

**ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ
8/2013**

гр. София, 14 ноември 2014 год.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание на Гражданска колегия, в съдебно заседание на 30 октомври 2014 г. в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на Общото събрание на
Гражданска колегия,

ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС
и ПРЕДСЕДАТЕЛ на Гражданска колегия :
КРАСИМИР ВЛАХОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ: ДОБРИЛА ВАСИЛЕВА
ТАНЯ МИТОВА
ПЛАМЕН СТОЕВ

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. ЖАНИН СИЛДАРЕВА | 20. МАРИО ПЪРВАНОВ |
| 2. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА | 21. ЕМИЛ ТОМОВ |
| 3. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 22. АЛБЕНА БОНЕВА |
| 4. ТЕОДОРА НИНОВА | 23. СВЕТЛА ДИМИТРОВА |
| 5. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА | 24. БОНКА ДЕЧЕВА |
| 6. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА | 25. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА |
| 7. СТОИЛ СОТИРОВ | 26. ЖИВА ДЕКОВА |
| 8. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 27. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 9. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА | 28. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |
| 10. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ | 29. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 11. СВЕТЛА ЦАЧЕВА | 30. ВАСИЛКА ИЛИЕВА |
| 12. ЛЮБКА БОГДАНОВА | 31. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 13. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 32. ОЛГА КЕРЕЛСКА |
| 14. ЗЛАТКА РУСЕВА | 33. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 15. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 34. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |
| 16. МАРИЯ ИВАНОВА | 35. ВЕСЕЛКА МАРЕВА |
| 17. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 36. БОРИС ИЛИЕВ |
| 18. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 37. ДИАНА ХИТОВА |
| 19. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 38. БОЯН ЦОНЕВ |

39. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА
40. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ
41. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ
42. ГЕНИКА МИХАЙЛОВА

43. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА
44. ЛЮБКА АНДОНОВА
45. ГЕРГАНА НИКОВА
46. МАЙЯ РУСЕВА

при участието на секретаря Борислава Лазарова
постави на разглеждане тълкувателно дело № 8 по описа за 2013 г. на ОСГК,
докладвано от съдията ДРАГОМИР ДРАГНЕВ

Председателят на Върховния касационен съд е направил на основание чл.125 от ЗСВ предложение до Общото събрание на Гражданската колегия да постанови тълкувателно решение по следните спорни въпроси:

1. При работа на смени/дежурства/ включват ли се в работното време нормативно определените почивки за хранене.
2. Как се изчислява извънредният труд при тримесечно сумирано отчитане на работното време, ако в съответния тримесечен период работникът или служителят е ползвал отпуск, независимо от продължителността и вида му.

Общото събрание на Гражданската колегия, за да се произнесе, взе предвид следното:

По първия въпрос е формирана противоречива съдебна практика на окръжни съдилища в решения, които не подлежат на касационно обжалване. Според едното становище при непрекъсваем производствен процес /смени, дежурства/ нормативно определеното време за хранене се включва в работното време, ако работникът или служителят е длъжен да присъства физически на място, определено от работодателя. Другото становище е, че при работа на смени /дежурства/ нормативно определените почивки за хранене не се включват в работното време.

Общото събрание на Гражданска колегия на Върховния касационен съд намира за правилно първото становище по следните съображения:

Противоречивата практика по въпроса е възникнала в случаи, при които се касае за заплащане на извънреден труд при непрекъсваем процес на работа /надзиратели и пожарникари/. Обичайната организационна форма на работното време е прекъсването му с една или няколко почивки /чл.151, ал.1, изречение първо от КТ/. При тази организационна форма е приложима разпоредбата на чл.151, ал.2 от КТ, според която почивките не се включват в работното време. С оглед естеството на работата обаче, работодателят може да организира непрекъсваем работен процес на смени /дежурства/. Разликата между двете организационни форми е, че в първата хипотеза работникът или служителят може да разполага както намери за добре с времето за почивка, а във втория случай е длъжен да присъства физически на място,

определено от работодателя. Във връзка с организацията на работното време е приета Директива № 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4.11.2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, която се отнася за всички области на дейност в частната и публичната сфера, с изключение на транспорта. Съгласно чл.2 от Директивата работното време е всеки период, през който работникът или служителят или работи, или е на разположение на работодателя, за да изпълнява своите задължения, докато почивката е всеки период, който не е работно време. Въпросът дали при дежурства, или други случаи, когато работникът или служителят е на разположение на работодателя, без да полага фактически труд през цялото време, трябва да се счита изцяло за работно време, е бил разгледан в няколко решения на Съда на Европейския съюз, постановени по преюдициални запитвания. Това са решение от 3.10.2000 г. по дело C-303/98 Sindicato de Medicos de Asistencia Publica/Simap/ срещу Conselleria de Sanidad y Consumo de la generalidad Valensiana, решение от 9.09.2003 г. по дело C-151/02 Landesstadt Kiel срещу Norbert Jaeger, решение от 11.01.2007 г. по дело C-437/05 Jan Vorel срещу Nemocnice Ceaky Krumilov, решение от 25.11.2010 г. по дело C-429/09 Gunter Fuss срещу Stadt Halle. Според тези решения разграничителният критерий за включване на почивките в работното време е дали по време на дежурството работникът или служителят е длъжен да бъде на разположение на място, определено от работодателя. Ако работникът или служителят има такова задължение, цялото дежурство, включително и неактивната част /време за спане, храна и физиологични нужди/, се счита за работно време. В същия смисъл е разпоредбата на чл.151, ал.3 от КТ, според която в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, работодателят осигурява на работника или служителя време за хранене през работно време. Тази разпоредба ясно разграничава почивката за хранене при прекъсваем производствен процес /чл.151, ал.1, изречение второ от КТ/, която не се включва в работното време /чл.151, ал.2 от КТ/, от времето за хранене, осигурявано от работодателя при непрекъсваем производствен процес, което е част от работното време. Затова при непрекъсваем производствен процес /смени, дежурства/ нормативно определеното време за хранене се включва в работното време, ако работникът или служителят е длъжен да присъства физически на място, определено от работодателя. Когато работникът или служителят изпълнява задълженията си „на повикване”, работното време ще е само времето, през което действително е положен труд /делото Simap/. При формулиране на отговора на въпроса следва да се вземе предвид, че легалният термин, използван в разпоредбата на чл.151, ал.3 от КТ е „време за хранене”, а не „почивка за хранене” по смисъла на чл.151, ал.1 от КТ. Ето защо, за да се разграничи ясно хипотезата, предвидена в чл.151, ал.1 от КТ, отнасяща се за прекъсваем работен процес, от хипотезата на чл.151, ал.3 от КТ, приложима при непрекъсваем

работен процес, в отговора на въпроса „почивка за хранене” трябва да се замести от „време за хранене”.

II. В съдебната практика няма спор, че периодът, през който работникът или служителят е ползвал отпуск, независимо от продължителността и вида му, не може да се включи като работно време, когато се изчислява извънредният труд при тримесечно сумирано отчитане. Според легалната дефиниция на т.11 на параграф 1 от ДР на КТ работното време е период, през който работникът или служителят изпълнява работата, за която се е уговорил, поради което отпускът не може да бъде отчетен като такъв период. Противоречивите становища се отнасят до начина на изчисляване на нормата и съответно на отчитане на извънредния труд, когато отчитането на работното време е тримесечно и работникът и служителят е ползвал отпуск. Според едното становище тримесечната норма се редуцира съответно на времетраенето на отпуска, а според другото становище тримесечната норма остава такава каквато е определена за трите месеца, независимо дали работникът или служителят е ползвал отпуск през тези три месеца. Така например, ако при тримесечно отчитане на работното време работникът или служителят е ползвал едномесечен отпуск, нормата трябва да се редуцира с времетраенето на отпуска и работникът или служителят следва да изпълни през оставащия период две трети от нея според първото становище. Ако се застъпи второто становище, тримесечната норма си остава същата, независимо дали работникът или служителят е ползвал отпуск през тримесечния период. Общото събрание на Гражданска колегия на Върховния касационен съд намира за правилно първото становище по следните съображения:

Сумираното работно време се установява в полза на работодателя за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда /чл.154а от КТ/, но изчисляването му се основава на продължителността, установена при подневното отчитане на работното време /чл.142, ал.1 от КТ/. Тримесечната норма на отчитане представлява допълнителна тежест за работника или служителя, тъй като затруднява възстановяването на работната сила, което биологично се осъществява най-добре в рамките на едно денонощие. След като се основава по принцип на подневно отчитане на работното време, тримесечната норма следва да бъде намалена съобразно реално отработените дни. Понеже тримесечното отчитане носи полза за работодателя, той следва да понесе и неблагоприятните последици от редуцирането, когато поради разрешен отпуск работникът или служителят не е изпълнявал трудовите си задължения. Тези неблагоприятни последици се изразяват в необходимостта работодателят да заплати възнаграждение за извънреден труд за отработеното време над редуцираната тримесечна норма.

По изложените съображения Общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд на основание чл.292 от ГПК

Р Е Ш И :

1.При непрекъсваем производствен процес /смени, дежурства/ нормативно определеното време за хранене се включва в работното време, ако работникът или служителят е длъжен да присъства физически на място, определено от работодателя.

2.Когато се изчислява извънредният труд при тримесечно сумирано отчитане на работното време, ако в съответния тримесечен период работникът или служителят е ползвал отпуск, независимо от продължителността и вида му, тримесечната норма се редуцира съответно на реално отработените дни.

ПРЕДСЕДАТЕЛ на Общото събрание на Гражданска колегия,
ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС
и ПРЕДСЕДАТЕЛ на Г К : КРАСИМИР ВЛАХОВ.....

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ: ДОБРИЛА ВАСИЛЕВА.....
ТАНЯ МИТОВА.....
ПЛАМЕН СТОЕВ.....

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1. ЖАНИН СИЛДАРЕВА..... | 24. БОНКА ДЕЧЕВА..... |
| 2. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА..... | 25. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА..... |
| 3. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ..... | 26. ЖИВА ДЕКОВА..... |
| 4. ТЕОДОРА НИНОВА..... | 27. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА..... |
| 5. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА..... | 28. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА..... |
| 6. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА..... | 29. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА..... |
| 7. СТОИЛ СОТИРОВ..... | 30. ВАСИЛКА ИЛИЕВА..... |
| 8. МАРГАРИТА СОКОЛОВА..... | 31. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА..... |
| 9. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА..... | 32. ОЛГА КЕРЕЛСКА..... |
| 10. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ | 33. ЗОЯ АТАНАСОВА..... |
| 11. СВЕТЛА ЦАЧЕВА..... | 34. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ..... |
| 12. ЛЮБКА БОГДАНОВА..... | 35. ВЕСЕЛКА МАРЕВА..... |
| 13. ВЕСКА РАЙЧЕВА..... | 36. БОРИС ИЛИЕВ..... |
| 14. ЗЛАТКА РУСЕВА..... | 37. ДИАНА ХИТОВА..... |
| 15. ДИЯНА ЦЕНЕВА..... | 38. БОЯН ЦОНЕВ..... |
| 16. МАРИЯ ИВАНОВА..... | 39. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА..... |
| 17. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА..... | 40. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ..... |
| 18. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА..... | 41. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ..... |
| 19. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА..... | 42. ГЕНИКА МИХАЙЛОВА..... |
| 20. МАРИО ПЪРВАНОВ..... | 43. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА..... |
| 21. ЕМИЛ ТОМОВ..... | 44. ЛЮБКА АНДОНОВА..... |
| 22. АЛБЕНА БОНЕВА..... | 45. ГЕРГАНА НИКОВА..... |
| 23. СВЕТЛА ДИМИТРОВА..... | 46. МАЙЯ РУСЕВА..... |