



ИЗВЕСТИЯ

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

СУМИРАНОТО ИЗЧИСЛЯВАНЕ НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ – ТЕОРЕТИЧЕСКИ И ПРАКТИЧЕСКИ АСПЕКТИ

Наталия КИРОВА¹

¹ Катедра Правни науки, Икономически университет, Варна, България. E-mail: boing747@abv.bg

JEL K31**Резюме****Ключови думи:**

работно време; сумирано изчисляване; намалено и непълно работно време; работни смени; отпуски.

Настоящата разработка има за цел извършването на актуален правен анализ на института на сумираното изчисляване на работното време, както и сравнителноправно изследване на свързани с него правни институти – намалено и непълно работно време, почивки, отпуски и т.н. На база на анализа се правят изводи с теоретично и практическо приложение и се отправят препоръки за усъвършенстване на нормите.

© 2019 Икономически университет – Варна

Цитирание: КИРОВА, Н. (2019) Сумираното изчисляване на работното време – теоретически и практически аспекти. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 63 (3). с. 266 - 282.

Въведение

Работодателите от различни икономически дейности все по-често прилагат сумираното изчисляване на работното време в своите предприятия. Освен в транспорта, здравеопазването и производствата с технологично непрекъсваем процес на работа, където този вид отчитане на работното време традиционно се прилага, сумираното изчисляване на работното време все по-широко нализа в търговията, ресторантьорството, охранителната дейност, различни видове услуги и други икономически дейности. В същото време от 1991 г. насам нормативната уредба на сумираното изчисляване на работното време претърпя значителни промени в резултат на преминаването на националното стопанство към принципите на пазарната икономика и на навлизане в трудовото право на диспози-

тивното регулиране и саморегулирането чрез недържавни източници (Мръчков, 2018, pp. 34-35).

Като правен институт работното време е предизвиквало интереса на утвърдени българските учени трудовоправници, за което свидетелстват множество изследвания в различни негови аспекти (Радоилски, 1957, pp. 335-340) (Средкова, 1992, pp. 15-131) (Василев, 1997, pp. 215-236) (Милованов, 1988, pp. 80-94) (Мръчков, 2018, pp. 326-396) (Средкова, 2001) (Средкова, 2001) (Янулов, 1946) (Банов, 2018) (Банов, 2018). Към момента броят на публикациите с актуална информация и изследване на действащата правна регламентация на сумираното изчисляване на работното време е сравнително малък, а по отношение новите моменти в регулацията, въведени с допълнението на Наредбата за работното време, почивките и отпуските от 2018 г. изобщо липсват.

Предвид това **актуалността на изследваната тема** е безспорна и това се определя както от потребността за проучване на доктринално ниво, така и анализ, който да послужи за практическите нужди на страните по трудовото правоотношение. В светлината на това настоящата статия има за **цел** актуален правен анализ на института на сумираното изчисляване на работното време и сравнителноправно изследване на свързани с него институти – намалено и непълно работно време, работни смени, почивки, отпуски и т.н. На база на анализа се правят изводи с теоретично и практическо приложение и се отправят препоръки за усъвършенстване на нормите.

За реализиране на целта са заложили следните изследователски задачи: 1) анализирани на института на сумираното изчисляване на работното време в българското трудово законодателство; 2) сравнителноправен анализ на свързани правни институти; 3) изводи, обобщения и предложения за усъвършенстване на нормите.

В разработката се залага на използването на традиционни за **правните изследвания методи като**: логико-юридически и общонаучни методи на познание – индукция, дедукция, анализ и синтез. Статията е съобразена с действащото към юли 2019 г. национално законодателство.

1. Същност на сумираното изчисляване на работното време и свързани с него понятия

Работното време е времето, през което работникът или служителът е длъжен да изпълнява трудовите си функции по трудовото правоотношение (Андреева, 2013, pp. 270-279) (Андреева, А., Йолова, Г., 2014) (Димитрова, 2010, pp. 30-35, 269-275) (Димитрова, 2019, pp. 22-26, 317-324) (Андреева, 2010) (Андрее-

ва, А. и др., 2017). То е част от неговото жизнено време. Работното време е включено и се разполага в него и определя продължителността (разтегнатостта) на труда във времето като физическо явление (Мръчков, 2018, pp. 326-328). За това говори и легалното определение за работно време по §1, т. 11 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда (ДР на КТ), според което работно време е всеки период, през който работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил. Работното време е периодът, през който работникът или служителят е подчинен на работодателя. (Андреева, А., Йолова, Г., 2014) (Рачев, Р., Андреева, А., Йолова, Г., Владова-Иванова, В., 2008).

Работното време е екстензивна мярка на дължимия труд. То е мярка за количество на дължимия от работника или служителя труд по индивидуалното му трудово правоотношение. Като мярка за дължимия труд работното време подлежи на измерване, като за единица за неговото измерване се използват единиците за астрономическо или календарно време – час, ден, седмица, месец и др.

Изчисляването на работно време¹ представлява по своята същност определяне на продължителността на дължимото работно време, реално отработеното работно време и установяване на съотношението между тях. Според Кодекса на труда (КТ) изчисляването (отчитането) на работното време се извършва по два начина: подневно и сумирано.

Сумирано е изчисляването на работното време, при което работните часове се сбират като сума за определен период време. При тази форма на отчитане нормативно установената продължителност на работното време се спазва средно за отделен предварително определен период – седмица, месец и т.н. С други думи работното време не се отчита в дни както при подневното, а – в часове, като балансът на работното и свободното от работа време се спазва средно за периода.

Сумираното изчисляване на работното време е гъвкава форма за отчитането му, позволяваща да се отговори на нуждите на организацията на работния процес, когато той обхваща повече от 8 часа в денонощието и повече от 5 последователни дни в една календарна седмица. Прилагането на сумирано изчисляване позволява по-оптимално разпределение на заетостта на работниците и служителите, без това да води до свръхексплоатация на работната сила и полагане на труд в повече от нормалната продължителност на времето в работа и като се гарантира достатъчно време за почивка на работниците и служителите за възстановяване на силите.

Проф. Мръчков ограничава приложното поле на сумираното изчисляване на работното време само в производствата и дейностите, в които условията на

труд не позволяват подневно отчитане на работното време (Мръчков, 2016, р. 484). На практика това не е така. Действащото българско законодателство не поставя ограничения по отношение на производствата, предприятията и дейностите, за които може да се въведе сумирано изчисляване на работното време. Нормативната уредба не поставя каквито и да е условия по отношение на условията на труд и свързана с тях неприложимост на подневното отчитане на работното време, за да се въведе сумираното му изчисляване. Сумирано изчисляване на работното време може да бъде въведено и в производства и за дейности, за които подневното отчитане е напълно приложимо, като изборът зависи само от независимата преценка на работодателя и неговите виждания за организацията на работата в предприятието му.

За да може да се разбере същността на сумираното изчисляване на работното време, е необходимо да се изяснят две понятия – период, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, и норма на продължителност на работното време.

За периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, се използват и названията „период на отчитане”, „период на сумирано изчисляване на работното време”, „период на сумиране на работното време”, „отчетен период”. Което и название от изброените по-горе да се ползва, винаги се има предвид отрязъкът календарно време, в рамките на който се сумират работните часове – седмица, месец или по-дълъг такъв, но не повече от 6 месеца (чл. 142, ал. 2 от КТ). Няма пречка началото на периода на отчитане да не съвпада с началото на календарния месец или година, както и да не обхваща само пълни календарни месеци. Конкретната продължителност и началото на периода на отчитане е въпрос на преценка на работодателя с оглед нуждите на предприятието или дейността, за която е въведено сумираното изчисляване на работното време.

В международен план е познат и по-дълъг период на сумирано отчитане на работното време. Съгласно КТ на Руската федерация, чл. 104, периодът на сумирано изчисляване на работното време може да достигне 1 година. Толкова продължителен период на сумирано изчисляване на работното време в голяма степен способства за значителна неравномерност в натоварването на организма и психиката на работника или служителя, както и за свръхнатоварване през продължителни периоди от време (над 6-5 месеца) без възможност за пълноценно възстановяване на силите. Това от своя страна е предпоставка за увеличаване на нивото на стреса на работното място, както и за повишаване на риска от трудови злополуки. Тези съображения са били и са водещи при определяне

на максималната продължителност на периода на сумирано изчисляване на работното време в българското законодателство.

Тясно свързана с периода на отчитане на работното време е нормата работно време. Първоначално Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) борави с понятието „норма на работното време” и това название дълги години се ползваше за обозначаване на общата продължителност на времето, в което работникът или служителят е длъжен да полага труд за работодателя. С измененията на текстовете на чл. 9а и 9б от НРВПО този термин е заменен с „норма на продължителност на работното време”. Нормата на продължителността на работно време е производна от нормалната продължителност на работния ден за съответния работник или служител и е в пряка зависимост от уговорената между страните по трудовия договор продължителност на работния ден или седмица.

Съгласно чл. 9б, ал.1 от НРВПО нормата на продължителността на работното време се определя в часове, като броят на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, се умножи по дневната часова продължителност на работното време, определено в трудовия договор. В тази връзка следва се отбележи, че сегашната нормативна уредба не дава ясна формула за определяне на нормата на продължителност на работното време в случаите, когато с трудовия договор е уговорена само продължителността на работната седмица, но не и на работния ден. Това на практика създава трудности при определянето на нормата на продължителност на работното време в такива случаи.

При определяне на нормата работно време се извършва превръщане (приравняване) на часовете нощен труд в дневен. Работата през нощта е значително по-натоварваща психически и физиологично и поради това е предвидена по-малка продължителност на работния ден при полагане на нощен труд, съответно нормата на нощния труд е по-малка. Поради това, когато нормата работно време за конкретен работник обхваща работа както през деня, така и нощен труд, е нужно да се преодолее тази разлика в продължителността на работния ден. Това се извършва чрез приравняване на часовете нощен труд към дневните с коефициент, равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане на работното време за съответното работно място².

Когато за работите или работниците, за които е въведено сумирано изчисляване на работното време, е установен намален работен ден, дължимата норма работно време се изчислява по начина, установен в чл. 9б от НРВПО, като се има предвид намалената продължителност на работното време, което се явява

пълно за съответния вид работа или категория работник. При определяне на нормата на работно време не се извършва превръщане часовете нощен труд в дневен, тъй като продължителността на дневното работно време в случая е равна или по-малка от тази за нощния труд.

Сумирано изчисляване на работното време може да бъде въведено и при работа на непълнен работен ден. В този случай нормата работно време е съответно редуцирана и е равна на броя на работните дни по календар, включени в периода на отчитане, умножени по дневната часова продължителност на непълното работно време, уговорена в трудовия договор (чл. 9б, ал.1 от НРВПО). Няма пречка продължителността на работната смяна (ден) за наетите за непълно работно време да е еднаква с тази на работната смяна на наетите за работа на пълно работно време. В тази хипотеза при изготвянето на графика за работниците и служителите, наети за работа при непълнен работен ден, се определят такъв брой смени, така че общият брой работни часове в периода да съответства на намалената норма според уговореното в индивидуалния трудов договор.

Вътрешно присъщите особености на разпределението на работното време при сумираното му изчисляване оказват влияние и върху начина на определяне на нормата за продължителност на работното време при ползване на отпуск от работника или служителя. Разликата при изчисляване на нормата работно време при ползване на различните видове отпуск се дължи на различния начин на тяхното изчисляване – в работни или календарни дни. При ползване на отпуск, изчисляван в работни дни, нормата на работно време се преизчислява, като от броя на работните дни по календар се изваждат размерът на ползвания в работни дни отпуск.

Различен е начинът за определяне на нормата на продължителност на работното време, когато работник или служител е ползвал отпуск, който се изчислява в календарни дни. В този случай нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от нормата, изчислена според работните дни по календар на база уговорената дневна продължителност на работното време, се извадят работните часове по утвърдения поименен график, които попадат в календарния период на ползвания отпуск.

2. Ретроспекция на източниците и анализ на актуалната уредба на сумираното работно време

Възможност за установяване на сумирано изчисляване на работното време е предвидена още в КТ от 1951 г., според който с наредба може да се определя за отделни производства или ведомства изчисляването на работното време да

става помесечно (чл. 44, ал. 2, КТ от 1951 г.). На основание на посочения текст на КТ от 1951 г. са били издадени наредби с ранг на ведомствени източници на правото, с които този вид отчитане на работното време е уреден подробно, например Наредба за работното време и почивките на работниците и служителите от железопътния и пр. транспорт, обн. в Известия, бр.12/1953 г. Това законодателно решение в условията на централизирана планова икономика дава възможност, от една страна, за сравнително по-голяма гъвкавост на регламентацията и адаптацията ѝ към спецификите на работния и технологичния процес в съответното предприятие, а от друга – гарантира стабилност на уредбата.

Този подход при правната уредбата на сумираното работно време се запазва при сега действащия КТ от 1986 г. Следвайки вече установената традиция, с чл. 142 от КТ законодателят е предвидил два начина на отчитане на работното време – подневно като основен такъв и сумирано изчисляване като възможност. Подробната уредба на сумираното изчисляване на работното време е извършена отново с подзаконов нормативен акт, но вече с по-висок ранг – наредба на МС – Наредба за работното време, почивките и отпуските, обн. ДВ, бр.26/1986 г.

Според първоначалната редакция на текста на чл. 142, ал. 2 от КТ приложното поле на сумираното изчисляване на работното време е ограничено до „непрекъснати производства и други видове работи, при които условията на труда не позволяват подневно изчисляване на работното време“. С други думи, според най-ранната редакция на чл. 142, ал. 2 приложното поле на сумираното работно време обхваща онези предприятия, в които работният процес е технологично непрекъсваем, както и такива, в които, макар работният процес да може да се прекъсва, спецификата му не позволява работното време да се отчита подневно.

В първоначалния текст на чл.142, ал. 2 от КТ е налице законова делегация на правомощия за преценка за необходимостта от въвеждане на сумираното работно време. Те са изрично предоставени на професионалните съюзи на трудещите се. Това делегиране е отражение на общото делегиране на правомощия на тогавашните професионални съюзи по чл. 34 от КТ. В условията на максимално одържавена собственост в унисон с прокламирания тогава постулат, че „работещият чрез държавата е собственик на средствата на производство“ с разпоредбата на чл. 34 от КТ (ред. ДВ бр.26/1986 г.) на професионалните съюзи на трудещите се, като представители на интересите на работниците и служителите, е дадено правомощие да участват в създаването и прилагането на трудовото законодателство, както и в контрола на неговото спазване, в управлението на обществото и на предприятието и да упражняват други права, които им предос-

тавят законите на страната. Тази делегация има за цел един вид саморегулиране на трудовите правоотношения в една силно централизирана планова икономика. Друг е въпросът доколко всъщност при това законодателно решение има отсъстване на правомощия от страна държавата, отчитайки казионния характер на профсъюзите към онзи момент.

За разлика от КТ от 1951 г., според който е допустим само месечен период на изчисляване на работното време, действащият КТ допуска варианти на периода на сумирано отчитане – седмично, месечно или за друг календарен период, като едновременно с това установява максимум от 6 месеца за сумираното изчисляване на работното време. Това законодателно решение е запазено и до днес. То е доказало своята жизнеспособност в практиката и гарантира достатъчна степен на защита от прекомерна експлоатация на работещите. Както по-горе е посочено, уредбата на сумираното изчисляване на работното време е развита в НРВПО. На сумираното изчисляване на работното време са посветени чл. 8 и 9 от първоначалния текст на наредбата. В чл. 8 от наредбата беше установена максималната продължителност на работния ден при сумирано изчисляване на работното време, а в чл. 9 – редът за определяне на нормата работно време и за приравняване на часовете нощен труд към часовете дневен такъв.

Преминаването на националното стопанство към принципите на свободната стопанска инициатива и свободна конкуренция след 1989 г. наложи преразглеждане на уредбата на трудовите правоотношения и изменение на КТ и актовете по неговото прилагане, в това число и на НРВПО. В тази връзка през 1992 г. са направени значителни на брой съществени промени в КТ, които засягат и уредбата на сумираното изчисляване на работното време. С въвеждането на понятието „работодател” е променен и текстът на чл. 142, ал. 2 от КТ, като преценката и правото да се въведе сумирано изчисляване на работното време са предоставени на работодателя по смисъла на §1, т.1 от ДР на КТ.

Освен от по-горе посочените причини, промяната в носителя на правото за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време е и в резултат на промяната в ролята и мястото на синдикалните организации, на тяхното окончателно отделяне от държавата и утвърждаването на принципа на синдикалната свобода и самостоятелност, закрепени в чл. 49, ал.1 от Конституцията на Република България от 1991 г. и в чл. 33 от КТ (изм. ДВ, бр. 100 от 1992 г.). На този етап на развитие на нормативната уредба се запазва ограничението в приложното поле на сумираното изчисляване на работното време. В същото време продължителността на работния ден (смяна) вече е регламентирана със законова разпоредба.

С измененията в НРВПО от август 1993 г. изцяло се отменя подзаконовата регламентация на сумираното изчисляване на работно време. Едновременно с това се наблюдава повишаване на нормативното равнище на уредбата на сумираното изчисляване на работното време, като нормите, уреждащи сумираното изчисляване на работното време, „мигрират“ от подзаконов нормативен акт (НРВПО) в закон (КТ). При този процес обаче е допусната празнота в уредбата – остават без нормативна регламентация нормата на работно време и начинът на нейното определяне. Тази празнота дава отражение по-късно, създавайки предпоставки за неточно и превратно прилагане на сумираното отчитане на работното време.

Следващият етап в развитието на нормативната регламентация на сумираното работното време се свързва с измененията на КТ от 2001 г. и 2004 г. С измененията от март 2001 г. на чл. 142, ал. 2 от КТ отпада ограничението по отношение на кръга предприятия, където може да се прилага сумирано изчисляване на работното време. Новата редакция от 2001 г. на чл. 142, ал. 2 от КТ даде възможност сумираното изчисляване на работното време да бъде въведено във всяко едно предприятие, независимо от икономическата дейност, прилагания технологичен процес и вида организация на работа в него.

С това изменение започна бързото увеличаване на броя предприятия, в които работодателите избираха като начин на отчитане на работно време сумираното изчисляване. Работодателите видяха в сумираното изчисляване на работното време начин за намаляване на разходите за труд, увеличаване на времето на заетостта на наетите лица при намаляване на броя им и заобикаляне на забраната за полагане на извънреден труд, установена с чл. 143, ал. 2 от КТ. За това способстваше липсата на нормативно установени правила за определяне на нормата на работно време, както и липсата на изисквания за съставяне на документи от работодателя за разпределение и отчитане на работното време в условията на сумираното изчисляване. Тази празнота в нормативната уредба затрудняваше и контрола по спазване на трудовото законодателство, упражняван от органите на инспекцията по труда. Именно повишаването на ефективността на упражнявания контрол от инспекцията по труда и стремежът да се внесе яснота по въпросите на работното време станаха двигателят за последващите промени в нормативната база, касаеща сумираното изчисляване на работното време.

През 2006 г. отново беше изменен текстът на чл. 142, ал. 2 от КТ, като глаголът от несвършен вид „въвеждам“ беше заменен с глагола от свършен вид „въведа“. Тази на пръв поглед незначителна промяна всъщност доведе до значителни изменения на практика. При редакцията на текста на чл. 142, ал. 2 от

КТ в сила до 2006 г. изказът на законодателя караше работодателите да издават свой вътрешен акт за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време за всеки един период на сумиране на работното време. Замяната на глагола позволи въвеждането на сумираното изчисляване на работното време да стане с еднократен акт на работодателя с неограничено по време действие.

През 2008 г. с изменението на чл. 181 от КТ бе възстановено задължението на работодателя за издаване на правилник за вътрешния трудов ред. През 1992 г. задължителният характер на правилника за вътрешния трудов ред беше премахнат и издаването на този вид вътрешен акт беше закрепено само като право на работодателя, упражняването на което зависеше само от независимата преценка на работодателя. Това законодателно решение доведе до увеличаване на несигурността у работещите относно организацията на работа в предприятието и създаваше предпоставки за злоупотреба с работодателска власт и права. С изменението на чл. 181 от КТ през 2008 г. тези негативни проявления бяха преодоляни.

От 2009 г. започна процес на обогатяване и детайлизиране на подзаконовата нормативна база, регламентираща работното време. Наредбата за работното време, почивките и отпуските е допълнена с нови текстове. Създаден е нов чл. 4а, с който се уреди задължителното съдържание на правилника на вътрешния трудов ред. Според посочения текст значителна част от въпросите, които работодателят следва задължително да уреди, са пряко свързани с работното време. В правилника за вътрешния трудов ред се определят началото и краят на работния ден, редът за редуването на смените, почивките по време на работа, времето за хранене на работниците и служителите в производства с непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато, както и други въпроси, свързани с разпределението на работното време и организацията на работа в предприятието. Въведено е изискване работодателят да съставя и утвърждава писмен документ – график за работа при въведено сумирано изчисляване на работното време и е установен срок за задължително му съхраняване – 3 години (чл. 9а от НРВПО). Срокът на съхранение на графиците е съобразен с определения в чл. 358 от КТ срок, в който работникът или служителят може да търси защита на правата си по трудовото правоотношение по съдебен ред.

През 2017 г. с допълнението на чл. 9а от НРВПО нормативно е закрепено задължение за работодателя да запознава работниците и служителите, които работят при сумирано изчисляване на работното време, с утвърдените графици за работа, както е уредена и възможността за изменение на графиците през периода на изчисляване, за който те се отнасят. Със създадените нови текстове в

чл. 9а и тези на чл. 9б и 9в от НРВПО за пръв път след 1993 г. е уредена дължимата норма работно време и правилата за нейното формиране. Нормативно е определен начинът за формиране на дължимата норма работно време при полагане на нощен труд. Уредена е и хипотезата на отработване на по-малко часове от нормата работно време не по вина работника.

През юли 2018 г. посочените текстове отново бяха подложени на редакция. Тези промени са наложени от необходимостта за хармонизиране на уредбата на определянето на дължимата норма работно време с начина на изчисляване на различните видове отпуски, както и за отстраняване на недостатъци на регламентацията, проявили се при прилагането ѝ на практика. Например според чл. 9а, ал. 2 от НРВПО в редакцията му от 2017 г. утвърдените поименни графици задължително се изменят от работодателя при настъпване на промяна на числеността на заетите работници и служители или на други обстоятелства, при които те са утвърдени. На практика обаче не винаги е необходимо да се извършва подобно изменение. Графикът е поименен, т.е. той е индивидуално определен за всеки работник или служител. Прекратяването на работа от един работник или служител може да не окаже влияние върху организацията на работа и разпределението на работното време на останалите работници или служители, за които е въведено сумираното изчисляване на работното време. В такива случаи промяна в утвърдените поименни графици не се налага. Отчитайки това, през 2018 г. е изменен текстът на чл. 9а, ал. 2 от НРВПО, като изменението на графичите от задължение е променено във възможност, упражнявана от работодателя по целесъобразност.

За съжаление при формулирането на разпоредбите на чл. 9а и 9б от НРВПО не е приложен в пълнота принципът, установен в чл. 9 от Закона за нормативните актове, разпоредбите на нормативните актове да се формулират на общоупотребимия български език, кратко, точно и ясно. Текстът на новите разпоредби е силно усложнен и в него са използвани описателни термини за понятията „период на сумиране на работното време“ и „норма на работното време“, което създава затруднения при разбирането им за гражданите без юридически познания или такива в областта на организацията и нормирането на труда. Това налага изясняването на точния смисъл на разпоредбите на чл. 9а и 9б от НРВПО чрез нагледни примери.

3. Вътрешни актове и документи на работодателя, свързани със сумираното изчисляване на работното време

С промените в нормативната уредба от 2008 г. насам въвеждането на сумираното изчисляване на работното време се формализира, като на работодателите

нормативно са вменени задължения за издаване на вътрешни актове и документи с определено съдържание. В изпълнение на разпоредбата на чл. 181 от КТ работодателят е длъжен да издаде правилник за вътрешния трудов ред (ПВТР), който следва да има определеното в чл. 4а от НРВПО съдържание. Правилникът е вътрешен акт на работодателя с продължително действие, с който се урежда работното време в предприятието. Предвид това именно ПВТР е актът на работодателя, с който следва да се въведе сумираното изчисляване на работното време, и няма необходимост от издаване на друг акт от работодателя извън него за тази цел. С правилника трябва да се уредят всички въпроси относно периода на сумиране на работното време, работния ден/смяна, редуването на смените, графици за работа, както и отчитането на отработеното време. В правилника следва да се определят дейностите, структурните звена или длъжностите, за които се въвежда сумираното изчисляване на работното време, както и началният момент на въвеждането. Последното е необходимо, за да може да се определи началото на периода на сумиране на работното време спрямо времето по календар.

Вторият вид задължителни документи, които е нужно да изготви и утвърди работодателят, са графици за работа. Те трябва да бъдат изготвени и утвърдени едновременно с въвеждането на сумираното изчисляване на работното време, т.е. графици следва да са изготвени и утвърдени към началото на първия период на сумиране на работното време. Например ако с ПВТР се въвежда сумирано изчисляване на работното време, считано от 1 август на съответната година, то към тази дата трябва да са налице утвърдени графици за работа за започващия на тази дата период на сумиране на работното време.

Графици трябва да са поименни. Те следва да съдържат имената на работниците и служителите, за които е въведено сумирано изчисляване на работното време, или най-малкото тези работници или служители да могат да бъдат безспорно идентифицирани чрез допълнителни документи, поясняващи графика³. Изготвените графици трябва да са утвърдени от работодателя. Тук се има предвид не работодателят по смисъла на легалното определение по §1, т.1 от ДР на КТ, а физическото лице, на което е възложено управлението на предприятието и на това основание изпълняващо неговите правомощия по трудови правоотношения. Няма пречка правомощието за утвърждаване на графици да бъде делегирано от законния представляващ и управляващ предприятието на длъжностно лице или друго лице от ръководството на предприятието. Делегирането на това правомощие може да се извърши с ПВТР в рамките на цялостната уредба на отчитането на работното време или с нарочен писмен акт.

При съставянето на графици за работа следва да се отчита, че при сумираното изчисляване, поради особеностите на разпределението на работното време, специален е и размерът на седмичната почивка (Андреева, А., Йолова, Г., 2018). Непрекъснатата седмична почивка има по-малък минимален размер – 36 часа, като при промяна на смените, в случаите когато действителната и техническата организация на работата в предприятието налагат това, тя може да бъде намалена до 24 часа (чл. 153, ал. 2 и 3 от КТ). Не се прилага и принципът за ползване на седмичната почивка в края на календарната седмица. Нейното разположение спрямо дните на календарната седмица се определя от разпределението и редуването на смените по утвърдения работен график. На работника или служителя следва да се осигурява седмична почивка във всеки седемдневен период от графика, който може да не съвпада с календарната седмица.

Сумираното изчисляване на работното време е тясно свързано с работа на смени. Тази връзка обаче е еднопосочна. Допустимо е прилагането на сменен режим на работа при подневно изчисляване на работното време, но прилагането на сумирано изчисляване на работното време без въвеждане на сменен режим на работа е практически невъзможно. При сумираното изчисляване на работното време продължителността на смяната може да съвпада с установената от закона нормална продължителност на работния ден за отделните категории работници и служители, но може да е по-малка или по-голяма. КТ поставя горна граница на продължителността на работната смяна (чл. 142, ал. 4, КТ). Максималната продължителност на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време, от една страна, гарантира минимална продължителност на междудневната непрекъсната почивка, а от друга – представлява мярка за ограничаване експозицията на рискове на работното място.

Проф. Мръчков пише (Мръчков, 2016), че при сумираното изчисляване продължителността на работното време през отделните работни дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период. Този изказ може да създаде у читателя впечатлението, че продължителността на работния ден или смяна при сумираното отчитане е променлив, като в едни дни тя е по-голяма, а в други е по-малка. На практика продължителността на работните смени и редуването на смените задължително се уреждат в правилника на вътрешния трудов ред. В правилника работодателят може да предвиди смени с различна продължителност, но тяхната продължителност не се изменя в рамките на сумирания период. При разпределение на работното време в отчетния период чрез работните графици смените се прилагат с тази продължителност, която е установена с правилника за вътрешния трудов ред.

Работодателят е длъжен да запознае работниците с утвърдените от него графици. Действащата правна уредба не съдържа изисквания за формата на запознаване. Работодателят има свобода да избере конкретната форма, чрез която ще запознае работниците – срещу полагане на подпис в графика, подписване на декларация или друго, но във всеки случай той трябва да е в състояние да докаже това обстоятелство⁴. Нормативните актове не съдържат задължение работодателят да води изрични документи за отчитане на действително отработеното време от всеки конкретен работник или служител. Но тъй като графичите за работа се изготвят предварително и не е задължително тяхното изменение при промяна на обстоятелствата, при които те са съставени, желателно е в предприятието да се води отделен документ за реално отработеното време от работниците и служителите, за които е въведено сумирано изчисляване на работното време.

В случай че такива документи не се водят, изхождайки от презумпцията за добросъвестност при изпълнение на трудовите задължения и упражняване на правата по трудово правоотношение, съвкупността на работните часове по утвърдения график за работа ще се приеме за реално отработено от конкретния работник или служител. Документите, които работодателят трябва да изготви във връзка със сумираното работно време, могат да са както на хартия, така и в електронен вариант. В последния случай те трябва да отговарят на изискванията за електронен документ. Кой от двата варианта ще бъде избран зависи от организацията на документооборота в конкретното предприятие и прилаганите практики при администриране на работния процес.

Заклучение

В резултат на направеното изследване могат да бъдат изведени обобщения и изводи, както следва:

1. С последните изменения на подзаконовата нормативна уредба на сумираното работно време са запълнени до голяма степен празнините в уредбата на сумираното изчисляване на работното време и премахнати възможностите за злоупотреба с института.

2. На лице е отстъпване от традиционно използвани термини във връзка със сумираното изчисляване на работното време. При формулирането на разпоредбите на чл. 9а и 9б от НРВПО не е приложен в пълната принципът, установен в чл. 9 от Закона за нормативните актове, разпоредбите на нормативните актове се формулират на общоупотребимия български език, кратко, точно и ясно. Текстът на новите разпоредби е силно усложнен и в него са използвани

описателни термини за понятията „период на сумиране на работното време” и „норма на работното време”, което създава затруднения при разбирането им.

Горното предполага прередактиране на новите текстове в Наредбата за работното време, почивките и отпуските, като се опрости изказът и ползваните сега описателни термини се заменят с традиционно използвани такива, отговарящи по-точно на действителния смисъл на понятията, и да се дадат легални определения на понятията „норма на работното време” и „период на сумиране”. Също така е необходимо да се уреди начинът на определяне на нормата на работното време при уговаряне в трудовия договор само на продължителността на работната седмица.

Бележки

¹ КТ борави с понятието „отчитане”.

² Напр. в предприятие работата е организирана на три смени с продължителност 8 часа при сумирано изчисляване на работното време за едномесечен период, като една от смените включва 8 часа нощен труд. За месец с 20 работни дни продължителността на нормалното работното време е 160 часа. В този случай нормата на работника включва 12 дневни смени по 8 часа и приблизително 7 нощни смени, които след приравняването на нощния труд към дневен съставляват 160 часа.

³ В този смисъл е и Решение №513/28.12.2015 г. по АХД №652/2015 на АС Велико Търново.

⁴ Решение № 103/20.09.2018 г. по А.Н.Д. № 143/2018 г., РС – Луковит.

Литература

1. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., 2014. Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика.

2. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., 2018. Правен режим на почивките и отпуските: Теоретични и практически аспекти. Варна: Наука и икономика.

3. АНДРЕЕВА, А., 2010. Влияние на икономическата криза върху прекратяването на трудовото правоотношение. От: *Световната криза и икономическото развитие*, т. 3. Варна: Наука и икономика, с. 247-255.

4. АНДРЕЕВА, А., 2013. Глава седемнадесета. Трудово правоотношение. От: *Основи на правото*. Варна: Наука и икономика, с. 270-279.

5. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г. & РАЧЕВ, Р., 2017. Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, Библ. Цани Калянджиев.

6. БАНОВ, Х., 2018. Особенности на заплащането на труда на военнослужещите, положен над нормативно определения при извършване на дежурства. *Норма: Правното списание*, № 3, с. 43-59.
7. БАНОВ, Х., 2018. Правна същност на служебното време на военнослужещите, отработено в повече от установеното за тях при полагане на дежурства. *Право, политика, администрация*, № 2.
8. ВАСИЛЕВ, А., 1997. Трудово право. Бургас: БСУ.
9. Димитрова, Д., 2010. Глава четвърта. Правоотношения. От: Основи на правото. Варна: Наука и икономика, с. 30-35.
10. ДИМИТРОВА, Д., 2019. Глава първа. 1.3. Правоотношения. Същност, елементи, съдържание. От: Основи на правото. Варна: Наука и икономика, с. 22-26.
11. МИЛОВАНОВ, К., 1988. Трудово право. Част първа. София: НИПП „Г. Димитров“.
12. МРЪЧКОВ, В., 2016. Коментар на Кодекса на труда. София: Сиби.
13. МРЪЧКОВ, В., 2018. Коментар на Кодекса на труда. София: Сиби.
14. МРЪЧКОВ, В., 2018. Трудово право. София: Сиби.
15. РАДОИЛСКИ, Л., 1957. Трудово право на Народна република България. София: НИ.
16. РАЧЕВ, Р., АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., ВЛАДОВА-ИВАНОВА, В., 2008. Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика.
17. СРЕДКОВА, К., 1992. Правен режим на работното време. София: УИ“Св. Кл. Охридски.
18. СРЕДКОВА, К., 2001. Развитие на производствената функция на трудовото право чрез правната уредба на работното време. *Съвременно право*, Issue 2, с. 20-31.
19. СРЕДКОВА, К., 2001. Удължаване на работното време. *Съвременно право*, № 3.
20. ЯНУЛОВ, И., 1946. Трудово право и социалистическо законодателство. Част първа. София: Държавно висше училище за финансови и административни услуги.

**SHIFT WORK WITH SUMMARIZED CALCULATION
OF WORKING TIME – THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS**

Nataliya KIROVA

Abstract

The following article is aiming to provide a current legal analysis of the institute of the summarized calculation of working time, as well as legal comparative research of some of the closely related institutes to it – full and reduced working time, breaks, time off and annual leaves. Conclusions, which are applicable both theoretically and practically, are drawn upon the presented legal analysis and also recommendations are made towards the improvement of the legal norms, regulating the matter.

Key words: *working time; summarized calculation; reduced working time; part-time; work shifts; time off; annual leave.*