**До**

**ВЪРХОВЕН АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД**

 **Ж А Л Б А**

 От: Владимир Станчев Алексиев

 ЕГН 6810226485, гр. София, ж.к. »Стрелбище»,

 бл. № 17А, ет.2, ап.28, тел.0889442677.

 **Срещу:** Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020 г. за реда за организацията и разпределянето на работното време, за неговото отчитане, за компенсирането на работата извън редовното работно време, режима на дежурство, времето за отдих и почивките за държавните служители по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от Закона за Министерството на вътрешните работи.

 **УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА ВЪРХОВНИ АДМИНИСТРАТИВНИ СЪДИИ,**

 С настоящата Жалба моля да отмените изцяло Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020 г. за реда за организацията и разпределянето на работното време, за неговото отчитане, за компенсирането на работата извън редовното работно време, режима на дежурство, времето за отдих и почивките за държавните служители по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от Закона за Министерството на вътрешните работи на МВР, като нищожна, а ако не намерите достатъчно основания за това, алтернативно като нищожни или незаконосъобразни чл. 12, ал.2, ал.3 и ал.4, чл. 13 и чл. 27 от нея.

 Налице са доводи за нищожност или незаконосъобразност, поради липса на компетентност, неспазване на установената в закона форма, съществено нарушение на административнопроизводствените правила и противоречие с целта на закона - отменителни основания по чл. 146, т.1, т. 2, т. 3, т.4 и т. 5 от АПК. Моля да я отмените с произтичащите от това правни последици.

Аргументите ни затова са следните:

 Като служител на МВР съм засегнат от оспорваният нормативен акт и поради наличие на правен интерес моля да бъда конституиран като страна по делото.

 **Процесната Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020 г. следва да бъде отменена като нищожна тъй като е издадена в нарушение на чл. 26, ал.4 и чл. 28, ал.2 и ал.4 от ЗНА, поради липсата на мотиви, съответно на доклад към проекта за нормативен акт.**

 **Законодателят изисква във всички случаи излагане на причини за приемане на нормативния акт, независимо дали се приема такъв за първи път, преди или след отмяна на предходен норматвен акт. В действителност предложените и приети нови текстове в процесната Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020 г.. са в чл. 3, ал.2, чл. 14, ал.4 и чл. 27, ал.2, а в останалата си част е идентична с отменената наредба. Под "причини" по смисъла на чл. 28, ал. 2, т. 1 от ЗНА следва да се разбират надлежно посочени от издателя на акта факти и обстоятелствата от обективната действителност, които в своята съвкупност обективират необходимостта от регламентиране на конкретните специфични правоотношения в подзаконов нормативен акт, които причини следва да са относими към обхвата на процесната наредба и да са ясно и достъпно изложени, за да могат адресатите на нормативния акт да разберат конкретните аргументи, изискващи уреждането на точно тези отношения с подзаконов административен акт в конкретния времеви период.**

 **Не е направен анализ за съответствие с правото на ЕС. В мотивите към оспорения подзаконов акт дори не е декларирано, че са спазени изискванията на Директива 2003/88/ЕО и не е представен изискуемия от законодателя анализ за съответствие с действащото Общностно право.**

 **Липсва анализ на целите, които се поставят с приемането на нормативният акт и изложеният в мотивите такъв представлява преразказ на съдържанието на наредбата, не са обосновани съдържанието на проекта за нормативен акт и как ще се отрази върху обществото и заинтересованите лица неговото прилагане. В действителност предложените и приети текстове в процесната Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020 г. са в чл. 12, които частично приповтарят текстовете на чл. 14 от отменената Наредба № 8121з-1174 от 2020 г., а в останалата си част е идентична с отменената наредба, като думите „ненормиран работен ден“ са заменени с „подневно отчитане на работното време“ и е променена единственно номерацията на членове и алинеи.**

 Допуснатото нарушение на императивни процедурни правила при издаване на процесната Наредба е съществено и е основание за отмяна на оспорения нормативен акт, като несъобразяването на законовите правила при издаването и е довело до противоречието и с материалния закон.

 **Ако не намерите основания да прогласите процесната Наредба №8121з-1353 от 15.12.2020 г. за нищожна, моля да отмените разпоредбите на чл. 3, ал.2, чл. 14, ал.4 и чл. 27, ал.2 като нищожни или незаконосъобразни на самостоятелни основания по смисъла на чл. 146, т.1, т.4 и т.5 от АПК. Считам, че с разпоредбите на чл. 12, ал.2 и ал.3 от Наредба № 8121з-1353/2020г. министърът на вътрешните работи излиза извън рамките на своята компетентност и законовата делегация определена в чл. 187, ал.10 от ЗМВР.**

Доводите ми са следните:

 **Текста на чл. 3, ал. 2 от наредбата е безсмислен, защото въпросът е уреден чл. 187, ал.2, изречение второ от ЗМВР, а и няма как нощния труд който се полага във времето от 22.00 до 06.00 часа за 24 часов период да надвишава 8 часа. От текста на чл. 3, ал. 2 от наредбата не е ясно - дали общият сбор на работните часове в работното време в което се полага нощен труд не следва да надвишават средно 8 часа за всеки 24-часов период или се отнася само за часовете нощен труд, които по силата на чл. 187, ал.2, изречение второ от ЗМВР няма как да надвишават 8 часа.**

 **Противоречието с целта на закона има за последица незаконосъобразност на разпоредбата на чл. 27, ал.2 от Наредбата и е самостоятелно основание по смисъла на чл. 146, т.5 АПК за нейната отмяна.**

 **С чл. 27, ал.2 от Наредбата се регламентира на подзаконово ниво правилото, че при ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от нормата по чл. 12, ал.2, изр. второ се извадят съответните часове по утвърдения график.**

 **По този начин нормата за отчетния период не се променя или се намалява като се извадят съответните часове по утвърдения график. Например ако служителят работи на 12 часови смени и ползва 4 дни болничен от петък до понеделник включително то по график за дните ползван отпуск няма да е на работа най-малко две 12 часови смени ( петък и понеделник, петък и събота, неделя и понеделник или събота и неделя ), т. е. в резултат на горната разпоредба ще остане на минус 8 часа от нормата за месеца или отчетния период, формирана от работните дни - в случая петък и понеделник = на 16 часа от които трябва да се извадят съответните часове по утвърдения график - две 12 часови смени = на 24 часа.**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Д – дневна ; Н – нощна смяна; П – почивка Б - болничен Норма по чл.187, ал.1 от ЗМВР и** **чл.12, ал.2 и ал.3 от Наредба № 8121з-1353/20г.=176ч. ; Отработено време след ползван болничен и прилагане на чл. 27, ал.2 от Наредбата =168ч.** |
|  | **П** | **В** | **С** | **Ч** | **П** | **С** | **Н** |
|  | **Д 1** | **Д 2** | **П 3** | **П 4** | **Н 5** | **Н 6** | **П 7** |
|  | **П 8** | **Д 9** | **Д 10** | **П 11** | **Б 12** | **Б 13** | **Б 14** |
|  | **Б 15** | **П 16** | **Д 17** | **Д 18** | **П 19** | **П 20** | **Н 21** |
|  | **Н 22** | **П 23** | **П 24** | **Д 25** | **Д 26** | **П 27** | **П 28** |
|  | **Н 29** | **Н 30** |  |  |  |  |  |

 **По този начин тя изцяло се откъсва от реално отработените дни и игнорира времето, през което служителят е ползвал на законово основание отпуск. Поставянето в по-неблагоприятно положение на служителите в хипотеза, на ползван от тях отпуск, противоречи за целта на закона.**

 В чл. 190 от ЗМВР е установено, че служители в МВР имат право на отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, за изпълнение на обществени и граждански задължения, **за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване**, за кърмене и хранене на малко дете, за отглеждане на дете до двегодишна възраст, при смърт или тежко заболяване на родител, дете, съпруг, брат, сестра, родител на другия съпруг и други роднини по права линия, за приемен изпит в учебно заведение и за обучение, на неплатен отпуск, при условията и в размерите, предвидени в Кодекса на труда.

 **Респективно законодателят е обединил видовете отпуск, различни от посочените в чл. 189, ал.1 от ЗМВР в обща група с еднакъв ред, начин и условия за ползване. Няма нормативно основание отчитането на отработеното време при ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и при осиновяване на дете до 5-годишна възраст да бъде различно от отчитането на отработеното време при ползване на отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, за изпълнение на обществени и граждански задължения, за кърмене и хранене на малко дете, за отглеждане на дете до двегодишна възраст, при смърт или тежко заболяване на родител, дете, съпруг, брат, сестра, родител на другия съпруг и други роднини по права линия, за приемен изпит в учебно заведение и за обучение или посочените в чл. 189, ал.1 от ЗМВР видовете отпуск.**

 **Поставянето в по-неблагоприятно положение на служителите по чл. 142, ал.1, т.1 в сравнение със на служителите по чл. 142, ал.1, т.2 и т.3 от ЗМВР в хипотеза на ползван от тях отпуск, противоречи на целта на закона и чл. 9б, ал.2 от НРВПО -** ***Когато работник или служител през целия или през част от периода, за който е установено сумирано изчисляване на работното време, е ползвал отпуск, нормата за продължителност на работното му време се преизчислява, като от броя на работните дни по календар се изваждат съответните дни отпуск, разрешени в работни дни по календар, както и съответната част от отпуските, разрешени в календарни дни, съвпадащи с работните дни по календар*. Забележете, че не се вадят часове, а работни дни.**

 **В подкрепа на тези изводи са доводите в Тълкувателно решение №8 от 14.11.2014г. година на Върховния касационен съд. Макар тълкувателното решение да е свързано с прилагане на разпоредби от КТ, Върховният касационен съд дал общоважимо тълкуване на сумираното работно време и нормата, необходима за правилното му отчитане без значение за конкретния служител, дали тази тежест е в полза на работодателя или в полза на обществото. Съдът се е позовал и на Директива 89/391/ЕИО - чл. 2, т.2, предложение второ от нея, относно въвеждането на мерки за насърчаване на подобрения на здравословни условия на труд. Считам, че е без значение за конкретния служител, дали тази тежест е в полза на работодателя или в полза на обществото, което по силата на обществения договор и плащаните данъци се явява и работодател на служителите в МВР.**

 **Директива 2003/88/ЕО на ЕО от 04.11.2003г. е транспонирана в българското законодателство и на 01.08.2012г. са изтекли последните възможни срокове за прилагане на различните допустими дерогации. На 24.05.2017г. в Официаления вестник на Европейския съюз BG е публикувано тълкувателно съобщение (2017/C 165/01) относно Директива 2003/88/ЕО, което третира и прилагането на член 6 - 8 от нея. На стр. 28 от него се казва:**

 **2. Какво не влиза в референтния период**

 **Що се отнася до референтния период, използван за изчисляването на средната продължителност на седмичното работно време, в член 16 от директивата се предвижда, че „[…] периодите за платен годишен отпуск, който се предоставя в съответствие с разпоредбите на член 7, както и периодите на отпуск по болест, не се включват или не се отразяват при изчисляването на средната стойност […]“. Това означава, че неполагането на труд през тези периоди не може да се използва за компенсиране на други периоди, през които седмичното работно време превишава максималната продължителност.**

 **Противоречието с целта на закона е налице и в разпоредбата на чл.12, ал.2 и ал.3 от Наредбата и е самостоятелно основание за отмяна по смисъла на чл. 146, т.5 от АПК.**

 **За работещите на смени в чл. 187, ал.3 от ЗМВР не е определен нормален и/или максимален брой часове дневен, седмичен или положен за отчетен период труд. Считам, че с разпоредбите на чл.12, ал.2 и ал.3 от Наредба № 8121з-1353/2020г. министърът на вътрешните работи излиза извън рамките на своята компетентност и законовата делегация определена в чл. 187, ал.10 от ЗМВР. При липса на уредба в ЗМВР, по аргумент от чл. 46, ал.1 и ал.2 от Закона за нормативните актове, следва субсидиарно да се приложи чл. 49, ал.4 от ЗДСл, който определя, че продължителността на работната седмица при сумарно отчитане на работното време не може да надвишава 56 часа. Съгласно разпоредбата на чл. 6, б. б) от Директива 2003/88/ЕО средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа.**

 **При систематично и непредубедено тълкуване на горните разпоредби следва да се направи обоснован извод, че нормалното (средното) работно време за работещите на смени, при сумарно отчитане е 48 часа седмично. Заедно със стремежа да се кодифицира уредбата, чл. 1 и чл. 2, ал.1, изречение последно от ЗДСл и чл. 11, ал.2 от ЗНА допуска със специални закони да се предвидят отклонения от установения общ режим, които са необходими с оглед спецификите във функциите на определени категории държавни служители и само ако това се налага от естеството на обществените отношения, уредени от него, като за неуредените въпроси по аргумент от чл. 46 ал.1 и 2 от ЗНА се прилага чл. 49, ал.4 от ЗДСл и чл. 6, б. б) от Директива 2003/88/ЕО. Следва да се има предвид, че основните начала на трудовото право на Република България във връзка с разпоредбите на чл. 46 ал.1 и 2 от ЗНА не позволяват различно третиране за еднакви или сходни позиции (т. 23 на Тълкувателно решение № 6/2012 г. по тълк. дело № 6/2012 г. на ОСГТК на ВКС и Тълкувателно решение № 2/26.02.2014г. постановено по Тълкувателно дело № 2/2013г. на ОСК на ВАС ) – чл. 6 и 16 от Конституцията на Република България.**

 **По аргумент от чл. 6, б. б) от Директива 2003/88/ЕО, чл. 187, ал.3 пр. второ и ал.5 от ЗМВР, чл. 18, ал.3 и чл. 26, § 1, т.3, т.8 и т.9 от отменената Наредба № 8121з-776/2016г., чл. 23, ал.3 и чл. 30, ал.4 и ал.5 на процесната Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020 г. на МВР следва да се приеме, че редовното (нормалното) работно време за работещите на смени е равно на продължителноста на смяната (8, 12 или 24 часа) и е 48 часа седмично. По аргумент от чл. 3, ал.1, § 1, т.3 и т.8 от процесната Наредба №8121з-1353 от 15.12.2020 г. на МВР обичайното изпълнение на служебните задължения е цикъл от две 12 часови дневни смени с 12 часа почивка между тях, 60 часа почивка след втората дневна смяна, последвани от две 12 часови нощни смени с 12 часа почивка между тях и 48 часа почивка след втората нощна смяна. Почивките между смените, междудневните и седмичните почивки са равни или почти двойно надхвърлят минимално установените в чл. 187, ал.9 от ЗМВР, чл. 15 от отменената Наредба № 8121з-776/2016г. и чл. 14 от процесната Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020 г. на МВР.**

 **При сумирано отчитане на работното време по аргумент от чл.187, ал.3, предложение второ и ал.5 от ЗМВР, чл. 23, ал.3 и чл. 30, ал.4 и ал.5, § 1, т.3 и т.8 от процесната Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020г. на МВР общият брой на отработените часове по график не се приравнява, а се сравнява с нормата работни часове за отчетния период, получена от броя календарни работни дни за периода, умножени по цифрата осем. Получените часове над тази норма се отчитат като положен труд извън редовното работно време.**

 **Респективно видно от графиката по-долу при работа на смени нормалното работно време при обичайното изпълнение на служебните задължения ( чл. 187, ал. 3 – 5 от ЗМВР, чл. 3, чл. 23, ал.3 и чл. 30, ал.4 и ал.5, § 1, т.3 и т.8 от процесната Наредба), спазване на почивките определении от чл. 187, ал.8 от ЗМВР и чл. 14 от процесната Наредба № 8121з-1353/2020 г. на МВР е 12 часа за смяна и варира между 36 и 48 часа седмично за определения в чл. 187, ал.3 от ЗМВР тримесечен период. Това е под максимума определен в чл.49, ал.4 от ЗДСл и е в рамките на определеното от чл. 6, б. б от Директива 2003/88/ЕО средно (нормално) работно време, включително за служителите работещи на смени.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Д – дневна смяна; Н – нощна смяна; П – почивка По чл.187 – ал.1=176ч. ; ал.3=192ч.** |  |
|  | **П** | **В** | **С** | **Ч** | **П** | **С** | **Н** |  |
|  | **Д 1** | **Д 2** | **П 3** | **П 4** | **Н 5** | **Н 6** | **П 7** |  |
|  | **П 8** | **Д 9** | **Д 10** | **П 11** | **П 12** | **Н 13** | **Н 14** |  |
|  | **П 15** | **П 16** | **Д 17** | **Д 18** | **П 19** | **П 20** | **Н 21** |  |
|  | **Н 22** | **П 23** | **П 24** | **Д 25** | **Д 26** | **П 27** | **П 28** |  |
|  | **Н 29** | **Н 30** |  |  |  |  |  |  |

 **Определения в чл. 187, ал.1 от ЗМВР нормален брой часове труд представлява редовното работно време и максималния брой часове труд ( по аргумент от чл. 187, ал.2, ал. 3 пр. последно и ал.5 от ЗМВР), допустим за полагане само от служителите работещи при петдневна работна седмица. Продължителността на нормалния работен ден при петдневна работна седмица, предвид институтите на намален и удължен работен ден (чл. 136а и чл. 137 от КТ) е установена в КТ, ЗДСл и ЗМВР в максималния и размер.**

 **За работещите на смени обаче в чл. 187, ал.3 от ЗМВР не е определен нормален и/или максимален брой часове дневен, седмичен или положен за отчетен период труд. Считам, че с разпоредбите на чл. 12, ал.2 и ал.3 от Наредба № 8121з-1353/2020г. министърът на вътрешните работи излиза извън рамките на своята компетентност и законовата делегация определена в чл. 187, ал.10 от ЗМВР.**

Сумираното отчитане на работното време е форма на 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. **Съгласно разпоредбите на КТ, работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение и в този смисъл да не допуска недоработване от страна на работника или служителя.** При сумирано изчисляване на работното време от работодателя не се допуска работниците и служителите да завършват отчетния период с по-малко часове. **При такъв начин на изчисляване на работното време, работодателят е длъжен в края на отчетния период да отчете времето, отработено от конкретния работник, като часовете, получени над определената норма часове представляват извънреден труд.**

 **Самият институт на сумираното изчисляване на работното време дава легална възможност за удължаване на работния ден, без да въвежда задължение за работодателя да уведомява синдикатите или инспекцията по труда (решение № 5856 от 28 април 2011 г. по адм. дело № 10924/2010 г., VI отд. на ВАС). Той допуска по-голяма продължителност на една работна смяна и на целия период, за който се въвежда по-голям работен ден от обикновено. Това удължаване на работния ден/работна смяна и на периода, за който се установява, е чувствително по-голямо от продължителността на работния ден и периода, за който се въвежда по-голям работен ден, при института на удължения работен ден (чл. 136а, ал. 2 и ал. 3 КТ) -решение № 5853 от 28 април 2011 г. по адм. дело № 10925/2010 г., VI отд. на ВАС.**

 **Съгласно чл. 48, ал. 5 от Конституцията почивки и отпуски се регламентират само със закон. Такива са регламентирани в чл. 187, ал.9 от ЗМВР и чл. 14 от процесната Наредба № 8121з-1353/2020 г. на МВР. Те са междусменна, междудневна и седмична почивка. При прилагане обаче на разпоредбите на чл. 12, ал.2 и ал.3 от процесната Наредба, графиците на служителите работещи на смени, при сумарно отчитане на работното време ( нормирано работно време - чл. 3 от Наредба № 8121з-1353/20г. ) трябва да се изготвят като се прилага нормата за подневно отчитане на работното време, което е в противоречие с чл. 187, ал.3 от ЗМВР и налага вписването на допълнителни почивки по график, които не са регламентирани никъде.**

 **В мотивите на ТР № 8 от 14.11.2014 г. по тълкувателно дело №8/2013 г. на ОСГК, ВКС дава тълкуване на сумираното работно време и необходимата за правилното му отчитане. В акта е казано кой е субектът, който следва да понесе последиците от затрудненото възстановяване на работната сила при тримесечно отчитане. Тези неблагоприятни последици се изразяват в необходимостта работодателят да заплати възнаграждение за извънреден труд за отработеното време над редуцираната тримесечна норма. По КТ това е работодателят, а при служебното правоотношение - органът по назначаването.**

 **Забраната за полагане на инзвънреден труд в чл. 143, ал.2 от КТ не се отнася за служители на МВР, като съгласно разпоредбата на чл.144, ал.2 от КТ извънреден труд се допуска по изключение за извършване на работа от служители на Министерството на вътрешните работи, свързана с произвеждане на избори, изготвяне на експертизи и психологично подпомагане при оперативно-издирвателни дейности и овладяване на критични ситуации, както и за друга работа, свързана със сигурността и опазване на обществения ред. Основните дейности в МВР са вписани в чл. 6 от ЗМВР и сред тях са охранителна, контролна, превантивна, осигуряване на пожарна безопасност и защита при пожари. Тези основни дейности се осъществяват от служителите работещи на смени и извършващи патрулно-постова дейност. Работата по охрана и опазване на обществения ред, превенцията, контрола и защитата от пожари обаче не се извършва по изключение, а ежедневно и е част от основните служебни задължения на служителите работещи на смени.**

**Моля да спрете действието на процесната Наредба № 8121з-1353/2020 г. на МВР до произнасяне на съда с окончателен съдебен акт. Възможността съдът да упражни правомощието си по чл. 166, ал.2 и ал.3 във връзка с чл. 166, ал. 4 АПК е обвързана от преценка за наличието на обстоятелствата по чл. 166, ал. 2 АПК - възможността да настъпят значителни или труднопоправими вреди за оспорващия, респективно за останалите адресати на акта.**

**В случая предмет на преценка за законосъобразност са разпоредби с които се променя начинът на отчитане на работното време. Действието на оспорените разпоредби засяга правата на широк кръг лица, служители на МВР, при изпълнение на служебните им задължения. Тези вреди са значителни, предвид началната дата на прилагане на подзаконовия нормативен акт и трудно поправими при евентуална отмяна на оспорените разпоредби. Това следва от обстоятелството, че евентуалната отмяната на оспорените разпоредби, би действала занапред, като до този момент при липса на спиране действието, актът поражда валидни права и задължения, поради което в случай на уважаване по същество на жалбата МВР, в качеството му на работодател ще се окаже неизправна страна. Предвид бюджетния характер на финансиране на министреството, изплащането на дължимите обезщетения ще е силно затруднено и би довело до неоснователно накърняване на правата на служителите в МВР, работещи на смени и при сумарно отчитане на работното време. Затова е налице необходимост от спиране действието на оспорените разпоредби.**

**Животът и здравето на гражданите и общественият интерес ще бъдат по-добре защитени когато повече служители изпълняват служебните си задължения патрулирайки, а не почивайки. Съгласно чл. 6 от ЗМВР основни дейности са охранителна, контролна и превантивна, чиито цели са предотвратяване извършването на престъпления и нарушения на обществения ред, а това едва ли може да се постигне с по-малко и в резултат на това по-натоварени с работа служители на терен.**

**Изискването по чл. 166, ал. 4 във връзка с ал. 2 от АПК е не за доказване на конкретни значителни или труднопоправими вреди, а за възможността такива да настъпят с въведения законов израз - "ако то би могло да причини". В съответствие с ТР № 5 от 08.09.2009 г. на ОСК на ВАС целите на допуснатото по силата на закон предварително изпълнение и допустимостта на неговото спиране са подчинени на принципа за съразмерност, като следва да се съобрази административният акт и неговото изпълнение да не засягат права и законни интереси в по-голяма степен от най-необходимото за целта, за която актът се издава. Противното разбиране би противоречало на смисъла на възприетия общ принцип на правото на Европейската общност, прогласен в чл. 6 от АПК – принцип на съразмерността, изразяващ се в това, че административният акт и неговото изпълнение да не засягат права и законни интереси в по-голяма степен от най-необходимото за целта, за която актът се издава.**

Моля да изискате от МВР административната преписка по издаването на Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020г. в цялост.

**УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА ВЪРХОВНИ АДМИНИСТРАТИВНИ СЪДИИ,**

 Моля, след като обсъдите основателността и истинността на гореизложеното да отмените изцяло Наредба № 8121з-1353 от 15.12.2020г. за реда за организацията и разпределянето на работното време, за неговото отчитане, за компенсирането на работата извън редовното работно време, режима на дежурство, времето за отдих и почивките за държавните служители по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от Закона за Министерството на вътрешните работи на МВР, като нищожна, а ако не намерите достатъчно основания за това, алтернативно като нищожни или незаконосъобразни чл. 12, ал.2, ал.3 и ал.4, чл. 13 и чл. 27 от нея, тъй като е издадена при липса на компетентност, неспазване на установената форма, съществено нарушение на административно-производствените правила, в противоречие с материално-правните разпоредби и не отговаря на целта на закона.

 Моля да ми бъдат присъдени разноските по делото и платеният адвокатски хонорар.

 Надявам се, че молбата ми ще бъде удовлетворена.

 Прилагам копия на:

1. Тълкувателно съобщение (2017/C 165/01) относно Директива 2003/88/ЕО.
2. Мотиви от 06.11.2020 г. към Наредба № 8121з-1353/15.12.2020г.
3. Договор заправна защита и съдействие от 17.05.2021г.
4. Акт за встъпване в длъжност от 17.11.2009г.
5. Копие от Жалбата за ответната страна.
6. Документ за внесена държавна такса.

 С уважение:

 гр.София / /