извънреден труд през процесния период, който да не му е бил заплатен. От представената с ПО Заповед № ЗД010-0045/17.01.2018 било видно, че нормата за отчитане на сумираното работно време, установена в отв. дружество, била 12 часа. При правилно изчисление на отработеното време за процесния период въз основа на

представените от ответника писмени доказателства не можело да се направи извод за полаган от ищеца извънреден труд, който да не е бил заплатен от работодателя, което се доказвало и от представените фишове за изплатена РЗ.

Съгласно изпълнявания План за охрана на обектите, където ищецът полагал труд, постове били три - с по един човек на смяна, като в слаб сезон били назначени 17 човека, а при силен сезон 23 човека.

Отв.дружество възразява, че било обезпечило охраната на обектите с достатъчен брой охранители, за да не се допускало полагане на извънреден труд. С оглед изложеното счита ответника, че твърденията в исковата молба са напълно неоснователни и недоказани, в резултат на което предявеният иск следвало да бъде отхвърлен като неоснователен.

2.2. По иска за паричната равностойност на безплатната храна на осн.чл.5 ал.1 от Наредба № 11/21.12.2005г за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея.

Ответникът счита, че посочените норми от Наредбата са неприложими, т.к. работодателят нямал задължение за осигуряване на безплатна храна понеже характерът на работата, извършена от ищеца, не бил специфичен.

Съгласно посочената Наредба безплатна храна следвало да се осигурява на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда, т.е. двете условия трябвало да са налице кумулативно. Доколкото извършваната от ищеца длъжност „охранител - невъоръжена охрана“ нямала специфичен характер, а освен това не се извършвала във вредна среда, то на същият не се полагало осигуряване на безплатна храна и затова счита иска за недоказан по основание.

Отделно от това, при спазване на утвърдения Правилник за вътрешния трудов ред /ПВТР/ ответникът осигурявал на лицата, работещи на смени чай и кафета, което удостоверява с представените писмени доказателства.

На сл.място моли при постановяване на съдебния си акт, съдът да вземе предвид Решение № 2211/23.04.2012г постановено по адм.д.№ 2446/2011г на АдмС-София град, II отд., 32-ри с-в.

Предвид всичко изложено моли за отхвърлянето изцяло на предявените искове.

Претендира присъждане на сторените по делото и разноски, вкл. и адв.хonorар.

Така предявените в условията на кумулативно обективно съединяване осъдителни искове намират **правното си основание в разпоредбите на чл.262 КТ и чл.285 КТ вр.чл.5 ал.1 Наредба № 11/21.12.2005** за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, както и акцесорните искове с правно основание **чл.86 ал.1 ЗЗД**.

СЪДЪТ, като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид становищата и доводите на страните приема за установено **от фактическа страна**:

С направения доклад по делото, обявен впоследствие за окончателен, РС правилно е разпределил доказателствената тежест, като е дал ясни указания всяка от страните кои факти, от които черпи права, следва да установи, отделяйки спорното от безспорното и по тези въпроси липсва оплакване във въззивната жалба.

Няма спор между страните, че отв.дружество „МОБА“ЕООД е регистрирано по ТЗ съгласно чл.2 Закона за частната охранителна дейност /ЗЧОД/.

Не е спорно, а и от доказателствата по делото /трудов договор № 408/07.03.2018г,

л.55-І/ се установява, че през процесния период същите са били в трудово правоотношение по силата на сключен трудов договор за заеманата от ищеца длъжност „охранител-невъоръжена охрана“ с шифър по НКПД 54141007, с работно място Варна х-л „Флагман,, и х-ч,,Адмирал,, и че през процесния период ищецът е изпълнявал трудовите си функции.

ТПО на ищеца е било прекратено със Заповед № 134/ 31.01.2019г /л.58-І/, на осн.чл.328 ал.1 т.2 КТ, считано от 11.02.2019г. В заповед е посочено, на осн.чл.222 ал.1 КТ на Н.Д. да бъдат изплатени обезщетение в размер на БТВ за 1 месец за оставане без работа, платимо след представяне на трудова книжка и декларация; обезщетение по чл.224 КТ за неизползван годишен отпуск в размер на 18 дни.

Съгласно т.1 от ТД е уговорено ищецът да престира труд, считано от 12.03.2018г, при условията на чл.67 ал.1 т.1 КТ, т.е. със 6-месечен срок за изпитване в полза на работодателя. Ако не бъде прекратено правоотношението в този срок, то ТД се превръща в безсрочен съгл. т.4. В т.5 е договорено, че работното време е пълно, на смени, по график и сумирано отчитане на отработени часове. В т.6 от същия договор страните по ТПО са постигнали съгласието за извършване на договорената работа работникът да получава основно месечно трудово възнаграждение /ОМТВ/ в размер на 510лв. В т.7 са посочени допълнителни трудови възнаграждения: за придобит трудов стаж и професионален опит (клас-1% за всяка прослужена година); за нощен труд - за всеки отработен нощен час или част от него - в размер на 0,25лв, при окончателно плащане на трудовото възнаграждение един път до 30-ти число на следващия месец.

Със Заповед ЗД 0110-0045/17.01.2018г, издадена от Управителя на отв.дружество-работодател /л.26-І/ на осн. чл.142 ал.2 и 4 КТ и чл.226 КТ, както и Правилника за вътрешния трудов ред, с оглед вида и характера на извършваната дейност от дружеството - охранителна, е наредено работата да се осъществява на смени от лицата, осъществяващи непосредствена охрана, съгласно изготвени и утвърдени графици за всеки охраняван обект. Максималната продължителност на работната смяна на посочените по-горе лица е 12 часа, съгл. чл.142 ал.4 КТ.

Според същата работното време, съгл.чл.66 ал.2 от ПВТР, е на две смени - по 12 часа всяка, като първата /дневна/ - от 8ч до 22ч, а втората /нощна/ от 20ч до 8ч. Съгласно ал.3 от същия редуването на смените при изготвяне на графиците на дежурства и полагането на труд в обектите под охрана е както следва : дневна 12-часова смяна, нощна 12-часова смяна и два последователни почивни дни.

Съгл.чл.142 ал.2 КТ сумарното изчисляване на работното време на работниците, осъществяващи дейност по непосредствена охрана, да се извършва през период от четири месеца, както следва: до 30-ти април, до 31-ви август и до 31-ви декември на съответната календарна година.

В Заповедта е разпоредено още разликата между нормалната продължителност на работното време по чл.136 КТ и действително отработените през съответния отчетен период часове да се начисляват към възнаграждението за последния месец на същия с увеличение

50%.

Забранено е възлагането на работа през две последователни смени.

По делото няма спор и по отношение факта, че е работил на смени, както са посочени в Заповедта, при сумирано отчитане на работното време на 4 месеца,

Представени са от работодателя в заверени копия следните документи:

Правилник за вътрешния трудов ред в „МОБА“ ЕООД от 2017г /ПВТР, л.71-89-I/. В чл.66 от ПВТР е разписано, че поради вида и характера на извършваната работа, а именно охранителна дейност, за някои категории служители работата е организирана на смени, съгласно утвърдени и изготвени графици за всеки охраняван обект. Съгласно ал.8 на тези работници работодателят осигурява топла храна, ободряващи напитки и други облекчаващи условия.

Представени са и Вътрешни правила за работната заплата /ВПРЗ/ в „МОБА“ ЕООД /л.94-100/ и Допълнение към вътрешните правила за работната заплата /л.90-93/.

В чл.16 от утвърдените на 28.03.2018г ВПРЗ работодателят е приел, че при сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време.

Представени са и месечни графици за смените на служителите /л.177-187-I/ и Таблица за отчитане на явяването и неявяването на работа за процесния исковия период /л.л.27-42-I, Книга за отчитане на извънредния труд /л.106-138-I/, Приемо-предавателни протоколи за раздадени ободряващи и тонизиращи напитки /л.139-144-I/ и фактура от 12.04.2018г за закупен чай и касов бон от 15.03.2018г за закупено нес-кафе /л.145-148-I/, фишове за работна заплата /л.43-54-I/, Книга за инструктаж по безопасност и здраве при работа /л.102-104-I/, служебна бележка № 17/11.3.2018г за проведен инструктаж на ищеца по безопасност и здраве /л.101-I/ и справка за приети и отхвърлени уведомления по чл.62 ал.5 КТ на НАП /л.56-57-I/ за сключени трудови договори.

По делото са събрани гласни доказателства чрез разпита на свидетелите С.Ц.С. /л.199-I/, воден от ищцовата страна, и И.Ж. ИВ. /л.200-I/, сочен от ответната страна.

Свид.Ц. излага, че е в съдебен спор с отв.дружество, поради което само на това основание съдът приема, че показанията му попадат под хипотезата на чл.172 ГПК .

Излага, че познава ищеца, който го назначил на работа, и че от м.03.2018г до м.02.2019г работели заедно в х-л., „Флагман“ като охранителни, както и в х-л., „Адмирал“. Работело се на смени -дневна, нощна и два дена почивни, като дневната смяна започвала от 7ч сутринта и приключвала в 19ч вечерта, а нощната - от 19ч вечерта до 7ч сутринта на следващия ден. Случвало се в месец охранителите да имат 14-15-16 смени, като всяка сутрин, когато отдели на работа попълвали дневник, един от четиримата охранители пишел имената, те се подписвали и в 8ч. се обаждали в София. За инструктажа свидетелят сочи, че им били давани отделни книги. За графичите казва, че се правели от ръководителя на

смяната, като графикът се подписвал от регионалния инспектор г-н Димов, но не може да уточни когато точно 1 или 2 дни преди започване на месеца бил готов графика.

По думите на свидетеля при работата на смени четиримата охранители се разбирали помежду си кой къде да работи и всеки си стоял на мястото, а когато поради болест или друга причина се налагало някой да отсъства се извършвала замяна на смените, така че не се случвало да има почивки повече от 24ч.

Заявява, че по време на работа не били получавали безплатна храна; в началото, може би, един път поучили едно бурканче нескафе.

Свид.ИВ. работи при ответника като Инспектор Регион Варна, Добрич, Шумен, а специално за Варна отговарял от м.03.2021г. Поради това и неговите показания попадат под нормата на чл.172 ГПК. Излага, че графикът за работа на охранителите се изготвял от отговорника на групата, определен за съответната охранителна група за конкретния обект, а ИВ. го утвърждавал. Работата била на смени – 12-часови дневна, нощна смяна, след което 3 дни трябвало да се почива. Отчитането на труда ставало по Форма 76, изготвяна от него и веднага изпращана в София, за да може да бъдат изчислени възнагражденията на охранителите. Конкретно за обектите във Варна пояснява, че към 2018-2019г не бил регионален инспектор и не знае точната бройка на охранители, не ги познавал. По думите на свидетеля по време на 12-часовите смени на охранителите не им се предоставяла храна и напитки откакто той работел в „Моба“ЕООД; единствено им давали напитки във формата кафе или чай, т.е. за конкретния обект 2-3 пакетчета „Nescafe 3 в 1“, и едно пакетче чай за дежурствата през нощта и за нощните смени.

По делото е прието заключението на влище Ел.ТР. по допуснатата ССЧЕ /л.208-217-I/, по което са представени два варианта за отработените през процесния период часове:

по Вариант I - направените изчисления са въз основа на твърдените по ИМ 84бр дневни и 84бр нощни смени или общо 2016 часа;

по Вариант II – изчисленията са въз основа данните по документа цята, предоставена от ответното дружеството са за 76бр дневни и 74бр нощни смени или общо отработени са 1836 часа.

С оглед така установеното от фактическа страна се налагат следните **правни изводи**:

1.По исквете по чл.262 КТ

Съгласно чл.136 КТ нормалната продължителност на работната седмица е 5 дена, с 40-часово седмично работно време и 8-часово работно време през деня /каквото е и уговореното между страните по трудов договор/. Нормалната продължителност на работното време не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в КТ.

Съобразно нормата на чл.140 КТ нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35часа. Нормалната продължителност на работното време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 7 часа.

Според чл.143 ал.1 КТ извънреден е трудът, който се полага от работника или служителя по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител извън установеното за него работно време. Т.е фактическият състав на извънредния труд изисква кумулативното наличие на следните предпоставки: 1/ да се касае за работа по определената с конкретното индивидуално трудово правоотношение трудова функция; 2/ трудът да е полаган извън установеното по конкретното трудово правоотношение редовно работно време, т. е. извън установеното за конкретния работник или служител работно време и 3/ да се извършва по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител.

Положеният извънреден труд от работника или служителя е съпроводен с изразходване на работна сила извън установеното работно време, с което се засяга полагащата му се почивка и работодателят дължи съгл.чл.150 ал.1 вр.чл.262 КТ възнаграждение според уговореното между страните, а ако липсва уговорка се прилагат минималните установени в закона размери.

За времето, през което се полага извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение според времетраенето или според изработеното - с увеличение, уговорено между работника или служителя с трудовия договор, но не по-малко от предвидените в чл.262 КТ размери. Това зависи от прилаганата според сключения трудов договор система на заплащане на труда.

Не е спорно, че със своя Заповед за целия процесен период работодателят е въвел работа на 12-часови смени - дневна и нощна, последвани от два дена почивка. Положеният труд се е отчитал при сумирано изчисляване на работното време на четиримесечие, каквото правомощие работодателят има съгл.чл.142 ал.2 КТ. Това е форма на отчитане /изчисляване/ на работното време, при която установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. Но и в този случай максималната продължителност на работната смяна не може да надвишава 12 часа, като общата продължителност на работната седмица не може да надвишава 56 часа - чл.142 ал.4 КТ.

Това отклонение от нормалната продължителност на работното време е с оглед възможността до края на отчетния период по-голямата натовареност да бъде компенсирана с почивки и така да се постигне определената в чл.136 КТ нормална продължителност на работното време.

Отработените часове в повече от нормалната продължителната за съответния период при тази система на изчисляване на работното време се явява извънреден труд по см.на чл.143 КТ. 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. И 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, е налице извънреден труд и той подлежи на заплащане по чл.262 ал.1 т.4 КТ - с 50%. В този смисъл е изрично посоченото и в Заповедта от 17.01.2018г, като увеличението се дължи на

база уговореното трудово възнаграждение.

Затова, дори и работодателят да е установил сумирано изчисляване на работното време за период от 4 месеца, то времето, с което продължителността на работното време в края на четиримесечието е надвишила нормалната, отново ще подлежи на заплащане, доколкото нито се е твърдяло, нито са ангажирани доказателства за компенсации с почивки в края на отчетния период.

Съгласно чл.261 КТ положеният нощен труд се заплаща с увеличение, уговорено от страните, но не по-малко от размерите определени от МС.

В случая тези размери са определени с чл.8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/ - за всеки отработен нощен час или за част от него между 22:00ч и 6:00ч на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд в размер не по-малък от 0,25лв, а в чл.9 ал.2 е уредено, че при подневно отчитане на работното време и при работа на смени, чиято нощна продължителност на работното време е по-малка от тази на дневното, трудовото възнаграждение, заработено по трудови норми, се увеличава с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време. При сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място.

При разрешаването на настоящия спор съдът съобразява и приетото в Решението на ВКС № 14/27.03.2012г на ВКС по гр.д.№ 405/2011г, IV ГО, ГК, в което е пояснено, че при сумарното 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 отчитане, 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. Така че няма значение дали се касае за извънреден труд или не. 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.

Спорният въпрос между страните е по размера на отработените часове от ищеца през процесните 4-месечни отчетни периоди.

Съдът приема за основателни твърденията на ищеца срещу записванията, водени от

ответника.

В настоящия случай, при положение, че работодателят сам е въвел сумирано отчитане на работното време съобразно издадената от него заповед, то приложима е нормата на **чл.9а от Наредбата** за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/, в сила от 1.01.2018г. Същата регламентира задължението за работодателя едновременно с установяването на сумирано изчисляване на работното време по чл.142 ал.2 КТ да утвърждава поименни графици за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, като има задължението да запознава работниците/ служителите с тях преди започване на работа по същите и които графици могат да бъдат изменяни при промяна числеността на заетите работници/служители или на други обстоятелства, при които те са били утвърдени. Съгласно същата разпоредба **графиките се съхраняват в 3 годишен срок.**

С оглед характера на извършваната от ответника охранителна дейност приложение намира и специалният Закон за частната охранителна дейност /ЗЧОД/, както и Наредбата към него № 8121з-611/11.06.2018г за условията и реда за организация и извършване на видовете частна охранителна дейност по чл.5 ал.1 от ЗЧОД. В тях са въведени изрично изисквания лицата по чл.51 ал.1 ЗЧОД, извършващи по занятие охранителна дейност, да изготвят седмичен или месечен график за работа на лицата от охранителния, както и дневник за приемане и предаване смяната на екипите в обекта, които документ има задължението да съхранява по реда и в сроковете, посочени в **чл.52 ал.7 ЗЧОД**, т.е. **до изтичане на 18 месеца след прекратяването на договора за обекта.**

В тежест на ответника е да представи документите, за които има задължението да ги съставя, обявява и съхранява в указаните от закона срокове.

Действително, от ответната страна са представени графици с подпис на утвърдил, от което не може да се направи извод, че служителите са били запознати с тяхното съдържание.

В настоящия случай, процесният период обхваща времето 13.03.2018г-10.02.2019г и при положение, че липсва твърдение и не са представени доказателства договорът за охрана от „Моба“ЕООД на въпросните обекти - х-л“Флагман“ и х-л “Адмирал“ в КК“Св.Св.Константин и Елена“ да е бил междувременно прекратен, се налага изводът, че същият не е бил прекратен към датата на предявяването на исковата молба и съответно въпросните документи би следвало да се съхраняват от дружеството. Същите са необходими, за да могат данните в тях да бъдат съпоставени с тези в отчетните форми 76. При липсата им няма как да бъде установено нито тяхното съдържание, нито положените от служителите подписи, от което да се направи извод, че са били запознати с тях и че отчетеното по форма 76 действително отработеното от ищеца съответства на изготвените графици за дежурства.

В случай, че страната, носеща доказателствената тежест и иска да се ползва от съдържанието на писмено доказателство, без да ги представя /при липсата на уважителни причини за това/, съдът следва да приеме, че е създала пречки за изясняването на делото от фактическа страна чрез попълването му с доказателствен материал. При това положение,

съгл.чл.161 ГПК, следва да се приеме, че през процесните месеци ищецът действително е работил на 12-часови смени според графика за дежурства, с които са били запознати всички служители и които са се намирали на работното място, и въз основа на които е имал посочените от него брой смени и съответно количество отработени часове. В тази връзка следва да се посочи, че РС правилно е приложил нормата на чл.161 ГПК и не е допуснал процесуални нарушения, като е преценявал свидетелските показания. Според последните месечните графици за смените били спазвани стриктно с редки изключения. При това, по делото липсват заявени твърдения, а и не са представени от работодателя надлежни доказателства през процесния период ищецът да е отсъствал поради ползван платен годишен отпуск или поради отпуск по болест.

Ето защо заявените с въззивната жалба оплаквания за неправилна оценка на доказателствата са неоснователни.

По отношение размера на дължимото възнаграждение.

Според заключението на в.л.Ел.ТР., дадено във вариант първи, се установява, че през процесния период м.03.2018-м.02.2019г като е работил на 12-часови смени - дневна и нощна, ищецът е имал отработени общо **2016 часа**, като общата стойност на **извънредния труд** се равнява на **1383,62лв**, а на нощния – **168лв**.

По ведомости на ищеца е бил начислена и изплатена общо сумата от 228,53лв, от която за извънреден труд – 63,75лв, за приравнен нощен труд - 10,78лв и за нощен труд - 154лв.

От устните обяснения на в.лице в о.с.з. на 5.11.2021г по Приложение 1 става ясно, че в кол.12 е посочена разликата между отработените часове при 12-часови смени, които са 120 часа и часовете извънреден труд плюс приравненият нощен труд в дневен, т.е. върху тези 40 часа нощен труд, умножени с коеф.1,143, се получават 46 часа. Разликата, която остава от 6 часа е отнесена в кол.12 - допълнителни часове в резултат на преизчисления нощен труд в дневен, които следва да бъдат заплатени като извънреден труд. Или, сумата за доплащане за извънреден труд е посочена в кол.14 в размер на 1383,62лв, която е в брутен размер. По отношение на нощния труд няма спор, че е бил заплатен на ищеца в размер на 168лв, който не е и предмет на настоящия спор.

Следва да се посочи и че според приетите от самия работодател Вътрешни правила за работната заплата на „МОБА“ ЕООД, в чл.16, че при сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време.

При това положение, след приспадане изплатената на ищеца сума за положен извънреден труд от 63,75лв, остава дължимата сума общо в размер на **1323,09лв**, на **осн.чл.262 КТ**, както и полагащото се обезщетение за забавено изпълнение в размер на законна лихва върху сбора от главниците, възлизащо общо в размер на **324,73лв** за периода 30.04.2018-15.03.2021г, на **осн.чл.86 СК**, както и законната лихва върху главницата, считано

от датата на подаването на исковата молба до окончателното погасяване на задължението.

II По иска с правно осн.чл.285 КТ вр.чл.5 ал.1 Наредба № 11/21.12.2005 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея.

Спорният въпрос по него е дали на ищеца се полага храна.

В чл.285 ал.1 КТ е регламентирана правната възможност на определени категории работници и служители да получават безплатна храна. Въз основа на посочената норма е приета Наредба № 11/21.12.2005г, която определя условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея за определени категориите работници и служители. В допълнение следва да се посочи и това, че в КТ не се съдържа забрана за претендиране паричната равностойност на предпазната храна, в подкрепа на което е и фактът на отмяна нормата на ал.3 от чл.285 КТ още през 2005г, въвеждаща забрана за компенсиране задължението за храна в натура с парично.

В двете алинеи на нормата на чл.2 от Наредбата ясно са разграничени хипотезите, при които на работниците/служителите се осигурява безплатна храна. В първата група лимитативно са изброени лицата, на които се полага храна, като въведеният критерий е според спецификата на труда, полаган от работниците/ служителите, а в ал.2 въведеният критерий е според спецификата на организацията на трудовия процес. Следователно, в Наредбата не е предвидено изискване за кумулативното наличие и по двата критерия; достатъчно е конкретният работник или служител да попада под една от хипотезите, визирани в двете групи критерии, за да има право да получава безплатна храна.

В ал.2 т.2 на чл.2 от Наредбата изрично е предвидено право на безплатна храна да имат лицата, работещи на 12-часов работен ден при сумарно изчисляване на работното време.

Съгласно чл.4 ал.2 от Наредбата това право е признато за дните, през които е бил полаган трудът.

Отделно, в разпоредбата на чл.3 от същата Наредба е указано, че по време на нощни смени и при полагане на нощен труд, се осигуряват тонизиращи или ободряващи напитки. Така е направено разграничение между полагащата се храна и напитки, които взаимно не се изключват, нито се заместват и затова могат да бъдат получавани от едно и също лице на различно основание.

Съгл.чл.5 от Наредбата е посочено, че стойността на безплатна храна и/или добавки към нея не може да бъде по-малко от 2лв на ден за работник или служител, а тази на тонизиращите и ободряващите напитки е не повече от 1лв на смяна.

Следва да се посочи и това, че в съответствие с нормите на чл.2 ал.2 и чл.4 ал.2 от Наредбата е поетото от самия работодател задължение, визирано в разпоредбата на чл.66 ал.8 от ПВТР да осигурява топла храна, ободряващи напитки и др. облекчаващи условия. _

В настоящия случай няма спор, че ищецът е работил на 12-часови смени и затова следва да се приеме, че са приложими горепосочените норми.

Ответникът-работодател не представя доказателства за осигурявана на ищеца безплатна храна, респ. да му е била изплатена парична сума. При липсата на нарочна заповед от работодателя досежно вида и стойността на дължимата храна, съгл.чл.7 от Наредбата, то по отношение размера на паричното обезщетение следва да се приложи общата норма на чл.5 от Наредбата, т.е. за 2лв на ден.

Ищецът претендира заплащането на сума от 336лв за отработени 168 смени /168 x 12 = 2016 часа/. При положение, че общото количество от 2016 часа бъде разделено на 8 часа /колкото е стандартната норма за дневен труд според КТ/, излиза, че ищецът е работил 252 дни, които умножени със ставката от по 2лв на ден за храна, дават сумата от 504лв, а очевидно пресмятането е според броя на смените-168, които, обаче, са били 12-часови, а не 8-часови.

Поради липсата на отправно искане за изменение на претенцията по размер по реда на чл.214 ГПК, то искът следва да бъде уважен в посочената от ищеца размер от **336лв, на осн.чл.285 от КТ вр.чл.5 ал.1 от Наредба № 11/21.12.2005г** за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея

Досежно размера на полагащата се лихва върху посочената главница за периода от **30.04.2018г до 15.03.2021г.**

Въз основа на самостоятелни изчисления от съда при използването на програмния продукт „Апис изчислителни системи,, следва, че лихвата за забава възлиза на 98,09лв.

Доколкото претенцията е в размер на **82,91лв** и липсва искане за изменение, то следва да бъде присъдена претендираната от ищеца сума, **на осн.чл.86 ЗЗД.**

Що се отнася до позоваването на решение № 2211/23.04.2012 по адм.д.№ 2446/2011г на АССГ, въззивният съд счита, че същото има за предмет законосъобразността на наложена принудителна административна марка. В същото, макар да е извършено тълкуване на материално-правната норма на чл.285 КТ, няма обвързваща ищеца сила, доколкото е постановено в производство, в което той не е участвал.

Предвид съвпадане на крайните правни изводи на двете инстанции, решението на ВРС следва да бъде потвърдено във всички негови част, включително и досежно разностите за първата инстанция.

По разностите за въззивното производство.

С оглед изхода от спора, такива следва да бъдат присъдени в полза на ищеца.

Съобразно представен списък са в размер на **420лв**, заплатено адв.възнаграждение.

Воден от горното, **СЪДЪТ**

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение т о на ВРС-42с-в № 1980/ 8.12.2021г по гр.д.№ 3681/2021, с което „МОБА“ЕООД ЕИК 131340055, със седалище и адрес на управление: гр. София, ж.к. „Толстой" бл.36 ет.1, управлявано и представлявано от Н.Н.Н., е осъдено да

заплати на **Н. ДР. Д. ЕГН ******* с пост.адрес: гр.Варна, чрез адв.Ив.Е., със съд.адрес: гр.Варна ул.,„Ал.К.“ № 10, сумата от **1323,09лв**, представляваща главница - дължимо възнаграждение в нетен размер за положен от ищеца **извънреден труд** за периода от **м.03.2018г–м.02.2019г**, на осн.чл.262 КТ, ведно със законната лихва върху главницата от 1323,09лв, считано от датата на подаване на ИМ-15.03.2021г до окончателното плащане, както и сумата от общо **324,73лв**, представляваща **лихва** за забава върху главницата от 1323,09лв за периода от 13.03.2018 до 10.02.2019г, на осн.чл.86 ал.1 ЗЗД; и сумата от **336лв** - дължима главница за полагаща се **храна** за отработени от ищеца общо 168 смени за периода м.март 2018г – м.февруари 2019г, на осн.чл.285 КТ вр.чл.5 ал.1 от Наредба № 11/21.12.2005г за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея, ведно със законната лихва върху главницата от 336лв, считано от датата на подаването на ИМ - 15.03.2021г и до окончателното плащане, както и сумата от **82,91лв** - представляваща **лихва** за забава върху главницата от 336лв за периода от 13.03.2018г-10.02.2019г, на осн.чл.86 ал.1 ЗЗД, както и **420лв** - сторени по делото разноски, на осн.чл.78 ал.1 ГПК; **202,92лв** - дължима по делото държавна такса на осн.чл.78 ал.6 ГПК и **5лв** за издаване на изпълнителен лист.

ОСЪЖДА ответното дружество „МОБА“ ЕООД ЕИК 131340055 със седалище и адрес на управление: гр.София ж.к.,„Толстой“ бл.36 ет.1, управлявано и представлявано от Н.Н.Н., **ДА ЗАПЛАТИ** на **Н. ДР. Д. ЕГН ******* с пост. адрес: гр.Варна, със съд.адрес: гр.Варна ул.,„Ал.К.“ № 10 - адв.Ив.Ефремов, **сумата от 420лв** /четиристотин и двадесет лева/-сторените съдебно-деловодни разноски за заплатен адв.хonorар, **на осн.чл.78 ал.3 ГПК**.

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване, по arg.чл.280 ал.3 т.3 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____