

часа от 24-часовото дежурство ищецът е бил на разположение на работодателя в рамките на предприятието /затвора/ и в готовност да изпълнява при нужда служебните си правоотношения и по време на почивката.

При тези факти съдът намира, че четирите часа, определени за почивка в рамките на 24-часовото дежурство, съставляват част от работното време на ищеца, в рамките на което той изпълнява, макар и в ограничен обем, трудови задължения. Извод за това съдът прави от съдържанието на тази законоустановена почивка, а именно – тя не съдържа присъщите за почивката белези, свързани с правото на служителя да разполага с времето си. Напротив, по изрична разпоредба на закона почивката се осъществява в рамките на предприятието на работодателя и то при ограничен режим на почиване /само през нощта и с носене на униформа/. Следователно, в процесния случай, ищецът е на разположение на работодателя през всички часове от 24-часовото дежурство, като през четири от тях изпълнението на трудовите му задължения е значително ограничено, но не и преустановено. Следователно в рамките на тези часове е налице хипотезата на полагане на труд при дежурство по смисъла на чл. 139, ал. 5 КТ, при което служителят се намира в мястото на работа и за времето на дежурството се заплаща трудово възнаграждение (така „Коментар на Кодекса на труда“, проф. В. Мръчков/. Следва да се отбележи, че полагането на труд в рамките на дежурство и съпътстващата дежурството почивка, ползвана в рамките на предприятието, е въпрос, регламентиран в европейското законодателство /Директива 2003/88/ЕО/, като по приложението му са постановени актове на Съда на Европейските общности, които са източник на правото и са задължителни за националните съдилища /Решение от 03.10.2000 г. по дело С-303/98 и Решение от 09.09.2003 г. по дело С-151/02/. В посочената съдебна практика безпротиворечиво се решава въпросът, какъв е характерът на почивката, ползвана в рамките на дежурство, като е възприета горепосочената теза, че тя е несъщинска почивка и съставлява част от работното време на служителя.

Поради изложеното съдът приема, че времето, през което ищецът е бил на разположение в предприятието на работодателя, съставлява част от работното му време. Доколкото то надхвърля отчитаното сумарно работно време /отчитано като 20-часово дежурство/, това време съставлява извънреден труд.

Възражението на ответника, че следва да се прилага издадената заповед за отчитане на работното време, тъй като същата не е отменена, е неоснователно. Касае се за вътрешноевдомствен акт, който не подлежи на обжалване (чл.2, ал.2, т.3 АПК) и който при противоречие със закона не може да намери приложение в регулираната материя.

Съгласно заключението на съдебно-счетоводната експертиза във варианта, даден за 24-часов режим на работа, размерът на възнаграждението за положен извънреден труд възлиза на 1969.76 лв. Заключение в вариант при 22.5 часов режим на работа не следва да се кредитира, доколкото то дава отговор на въпрос, който е извън предмета на делото /90-минутната почивка, включена в рамките на 20-те отчетени часа, не е предмет на настоящото дело/.

Поради което съдът намира, че в полза на ищеца е възникнало вземане за извънреден труд в размер на 1969.76 лв.

По възражението за изтекла погасителна давност:

По силата на чл.111, б."а" ЗЗД вземанията за възнаграждение за труд, каквото е процесното, се погасяват с изтичане на тригодишна давност. Чл.114, ал.1 ЗЗД определя началния момент, от който тече давността – от деня, в който вземането е станало изискуемо. Доколкото работното време е било уговорено при сумарно отчитане за тримесечен период, вземането за работното време