

РЕШЕНИЕ

№ 372

гр. София, 25.02.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-Г СЪСТАВ, в публично заседание на първи февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Албена Александрова
Членове: Нели С. Маринова
Господин Ст. Тонев

при участието на секретаря Виктория Ив. Тодорова
като разгледа докладваното от Нели С. Маринова Въззивно гражданско дело
№ 20211100507112 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 258 – 273 ГПК.

С решение № 20073635/22.03.2021 г., постановено по гр. д. № 6449/19 г. по описа на СРС, 68 състав, са отхвърлени предявените от А.Х. М., със съдебен адрес: гр. София, ж. к. Младост – 1, бул.***** офис 1, срещу „П.“ АД, ЕИК: *****, със седалище и адрес на управление: гр. Габрово, ул. *****, обективно съединени иски с правно основание чл. 177 КТ за заплащане на остатъка от възнаграждението за ползван платен годишен отпуск от ищеца за м. януари, май, юни, август, септември и октомври 2016 г., за м. януари, февруари, април, август и ноември 2017 г. и за м. януари и февруари 2018 г. в общ размер от 12 435,54 лв., по чл. 86, ал. 1 ЗЗД във вр. с чл. 177 КТ за заплащане на мораторна лихва върху възнаграждението по чл. 177 КТ за периода от 21.02.2016 г. до 31.01.2019 г. в общ размер от 3 280,85 лв., по чл. 128, т. 2 КТ във вр. с чл. 66, ал. 1, т. 7, пр. 2 КТ за заплащане на допълнително трудово възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 07/01.03.2011 г. за м. януари, февруари и март 2018 г. в общ размер от 13 147,28 лв., и по чл. 86, ал. 1 ЗЗД във вр. с чл. 128, т. 2 КТ във вр. с чл. 66, ал. 1, т. 7, пр. 2 КТ за заплащане на мораторна лихва върху допълнителното възнаграждение за периода от 21.02.2018 г. до 31.01.2019 г. в общ размер от 1 122,75 лв., както и за законната лихва върху двете главници, считано от датата на предявяване на исковата молба до окончателното плащане. С решението А.Х. М., ЕГН: *****, със съдебен адрес: гр. София, ж. к. Младост – 1, бул.***** , ет. 3, офис 1, е

осъден да заплати на „П.“ АД, ЕИК: *****, със седалище и адрес на управление: гр. Габрово, ул. *****, със съдебен адрес: гр. София, район Оборище, ул. *****, на основание чл. 78, ал. 3 и 4 ГПК сумата от 4 560 лв., представляваща направени разноси по делото за адвокатско възнаграждение.

Подадена е въззивна жалба от А.Х. М. срещу решение № 20073635/22.03.2021 г., постановено по гр. д. № 6449/19 г. по описа на СРС, 68 състав. Въззивникът твърди, че обжалваното решение е неправилно, тъй като е постановено в нарушение на материалния закон, в противоречие с процесуалноправните норми и е необосновано. Посочва, че основният водещ акт, с който се регламентират трудово – правните отношения между страните, е трудовият договор, както и че с нито едно от допълнителните споразумения към него не е отменена договорната клауза на чл. 6, ал. 3 от трудовия договор. Счита, че изводът на първоинстанционния съд, че договореното в чл. 6, ал. 3 от трудовия договор не е сред изброените в чл. 15 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/, поради което не следва да се прилага чл. 17 от НСОПЗ във вр. с чл. 177 КТ, е неправилен. Твърди, че в практиката на ВКС е прието, че в брутното трудово възнаграждение като основа за обезщетения и за изплащане на възнаграждения за ползван платен годишен отпуск по чл. 177 КТ се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер - предвидими и сигурни, определени в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор. Поддържа, че след като допълнителното възнаграждение е договорено в индивидуалния трудов договор, то е явно, сигурно и предвидимо, и следователно е с постоянен характер. Твърди, че преценката за това дали договореното в чл. 6, ал. 3 от трудовия договор е с постоянен характер е предпоставено от въпроса за характера на сумите, които са договорени за изплащане. Посочва, че съгласно чл. 17, ал. 1, т. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/ в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ се включва и възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда. Твърди, че възнаграждението по чл. 6, ал. 3 от трудовия договор е именно такова по чл. 17, ал. 1, т. 2 от НСОПЗ, като то е регламентирано от работодателя /съгласно чл. 22 от НСОПЗ/ в правилата за работната заплата в предприятието и е по критерий „постигнати продажби“. Счита, че не се касае за допълнителни трудови възнаграждения по чл. 17, ал. 1, т. 3 от НСОПЗ, а за възнаграждения над основната работна заплата по системата за заплащане на труда според изработеното, а не според отработеното, тъй като критерий за изплащане е извършената работа /реализирани продажби/, а не само времето, през което работникът е предоставил работната си сила. Поддържа, че по делото не са налице доказателства, от които да се установява, че договорената клауза на чл. 6, ал. 3 от процесния трудов договор да е била отменена с последващо допълнително споразумение, а само, че е променен обхвата на видовете пазари и процентната база, поради което отхвърлянето на исквете с правно основание чл. 128, т. 2 във вр. с чл. 66, ал. 1, т. 7, пр. 2 КТ е неоснователно. Иска се от съда да постанови решение, с което да отмени обжалваното

решение, и вместо него да постанови друго решение, с което да уважи предявените искове.

Въззиваемата страна – „П.“ АД е подала отговор на въззивната жалба в срока по чл. 263, ал. 1 ГПК, в който поддържа становището, че обжалваното решение е правилно и следва да бъде потвърдено. Посочва, че правилно първоинстанционният съд е приел, че ответникът е бил длъжен да изплаща на ищеца допълнително възнаграждение по чл. 6.3. от трудовия договор само до края на 2016 г., като с всяко от извършените изменения на трудовия договор в частта му относно възнаграждението е придаден срочен характер на клаузата за допълнително възнаграждение. Мотивационната схема, действаща през 2017 г., не създава задължение за работодателя да изплаща на служителя допълнително възнаграждение, а само урежда условията за плащането му. Поддържа, че първоинстанционният съд правилно е приел, че възнаграждението по чл. 6.3. от трудовия договор на служителя не е с постоянен характер, като това възнаграждение не е в зависимост единствено от отработеното време и не е посочено сред възнагражденията в чл. 10 от Вътрешните правила за работната заплата. Ето защо, възнаграждението по чл. 6.3. от трудовия договор на служителя не следва да се включва в базата за изчисляване на възнаграждението за ползван платен годишен отпуск. Счита, че доводът на въззивника, направен с въззивната жалба, че възнаграждението по чл. 6.3. от трудовия договор може да се определи като „възнаграждение над основната работна заплата, определено според прилаганите схеми за заплащане на труда, т. е. според изработеното“, и като такова на основание чл. 17, ал. 1, т. 2 от НСОПЗ следва да бъде включено в brutното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск, е неоснователен. Посочва, че в системите за заплащане на труда според изработеното водещ критерий е интензивността на труда, като размерът на възнаграждението зависи от конкретните резултати на служителя, а в случая заплащането на възнаграждението по чл. 6.3. от трудовия договор на служителя е обвързано от постигането на определен обем на продажби, но не конкретно от ищеца, а от целия търговски отдел на дружеството, като липсва критерий за извършената работа и за приноса на служителя за постигането на обема от продажби. Счита, че правилно първоинстанционният съд е приел, че претенцията за ищеца за заплащане на допълнително възнаграждение за м. януари – март 2018 г. е неоснователна. Твърди, че допълнителното възнаграждение по чл. 6.3. от трудовия договор на служителя е било дължимо само до края на 2016 г., а действащата след това мотивационна схема не създава задължение за работодателя за плащане, съответно право на служителя за получаване на допълнително възнаграждение. Претендира разноски.

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, след като взе предвид доводите на страните и като обсъди събраните по делото доказателства съгласно разпоредбите на чл. 12 ГПК и чл. 235, ал. 2 ГПК, приема за установено от фактическа страна следното:

Ищецът А.Х. М. твърди, че е работил по трудово правоотношение с ответника – „П.“ АД на длъжността „мениджър продажби /местен пазар/“ в периода от м. август 2013 г. до м. март 2018 г. Твърди, че работодателят не му е изплатил целия размер на дължимото възнаграждение за ползван платен годишен отпуск за процесния период, като не е включил в

базата за изчисляването му допълнителното възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 07/01.03.2011 г., което е било уговорено като 0,67 % от продажбата на всички продуктови групи на територията на България, Сърбия, Македония, Босна и Херцеговина, дължими на месечна основа. Посочва, че работодателят не му е изплатил и допълнителното възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 07/01.03.2011 г. за м. януари, февруари и март 2018 г. Иска се от съда да постанови решение, с което да осъди ответника да заплати на ищеца сумата от 12 435,54 лв., представляваща неплатен остатък от възнаграждение за ползван платен годишен отпуск за м. януари, май, юни, август, септември и октомври 2016 г., за м. януари, февруари, април, август и ноември 2017 г., и за м. януари и февруари 2018 г., ведно със законната лихва, считано от датата на завеждане на исковата молба в съда – 31.01.2019 г. до окончателното плащане, мораторна лихва в размер на 3280,85 лв. за периода от 21.02.2016 г. до 31.01.2019 г., начислена върху възнаграждението за ползван платен годишен отпуск в размер на 12 435,54 лв., сумата в размер на 13 147,28 лв., представляваща неплатено допълнително трудово възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 07/01.03.2011 г. за м. януари, февруари и март 2018 г., ведно със законната лихва, считано от датата на завеждане на исковата молба в съда – 31.01.2019 г. до окончателното плащане, мораторна лихва в размер на 1 122,75 лв. за периода от 21.02.2018 г. до 31.01.2019 г., начислена върху допълнителното трудово възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудовия договор в размер на 13 147,28 лв. Претендира разноски.

Ответникът – „П.“ АД оспорва исковете по основание и размер. Твърди, че в брутното трудово възнаграждение на ищеца не е било включено допълнително месечно възнаграждение, договорено в чл. 6, ал. 3 от трудовия договор, а от 2017 г. – съгласно мотивационната схема за съответната календарна година, тъй като то няма постоянен характер. Поддържа, че допълнителното възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудовия договор не е било обвързано с отработеното време, а е в зависимост от продажбите на продуктите групи на определена територия в страната и в чужбина. Прави възражение за изтекла 3 – годишна погасителна давност по отношение на част от претендираните вземания за главница и за мораторна лихва. Твърди, че със заповед от 23.01.2018 г. на изпълнителния директор на дружеството ищецът е бил лишен от правото да получава допълнително трудово възнаграждение за постигнат оборот, печалба и получени парични средства от клиенти за периода от м. януари до м. юни 2018 г. поради осъдително решение на търговския арбитражен съд. Претендира разноски.

С влязло в сила определение от 29.05.2020 г. е прекратено на основание чл. 232 ГПК производството по делото в частта му относно иска с правно основание чл. 177 КТ за разликата над сумата от 12 435,54 лв. до първоначално предявения размер от 25 734,38 лв. и за м. август и октомври 2013 г., м. май, юни, юли, август и декември 2014 г., м. март, април, май, юли, август и декември 2015 г., и по иска с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за разликата над сумата от 3 280,85 лв. до първоначалния предявен размер от 7 334,47 лв. и за периода от 21.09.2013 г. до 20.02.2016 г.

Не се спори между страните по делото, че между тях е съществувало безсрочно

трудова правоотношение, по силата на което ищецът е заемал длъжността „мениджър продажби /местен пазар/“ в периода от 02.03.2011 г. до 30.03.2018 г. в ответното дружество, както и че съдържанието му е било уредено с трудов договор N 07/01.03.2011 г., допълнително споразумение N 43/24.09.2012 г., допълнително споразумение N 25/25.03.2013 г., допълнително споразумение N 25/11.02.2014 г., допълнително споразумение N 07/29.01.2015 г. и допълнително споразумение N 11/01.02.2016 г.

Съгласно уговореното в чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 07/01.03.2011 г. „служителят има право на допълнително месечно възнаграждение в размер на 0,67 % от продажбата на всички продуктови групи на територията на България, Сърбия, Македония, Босна и Херцеговина, дължими на месечна основа“.

С допълнително споразумение N 25/11.02.2014 г. е изменен трудовия договор в частта му „Възнаграждение“, считано от 01.01.2014 г., като е уговорено, че „за календарната 2014 г. служителят има право на допълнително възнаграждение, дължимо на месечна основа: 0,335 % от продажбите на всички продуктови групи на територията на България, Сърбия, Македония, Албания, Босна и Херцеговина, Хърватска, Словения и Косово. Ако сумата на продажбите в тези страни надвиши 825 000 лв. за първите три месеца от годината, 1 650 000 лв. за първите шест, 2 475 000 лв. за първите девет месеца или 3 300 000 лв. за година, служителят има право на допълнително възнаграждение, дължимо на тримесечна основа: 0,67 % от сумата на продажбите от началото на годината до края на конкретното тримесечие минус начислените в предходните месеци и тримесечия на годината допълнителни възнаграждения“.

С допълнително споразумение N 07/29.01.2015 г. е изменен трудовия договор в частта му „Възнаграждение“, считано от 01.01.2015 г., като е уговорено, че „за календарната 2015 г. служителят има право на допълнително възнаграждение, дължимо на месечна основа: 0,335 % от продажбите на всички продуктови групи на територията на България, Сърбия, Македония, Албания, Босна и Херцеговина, Хърватска, Словения, Косово, Гърция и Черна гора. Ако сумата на продажбите в тези страни надвиши 951 000 лв. за първите три месеца от годината, 1 902 000 лв. за първите шест, 2 853 000 лв. за първите девет месеца или 3 804 000 лв. за година, служителят има право на допълнително възнаграждение, дължимо на тримесечна основа: 0,67 % от сумата на продажбите от началото на годината до края на конкретното тримесечие минус начислените в предходните месеци и тримесечия на годината допълнителни възнаграждения“.

С допълнително споразумение N 11/01.02.2016 г. е изменен трудовия договор в частта му „Възнаграждение“, считано от 01.01.2016 г., като е уговорено, че „за календарната 2016 г. служителят има право на допълнително възнаграждение, дължимо на месечна основа: 0,335 % от продажбите на всички продуктови групи на територията на България, Сърбия, Македония, Албания, Босна и Херцеговина, Хърватска, Словения, Косово, Гърция и Черна гора. Ако сумата на продажбите в тези страни надвиши 1 125 000 лв. за първите три месеца от годината, 2 250 000 лв. за първите шест, 3 375 000 лв. за първите девет месеца или 4 500 000 лв. за година, служителят има право на допълнително възнаграждение, дължимо

на тримесечна основа: 0,67 % от сумата на продажбите от началото на годината до края на конкретното тримесечие минус начислените в предходните месеци и тримесечия на годината допълнителни възнаграждения. Служителят има право на допълнителен финансов стимул в размер на 0,167 % от общия годишен обем на продажбите при достигане на целевия обем на продажбите от 6 000 000 лв., като този стимул се изплаща с възнаграждението за м. декември 2016 г.“

Според чл. 10 от Вътрешните правила за работната заплата в „П.“ АД – гр. Габрово „допълнителни възнаграждения с постоянен характер са тези, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение, и са в зависимост единствено от отработеното време. С постоянен характер са следните възнаграждения: 1. за придобит трудов стаж и професионален опит; 2. за образователна и научна степен „доктор“ и научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа на служителя, се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 15 лв. за „доктор“ и 50 лв. за „доктор на науките“; 3. за съвместяване на допълнителни задължения и отговорности, неприсъщи на съответното работно място или длъжност; 4. за транспортни разходи в размер на 60,00 лв. месечно; 5. за работа при специфични условия на труд по 5,00 лв. за отработен ден“.

По делото е представено като доказателство и Мотивационна схема Търговски отдел 2017 г. на „П.“ АД, касаеща допълнителните възнаграждения /бонуси/ за членовете на Търговския отдел на „П.“ АД, които имат пряко влияние върху търговските резултати на дружеството за 2017 – та фискална година.

Със заповед N 13/23.01.2018 г. на изпълнителния директор на „П.“ АД е наредено АНДР. М. ХР. да не получава допълнително трудово възнаграждение за постигнат оборот, печалба, получени парични средства от клиенти и т. н. за периода януари – юни 2018 г. във връзка с решение на арбитражен съд по дело, образувано по молба на „К.П.“ ЕООД.

Според заключението на съдебно – счетоводната експертиза в периода от 01.01.2016 г. до м. 03.2018 г. АНДР. М. ХР. е ползвал платен годишен отпуск на база на подадени заявления и издадени заповеди от работодателя в размер на 40 дни платен годишен отпуск.

Според заключението платеният годишен отпуск на ищеца за процесния период е изчислен при спазване на условията на чл. 18 от НСОПЗ, като за база за изчисляване на среднодневното брутно възнаграждение по чл. 177, ал. 2 КТ е взето предвид уговореното с трудовия договор основно и допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. На ищеца е била изплатена сумата в размер на 5 839,54 лв. за 40 дни ползван платен годишен отпуск за процесния период.

Съдебно – счетоводната експертиза е изчислила и вариант на възнаграждението за ползван платен годишен отпуск за процесния период с включване на допълнителното възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 7/01.03.2011 г. и допълнително споразумение N 11/01.02.2016 г., според който формираната по този начин сума за ползван платен годишен отпуск от 40 дни е в размер на 17 565,15 лв. В този случай сумата за доплащане е в размер на 11 725,61 лв.

Размерът на допълнителното трудово възнаграждение на база на чл. 6, ал. 3 от трудовия договор и допълнителните споразумения към него за м. януари 2018 г. е в размер на 2267,95 лв., за м. февруари 2018 г. – 2924,55 лв. и за м. март 2018 г. – 1762,10 лв. /при прилагане на мотивационната схема от 2017 г./.

Размерът на допълнителното трудово възнаграждение на база на чл. 6, ал. 3 от трудовия договор и допълнителните споразумения към него за м. януари 2018 г. е в размер на 795,56 лв., за м. февруари 2018 г. – 694,05 лв. и за м. март 2018 г. – 897,08 лв. /при прилагане на мотивационната схема от 2018 г./.

При така установените фактически обстоятелства по делото, съдът приема от правна страна следното:

Въззивната жалба е допустима - подадена е в срока по чл. 259, ал. 1 ГПК от процесуално легитимирана страна.

Разгледана по същество, въззивната жалба е неоснователна.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта му – в обжалваната част. По останалите въпроси той е ограничен от посоченото в жалбата.

При извършената служебна проверка въззивният съд констатира, че обжалваното решение е валидно и допустимо. Не е допуснато и нарушение на императивни материалноправни норми.

Във връзка с доводите, изложени във въззивната жалба, относно правилността на обжалваното решение, въззивният съд намира следното:

За основателността на иска с правно основание чл. 177, ал. 1 КТ следва да се установи наличието на трудово правоотношение между страните по делото през процесния период, както и размера на среднодневното брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, прехождащ ползването на отпуска, през който служителят е отработил най – малко 10 работни дни.

По делото не се спори, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по силата на което А.Х. М. е заемал длъжността „мениджър продажби /местен пазар/“ в „П.“ АД в периода от 02.03.2011 г. до 30.03.2018 г.; че съдържанието на трудовото правоотношение е било уредено с трудов договор N 07/01.03.2011 г., допълнително споразумение N 43/24.09.2012 г., допълнително споразумение N 25/25.03.2013 г., допълнително споразумение N 25/11.02.2014 г., допълнително споразумение N 07/29.01.2015 г. и допълнително споразумение N 11/01.02.2016 г.; че в периода от м. януари 2016 г. до м. февруари 2018 г. А.Х. М. е ползвал платен годишен отпуск в размер на 40 дни; че в периода, в който служителят е ползвал платен годишен отпуск, работодателят му е начислил и изплатил възнаграждение по чл. 177 КТ в размер на 5 839,54 лв.

Спорните въпроси по делото касаят елементите, които формират базата за

изчисляване на възнаграждението по чл. 177 КТ за заплащане на ползвания платен годишен отпуск в периода от м. януари 2016 г. до м. февруари 2018 г.

Съгласно разпоредбата на чл. 177, ал. 1 КТ за времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, преобладаващо ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най – малко 10 работни дни.

Съгласно чл. 17, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/ в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ се включва основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер /предвидими и сигурни/, които са определени в Наредбата, в друг нормативен акт, в колективен трудов договор, във вътрешните правила за работна заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор.

Допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер, които изрично са посочени в чл. 15, ал. 1 от НСОРЗ, са тези за образователна степен „доктор“ и за научна степен „доктор на науките“, както и за придобит трудов стаж и професионален опит. Допълнителни възнаграждения с постоянен характер са и тези възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време /чл. 15, ал. 2 НСОРЗ/.

Според чл. 10 от Вътрешните правила за работната заплата в „П.“ АД – гр. Габрово „допълнителни възнаграждения с постоянен характер са тези, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение, и са в зависимост единствено от отработеното време“. Посочено е, че с постоянен характер са следните възнаграждения: 1. за придобит трудов стаж и професионален опит; 2. за образователна и научна степен „доктор“ и научна степен „доктор на науките“, свързана с изпълняваната работа на служителя, се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 15 лв. за „доктор“ и 50 лв. за „доктор на науките“; 3. за съвместяване на допълнителни задължения и отговорности, неприсъщи на съответното работно място или длъжност; 4. за транспортни разходи в размер на 60,00 лв. месечно; 5. за работа при специфични условия на труд по 5,00 лв. за отработен ден.

Допълнителното възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 07/01.03.2011 г. за постигнат обем на продажбите не представлява допълнително възнаграждение с постоянен характер по см. на чл. 17, ал. 1 от НСОРЗ и чл. 10 от Вътрешните правила за работната заплата в „П.“ АД, тъй като то не е в зависимост само от отработеното време от ищеца, а и от обема на продажбите. Ето защо, възнаграждението по чл. 6, ал. 3 от трудовия договор не следва да се включва в базата за изчисляване на възнаграждението за ползван платен годишен отпуск.

В допълнение следва да се посочи, че с всяко от измененията на процесния трудов договор в частта му относно възнаграждението е придаден срочен характер на клаузата за

допълнително възнаграждение, като след изтичането на съответната година, за която е уговорено правото на допълнително възнаграждение, такова възнаграждение не се дължи за следващата година, освен ако не е уговорено изрично. От представените по делото допълнителни споразумения към трудовия договор е видно, че работодателят е бил задължен да изплаща допълнително възнаграждение по чл. 6.3. от трудовия договор само до края на 2016 г., а от 2017 г. е действала т. нар. Мотивационна схема, която не създава задължение за изплащане на допълнително възнаграждение на служителя, а само урежда условията за плащането му.

Неоснователен е и доводът на въззивника, че възнаграждението по чл. 6.3. от трудовия договор следва да бъде включено в базата за изчисляване на възнаграждението, дължимо за времето на отпуск, на основание чл. 17, ал. 1, т. 2 от НСОПЗ като „възнаграждение над основната заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда“, т. е. според изработеното. Това е така, тъй като при системите за заплащане на труда според изработеното водещ критерий е интензивността на труда, като размерът на възнаграждението зависи от конкретните резултати на служителя. В случая, заплащането на възнаграждението по чл. 6.3. от трудовия договор е обвързано с постигането на определен обем продажби, но не от конкретния служител, а от целия търговски отдел на дружеството, като липсва критерий за извършената работа и за приноса на служителя за постигането на обема от продажби.

Предвид изложеното по – горе, предявеният иск с правно основание чл. 177, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 12 435,54 лв., представляваща неплатен остатък от възнаграждение за ползван платен годишен отпуск за м. януари, май, юни, август, септември и октомври 2016 г., за м. януари, февруари, април, август и ноември 2017 г., и за м. януари и февруари 2018 г., е неоснователен и следва да се отхвърли.

Предвид формираните от съда изводи за липса на главен дълг, искът за заплащане на мораторна лихва в размер на 3280,85 лв. за периода от 21.02.2016 г. до 31.01.2019 г., начислена върху възнаграждението за ползван платен годишен отпуск в размер на 12 435,54 лв., също се явява неоснователен.

Неоснователен е и искът за заплащане на сумата от 13 147,28 лв., представляваща неизплатено допълнително трудово възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 07/01.03.2011 г. за м. януари, февруари и март 2018 г. Допълнителното възнаграждение по чл. 6.3. от трудовия договор на служителя е било дължимо само до края на 2016 г. /съгласно допълнителните споразумения към трудовия договор/, а действащата след това мотивационна схема не създава задължение за работодателя за плащане, респ. право на служителя да получи допълнително възнаграждение. Видно от представената по делото мотивационна схема за търговския отдел на дружеството за 2017 г. плащането на т. нар. бонуси за постигнат обем продажби е по преценка на работодателя при наличието на условията по мотивационните схеми.

Трайната съдебна практика на ВКС приема, че целевата награда и премията поради предназначението си да стимулират трудовото участие и да наградят показан висок трудов

результат не спадат към допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер /в т. см. са Решение N 847/14.01.2011 г. по гр. д. N 1558/09 г. на ВКС, IV г. о., Решение N 55/12.03.2014 г. по гр. д. N 4256/13 г. на ВКС, IV г. о./. Преценката за наличието на основания за изплащането им е на работодателя и тя не подлежи на съдебен контрол.

Ето защо, искът за заплащане на сумата от 13 147,28 лв., представляваща неплатено допълнително трудово възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудов договор N 07/01.03.2011 г. за м. януари, февруари и март 2018 г., следва да се отхвърли като неоснователен.

Предвид формираните от съда изводи за липса на главен дълг, искът за заплащане на мораторна лихва в размер на 1 122,75 лв. за периода от 21.02.2018 г. до 31.01.2019 г., начислена върху допълнителното трудово възнаграждение по чл. 6, ал. 3 от трудовия договор в размер на 13 147,28 лв., също следва да се отхвърли като неоснователен.

Поради съвпадението на крайните изводи на въззивния съд с тези на първоинстанционния съд решение № 20073635/22.03.2021 г. по гр. д. № 6449/19 г. по описа на СРС, 68 състав, следва да бъде потвърдено като правилно, в т. ч. и относно разноските пред първоинстанционния съд.

По разноските във въззивното производство:

Въззиваемата страна претендира разноски.

Предвид изхода на спора въззивникът следва да бъде осъден да заплати на въззиваемата страна на основание чл. 273 във вр. с чл. 78, ал. 3 ГПК сумата от 1680 лв. с ДДС, представляваща направени разноски за адвокатско възнаграждение във въззивното производство.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 20073635/22.03.2021 г., постановено по гр. д. № 6449/19 г. по описа на СРС, 68 състав.

ОСЪЖДА А.Х. М., ЕГН: *****, със съдебен адрес: гр. София, ж. к. ***** бул. ***** да заплати на „П.“ АД, ЕИК: *****, със седалище и адрес на управление: гр. Габрово, ул. *****, на основание чл. 273 във вр. с чл. 78, ал. 3 ГПК сумата от **1680 лв. с ДДС**, представляваща разноски за адвокатско възнаграждение във въззивното производство.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред ВКС в 1 – месечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____