

журният главен надзирател при 24-часов режим на работа може да почива до 4 часа през нощта, без да се съблича. Страните не спорят, че в рамките на тези четири 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 вътрешноведомствен 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 в допълнителното заключение, размерът на възнаграждението за положен извънреден труд