

РЕШЕНИЕ

№ 13552

гр. София, 25.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 67 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми септември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: **АЛЕКСАНДЪР В. АНГЕЛОВ**

при участието на секретаря **ЕЛИЦА В. ДАНОВА**
като разгледа докладваното от **АЛЕКСАНДЪР В. АНГЕЛОВ** Гражданско дело № 20211110144815 по описа за 2021 година

Ищецът П. Н. П. е предявил срещу „Модис България“ ЕООД осъдителни иски с правно основание чл.150 КТ вр. чл.262, ал.1, т. 1, 2 и 3 КТ за заплащане на сумата 3000 лева, представляваща възнаграждение за извънреден труд от общо 84 часа за периода от 04.03.2021г. до 30.04.2021г., ведно със законната лихва, считано от предявяване на иска – 29.07.2021г., до окончателното плащане, иск с правно основание чл. 215 КТ за заплащане на сумата 3628,07 лева, представляваща обезщетение за командировка за периода от 04.03.2021г. до 30.04.2021г., ведно със законната лихва, считано от предявяване на иска – 29.07.2021г., до окончателното плащане, иск с правно основание чл. 128, т. 2 вр. чл.13, ал.1, т.1 НСОПЗ за заплащане на сумата 1000 лева, представляваща дължимо допълнително трудово възнаграждение за постигнати цели, иск с правно основание чл.269, ал.2 КТ за заплащане на сумата 527 лева, представляваща равностойност на несполучени ваучери за храна и пътни разходи за периода от 04.03.2021г. до 14.06.2021г., както и иски с правно основание чл. 200 КТ за заплащане на сумата 2500 лева, представляваща обезщетение за причинени неимуществени вреди вследствие от трудова злополука и сумата 500 лв., представляваща обезщетение за причинени имуществени вреди вследствие от трудова злополука.

Ищецът твърди, че в периода от 04.03.2021г. до 14.06.2021г. между него и ответника е съществувало трудово правоотношение, по силата на което е изпълнявал длъжността „оператор мобилен агент“. Поради характера на работата и изискванията на работодателя ищецът полагал извънреден труд в периода от 04.03.2021г. до 30.04.2021г. в размер общо 84 часа, от които 12 часа положен труд в делнични дни, 56 часа положен труд в почивни дни и 16 часа положен труд през официални празници. Излага, че работодателят го командировал

в Унгария и Хърватска незаконосъобразно, тъй като не било подписано допълнително споразумение между страните, както и не му били заплатени командировъчни средства за общо 53 дни по 35 евро на ден. През времетраенето на трудовото правоотношение ищецът достигнал и поставените от работодателя цели, но въпреки това не получил уговореното съгласно чл. 2.4 от договора допълнително трудово възнаграждение в тази насока. Също така, работодателят не предоставил уговорените в договора пътни разходи в размер на 158 лева, ПСР тест в размер на 119 лева, както и ваучери за храна за периода от месец март до месец юни 2021 г., чиято равностойност възлиза на 250 лева, като ищецът твърди последните да са били заплатени от ответника след завеждане на настоящото дело. Твърди още, че по време на командировката получил сърдечна криза, причинила временна неработоспособност, във връзка с която претърпял имуществени и неимуществени вреди. Намира, че влошеното му здравословно състояние се характеризира като трудова злополука, а работодателят не бил осигурил адекватна грижа и необходима застраховка за покриване на разходите на служителя.

Ответникът е подал отговор на исковата молба в срока по чл. 131 ГПК, с който оспорва предявените искове по основание. Не оспорва, че между страните е съществувало трудово правоотношение през периода от 04.03.2021г. до 14.06.2021г. Излага, че ищецът е полагал труд при 40-часова работна седмица, като разпределението на работното време се е осъществявало чрез съставен от работодателя график на смени. Съгласно утвърдения график част от смените съвпадали с почивните дни, но доколкото не е полаган труд над 40 часа в рамките на една седмица не се касае за извънреден труд. По отношение на положения труд през официални празници прави възражение, че е извършил плащане преди подаване на исковата молба. Излага съображения, че ищецът е командирован по реда на чл.121а КТ, при който режим работодателят има задължение единствено да осигури същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците и служителите, изпълняващи същата или сходна работа в приемащата държава, но няма задължение за изплащане на командировъчни дневни пари, нито е задължен да застрахова служителя. Оспорва ищецът да е постигнал уговорените в договора цели, а от друга страна дали да начисли и изплати уговорено допълнително трудово възнаграждение за постигнати цели е по преценка на работодателя. По отношение на претендираните ваучери за храна твърди, че същите са предоставени на ищеца. Оспорва претендираните пътни разходи и разходи за ПСР тест, тъй като липсват доказателства да са реално сторени. Излага, че твърдяната от ищеца сърдечна криза не представлява трудова злополука, тъй като не е настъпила по време, във връзка и по повод изпълняваната работа и поради това не дължи обезщетение за претендираните вреди. Претендира разноски.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, намира от фактическа и правна страна следното:

По иска с правно основание чл. 215 КТ

Съгласно чл. 215, ал. 1 при командироване по чл. 121, ал. 1 работникът или служителът има право да получи освен брутно си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и

квартирни пари при условия и в размери, определени от Министерския съвет. Според ал. 2 на същия член при командироване по чл. 121а, ал. 1, т. 1 и при изпращане по чл. 121а, ал. 2, т. 1 работникът или служителът има право да получи освен брутно си трудово възнаграждение още и пътни пари при условия, определени в наредбата по чл. 121а, ал. 8.

Страните по делото не спорят и от представения по делото трудов договор № 145 от 17.02.2021 г. се установява, че през процесния период същите били обвързани от валидно трудово правоотношение по срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ (до завършване на определена работа), по силата на което ищецът П. Н. П. заемал при ответника „Модис България“ ЕООД длъжността „оператор, мобилен агент“. Страните се съгласили, че ищецът ще полага своя труд в предприятието - работодател при условията на чл. 121а, ал. 1, т. 1, б. „а“ КТ и съобразно регламентацията на Директива (ЕС) 2018/957.

Сочените разпоредби гласят, че в случай, че български работодател командирова работник или служител на територията на друга държава-членка на ЕС, държава-страна по споразумението за ЕИП, или на Конфедерация Швейцария, за своя сметка и под свое ръководство въз основа на договор, сключен между работодателя и ползвателя на услугите, за срока на командироването или изпращането, на работника или служителя се осигуряват най-малко същите минимални условия на работа, каквито са установени за работниците или служителите, изпълняващи същата сходна работа в приемащата държава. Според § 13 от ДР на ЗИДКТ /ДВ, бр. 105/2016 г. /, със закона се въвеждат изискванията на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ, L 18/1 от 21 януари 1997 г.) и на Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги.

Съдът намира, че процесното командироване попада в обхвата на чл. 121а и Директива 96/71/ЕО, тъй като „Модис България“ ЕООД – дружество, установено в държава – членка, в рамките на транснационалното предлагане на услуги е командировало ищеца в други държави – членки на Европейския съюз – чл. 1, § 1 от Директива 96/71/ЕО. От събраните по делото свидетелски показания се изяснява, че служителите са извършвали дейността си във връзка с изпълнение на договор за услуги, по който ищецът „Модис България“ ЕООД е бил изпълнител. Следователно трудовото правоотношение кореспондира и с условията на чл. 1, § 3 от директивата – ответното дружество е командировало ищеца – негов служител на територията на държави – членки за собствена сметка и под свое ръководство по договор, сключен между командировашото предприятие и страната, за която са предназначени услугите, действаща в тази държава – членка, като за периода на командироване е съществувало трудово правоотношение между командировашото предприятие и работника.

Предвид това, съдът намира за неоснователна претенцията на ищеца за изплащане на дневни командировъчни пари в размер на 35 евро на ден при приложение на пар. 3, т. 3 от допълнителните разпоредби на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. При командироване при хипотезите на чл. 121а КТ същото следва да се уговарят

финансовите условия, при които се извършва това командироване, а не се дължи по силата на КТ и НКСЧ изплащане на дневни командировъчни. Предназначението на дневните командировъчни е да компенсират неудобството на работника, когато изпълнява трудовата си функция извън границите на мястото на работа. При командироване в рамките на предоставяне на услуги приложението на Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина е изключено, тъй като същото е дерогирано с разпоредбата на чл. 121а КТ и на чл. 215 КТ. При тези случаи работодателят дължи осигуряване на минималните условия на труд, които са приложими в държавата, в която се полага труда. Ставките за заплащане на труда в тези държави са такива, че същите не водят до неудобства за работника при полагане на труд в тези държави и така основание за начисляване на дневни командировъчни без за същото да е постигнато изрично съглашение между страните не съществува. /В този смисъл Решение № 224/10.12.2019 г. по гр. д. № 1056/2019 г. на ВКС, 3-то Г. О.; Решение № 10/24.01.2019 г. по гр. д. № 2424/2018 г. ва ВКС, 4-то Г. О. /. Това разрешение кореспондира с Директива 96/71/ЕО относно командироване на работници в рамките на предоставяне на услуги и Решение на СЕС по дело № C-396/13, в което е аргументирано становището, че дневните командировъчни са специфични добавки, свързани с командироването, които са част от минималната работна заплата, поради което и при заплащане на труда при ставка на приемащата държава, този разход не се дължи. В случая с трудовия договор страните не са уговорили плащане на суми като дневни командировъчни, а напротив, съгласно чл. 5.3 от същия на служителя не се заплащат командировъчни на дневна база, не се възстановяват лични пътни разходи и разходи, които по естеството си са извън обсега на извършваната от служителя работа, поради което и основание за плащане на такива по делото не е установено.

Във връзка с твърденията на ищеца за липса на допълнително писмено споразумение за изменение на съществуващото трудово правоотношение за срока на командироването следва да се отбележи следното. Съгласно чл. 7 от Наредба за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги не се допуска командироване на служител или изпращане на работник или служител когато не е сключено споразумение по чл. 2, ал.1 или трудов договор по чл. 3, ал.1. С цитираната разпоредба се въвежда гаранция за правата на командированите работници и служители, като необходимостта от сключване на споразумение се обуславя от обстоятелството, че при командироване на работници и служители в рамките на предоставянето на услуги е допустимо да се променят съществени елементи на трудовото правоотношение, и по-специално - характерът на работа, т. е. работата, за която се е уговорил да изпълнява работникът или служителят. Съдът намира, че в случая командироването на ищеца е извършено по силата на сключения между страните срочен трудов договор и именно в него е инкорпорирано изискуемото от закона допълнително споразумение. Това следва от спецификите на извършваната от служителя дейност и изначалната необходимост от осъществяването ѝ на територията на няколко държави – членки на ЕС. В случая за работодателя не е възникнало задължение за последващо съставяне на допълнително споразумение, тъй като не е било необходимо да се променят

елементите на правоотношението, уговорени с трудовия договор, който съдържа всички реквизити на допълнителното споразумение предвидени в чл. 2, ал. 2 от Наредбата. В същото време съдът намира, че липсата на законосъобразно документиране не се отразява върху характера на трудовите правоотношения и съответния режим на командироване, а би могло да обоснове ангажирането единствено на административно - наказателната отговорност на работодателя.

По исковете с правно основание чл.150 КТ вр. чл.262, ал.1, т. 1, 2 и 3 КТ

В чл. 143, ал. 1 КТ е дадена легална дефиниция на понятието за „извънреден труд“, а именно това е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време. Съгласно чл. 262, ал. 1 КТ положеният извънреден труд се заплаща с увеличение, уговорено между работника или служителя и работодателя, но не по – малко от 50 на сто за работа през работните дни, 75 на сто за работа през почивните дни и 100 на сто за работа през дните на официалните празници.

За основателността на претенцията в тежест на ищеца е да докаже полагането на твърдения извънреден труд, както и претендирания размер на допълнително възнаграждение в тази връзка.

Видно от представения трудов договор № 145 от 17.02.2021 г., същият е сключен при условията на чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ, а именно като срочен до завършване на определена работа. Съгласно уговореното в чл. 5.2 от договора, работодателят изплаща в случай на извънреден труд или труд полаган на национален празник допълнително възнаграждение, чиято часова ставка се съобразява с минималното възнаграждение на приемащата държава, в което се предоставя услугата от служителя.

В раздел VI, т.6.1. от трудовия договор е регламентирано работното време на служителя, като е посочено, че същото е с нормална продължителност 40 часа седмично или съобразно нормалната продължителност на работното време в приемащата държава. От представените работни графици на ищеца е видно, че възнаграждението на П. П. е начислено за 40 часа седмично при осем часов работен ден, като са осигурени съответно по два почивни дни. Отработените часове в съботни дни са част от работния график и са включени в общата сума на отработените часове. Разпитаните по делото свидетели – Стоянов и П., чиито показания съдът кредитира като непротиворечиви, последователни и обективни, изясняват, че графиците за работа са се изготвяли на седмична база и са включвали работа по 40 часа седмично и пет работни дни, както и че освен неделя, винаги е имало още един почивен ден, който е вариал между останалите дни от седмицата.

Същото се потвърждава и от изготвените от вещото лице по приетата и неоспорена от страните по делото техническа експертиза таблици съставени въз основа на присъствените листове в системата на ответника за м.03.2021 г. и м.04.2021 г. Видно от същите всички посочени от ищеца съботни дни са били предвидени като работни за него по график, а за почивни са били определени други дни от седмицата, респективно на работника са били

осигурени по два почивни дни седмично съгласно установеното между страните работно време. Предвид това съботните дни, за които се претендира заплащане не се явяват извънреден труд по смисъла на чл. 143 КТ и претенцията в тази насока се явява неоснователна.

По делото е изготвена и приета без възражения от страните счетоводна експертиза, която също следва да бъде кредитирана, тъй като отговорите на поставените задачи са достатъчно обосновани и ясни и кореспондират с наличните по делото писмени доказателства. Изяснява се, че съобразно месечното възнаграждение на ищеца в размер на 4000 лева, дневната ставка за м. март /22 работни дни/ се равнява на 181,82 лв., а за месец април /21 работни дни/ - 190,48 лв. дневно.

Между страните не е спорно, че на 8.03.2021 г. е осъществено пътуване на ищеца от България до Унгария. Независимо, че в този ден не е положен труд по предмета на дейност, съгласно чл. 2, ал. 3 от Наредбата за командироване в рамките на предоставяне на услуги, приложима към трудовите правоотношения между страните, за ищеца този ден е бил определен като работен ден по график. Установява се от събраните гласни доказателствени средства, че поради забавяне на границите, пътуването е продължило 16 часа, респективно ищецът е положил 8 часа допълнителен труд в работен ден. Съгласно счетоводната експертиза в платежния фиш за м.09.2021 г. е начислена „корекция бонус“ в размер на 562,77 лв. В открито съдебно заседание вещото лице е уточнило, че в тази сума е включена и сума в размер на 181,82 лв., която представлява дължимото от работодателя доплащане на 8 часа за пътуването на 8.03.2021 г. срещу 9.03.2021 г.

На 21.04.2021 г. е осъществено пътуване от Унгария до Хърватска. Съгласно приложените месечни графици и експертизите, този ден също е бил отразен като работен по график, въпреки че в действителност е извършено пътуване до Дубровник. Следователно на ищеца е начислено възнаграждение за 8 часов работен ден, което се равнява на претенцията му за извънреден труд за 4 часа при завишение 100 %.

Предвид изложеното по делото се установява, че сумите за извънреден труд за дните на осъществени пътувания от България до Унгария и от Унгария до Хърватска са изцяло заплатени на работника.

На следващо място се претендират суми при завишение 100 % за извънреден труд, положен по време на официални празници в приемащата държава – Унгария, а именно 15.03.2021 г. и 03.04.2021 г. Видно от фиш за заплата за м.03.2021 г. /стр. 123 по делото/ на ищеца е начислено допълнително възнаграждение в размер 181,82 лв., която надбавка е изплатена на 15 април 2021 г. с платежно нареждане 737ВЕО02110500НЗ /стр. 124 по делото/. Съгласно заключението на вещото лице и направеното в открито съдебно заседание уточнение, допълнителното възнаграждение представлява увеличение в размер на 100 % за работа на национален празник в Унгария на 15.03.2021 г., следователно следва да се приеме, че от страна на ответника е извършено дължимото допълнително плащане.

Не са представени доказателства, от които да се установява ищецът да е полагал труд на

03.04.2021 г., като от приложените работни графици е видно, че този ден е отреден като почивен за него, поради което претенцията се явява недължима.

От изложеното следва, че заявените с исковата молба претенции за възнаграждение за положен извънреден труд за работа в съботни дни, официални празници и извън установеното работно време следва да се отхвърлят.

По иска с правно основание чл. 128, т. 2 вр. чл.13, ал.1, т.1 НСОПЗ

В чл. 2.4 от договора страните са уговорили, че при точно, качествено изпълнение на задълженията си и при постигането на забележителни резултати по отношение на възложената работа, работодателят може да изплати на служителя премия, чийто размер той определя за всеки конкретен случай и спрямо предварително зададени от работодателя критерии.

По въпроса за характера на допълнителните трудови възнаграждения еднозначно се приема в практиката на Върховния касационен съд, че такива възнаграждения, за разлика от основната заплата, се изплащат за специфични страни на полагания труд, установени от КТ или от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Те са различни видове и всяко от тях се дължи, доколкото е налице съответното основание за неговото изплащане. Една част от тези основания са изрично предвидени в КТ и в НСОПЗ, като съгласно чл. 13 НСОПЗ с колективен трудов договор, вътрешните правила за работната заплата или с индивидуалния трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения, каквото е, например, посоченото в чл. 13, ал.1, т.1 от наредбата допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати. Това възнаграждение може да се изплаща периодично, за годината или за друг определен между страните период.

Съдът намира, че така уговорената в трудовия договор премия представлява допълнително възнаграждение за постигнати резултати по смисъла на чл. 13, ал. 1, т. 1 НСОПЗ. Правната възможност на работодателя да определя подобни целеви награди не е безусловно задължение, а е право на негова автономна преценка, което не подлежи на съдебен контрол. Различно би било, ако плащането е уговорено като постоянен елемент от трудовото възнаграждение и определянето на размера зависи единствено от количеството и качеството на вложения труд. В случая обаче са поставени допълнителни критерии, именно с оглед спецификата на допълнителното възнаграждение като такова с непостоянен характер. Определянето дали премия да бъде изплатена или не и в какъв размер зависи изцяло от преценката на работодателя /Решение № 762/22.11.2010 г. по гр. д. № 1412/2009 г. на ВКС, Решение № 847/14.01.2011 г. по гр. д. № 1558/2009 г. на ВКС, Решение № 55/12.03.2014 г. по гр. д. № 4256/2013 г. и др./. Предвид това искът следва да бъде отхвърлен като неоснователен.

По иска с правно основание чл.269, ал.2 КТ

Съгласно чл.269, ал.2 КТ допълнителни трудови възнаграждения или част от тях могат да се изплащат в натура, ако това е предвидено в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор.

По отношение на претендираната сума, представляваща стойността на неполучени ваучери за храна, ищецът в първото открито заседание по делото е направил изявление, че същата е заплатена след завеждане на настоящото дело, като в тази връзка съдът е допълнил и изготвения проект за доклад по делото. Този факт на погасяване на задължението чрез плащане в хода на производството не е бил оспорен от ответника. Същият следва да се отчете на основание чл. 235, ал. 3 ГПК, тъй като е настъпил в хода на процеса и е от значение за спорното право. Поради правопогасяващия му ефект предявеният иск за сумата 250 лв., представляваща незаплатени ваучери за храна следва да се отхвърли като платен в хода на процеса

Претендират се и пътни разходи в размер на 158 лв. и ПСР тест на стойност 119 лв. Съгласно чл. 5.4 от трудовия договор разходите, направени от служителя във връзка с изпълнение на служебните задължения, се предявяват към работодателя в писмен вид, съпътстващи удостоверителни документи и след предварително одобрение от прекия ръководител. От показанията на свидетеля П. се изяснява, че в дружеството е имало системи, чрез които всеки разход се е входирал при работодателя с оглед стартиране на процедура за изплащането му, като достъп до тези системи са имали всички работници, чрез предоставените им мобилни телефони. Ищецът не е представил доказателства по отношение предявяването на съответните разходи пред работодателя, както и документи, от които да се установи действително извършване на същите, поради което исковете следва да бъдат отхвърлени като недоказани.

По иска с правно основание чл.200 КТ

Съгласно чл. 200, ал.1 КТ за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на работника или служителя, работодателят отговаря имуществено независимо от това, дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването им.

По предявения иск в тежест на ищеца е да докаже че е настъпила твърдяната злополука, която е приета за трудова по установения ред, настъпване на твърдените имуществени вреди, както и техния размер, а по отношение на неимуществените вреди – настъпилите болки и страдания, техния интензитет и продължителност, както и причинната връзка между трудовата злополука и вредите.

Според трайно установената от Върховния касационен съд практика /решение № 339/10.10.2011 г. по гр. д. № 859/2010 г., IV г. о., решение № 109/12.03.2012 г. по гр. д. № 622/2011 г., IV г. о., решение № 374/23.07.2014 г. по гр. д. № 3766/2013 г., IV г. о. и др.), липсата на влязъл в сила индивидуален административен акт относно наличието на трудова злополука е пречка за уважаване на исковете по чл. 200, ал. 1 КТ. Тази практика не допуска инцидентното установяване на характера на злополуката в исковото производство, образувано по претенция за обезщетяване на вредите от нея.

Липсата на разпореждане по чл. 60 от КСО на длъжностното лице при ТП на НОИ, относно

твърденията на ищеца за наличие на трудова злополука обуславя неоснователност на претенцията за вреди. Предвид това съдът намира, че не се установява наличието на елементите на фактическия състав на чл. 200, ал.1 КТ за възникване на имуществена и неимуществена отговорност – наличие на вреди, настъпили в резултат на трудовата злополука, довели до временна или трайна неработоспособност, съответно искът за обезщетяването им спрямо работодателя на основание чл. 200 КТ е неоснователен и недоказан.

По разноските

При този изход на спора на ищеца следва да бъдат присъдени разноски, съобразно частта, по отношение на която исковете са отхвърлени поради плащане в хода на процеса, тъй като ответникът с поведението си е дал повод за завеждането им. Ищецът е представил доказателства за реално заплащане на адвокатско възнаграждение в размер на 200 лв. /лист 175/, но не и за остатъка до претендирания размер от 1000 лв., респективно следва да му се присъди сумата 4,48 лв. разноски по делото.

Ответникът претендира присъждане на разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 4 224,59 лева и депозит за експертиза в размер на 400 лв. В случая ищецът своевременно е направил възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение, чийто размер съдът намалява до 1 000 лева предвид цената на предявените искове и процесуалните усилия по делото. Предвид това, съобразно размера на неоснователните претенции, на ответника следва да бъде присъдена сумата 1 368,62 лева – разноски за заплатено адвокатско възнаграждение и депозит за експертиза.

Ответникът следва да бъде осъден на основание чл. 78, ал.6 ГПК да заплати по сметка на СРС дължимата държавна такса за отхвърлените поради плащане в хода на процеса искове, която е в размер 4%, но не по-малко от 50 лева, съответно в случая в общ размер 485,12 лева, а съобразно платените в хода претенции – 10,87 лева, както и да заплати сумата 10,02 лева за разноски за експертиза.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от П. Н. П. ЕГН *****, с адрес гр. Горна Оряховица, ул. „Македония“ № 34, ет. 4, ап. 20 против „Модис България“ ЕООД ЕИК 204952162, със седалище и адрес на управление гр. София, район „Младост“, ул. „Витошки камбани“ № 9 осъдителни искове с правно основание чл.150 КТ вр. чл.262, ал.1, т. 1, 2 и 3 КТ за заплащане на сумата 3000 лева, представляваща възнаграждение за извънреден труд от общо 84 часа за периода от 04.03.2021г. до 30.04.2021г., ведно със законната лихва, считано от предявяване на иска – 29.07.2021г., до окончателното плащане, иск с правно основание чл. 215 КТ за заплащане на сумата 3628,07 лева, представляваща обезщетение за командировка за периода от 04.03.2021г. до 30.04.2021г., ведно със законната лихва, считано от предявяване на иска – 29.07.2021г., до окончателното плащане, иск с правно основание чл. 128, т. 2 вр. чл.13, ал.1,

т.1 НСОПЗ за заплащане на сумата 1000 лева, представляваща дължимо допълнително трудово възнаграждение за постигнати цели, иск с правно основание чл.269, ал.2 КТ за заплащане на сумата 277 лева, за извършени служебни разходи за периода от 04.03.2021г. до 14.06.2021г., както и иски с правно основание чл. 200 КТ за заплащане на сумата 2500 лева, представляваща обезщетение за причинени неимуществени вреди вследствие от трудова злополука и сумата 500 лв., представляваща обезщетение за причинени имуществени вреди вследствие от трудова злополука като **НЕОСНОВАТЕЛНИ**, както и иска с правно основание чл. 269, ал. 2 КТ за заплащане на сумата 250 лева, представляваща равностойността на ваучери за храна за периода от 04.03.2021г. до 14.06.2021г. като **ПОГАСЕН ЧРЕЗ ПЛАЩАНЕ** в хода на процеса.

ОСЪЖДА П. Н. П. ЕГН *****, с адрес гр. Горна Оряховица, ул. „Македония“ № 34, ет. 4, ап. 20 **ДА ЗАПЛАТИ** на „Модис България“ ЕООД ЕИК 204952162, със седалище и адрес на управление гр. София, район „Младост“, ул. „Витошки камбани“ № 9 **сумата 1 368,62 лева**, представляваща разноски по делото.

ОСЪЖДА „Модис България“ ЕООД ЕИК 204952162, със седалище и адрес на управление гр. София, район „Младост“, ул. „Витошки камбани“ № 9 **ДА ЗАПЛАТИ** на П. Н. П. ЕГН *****, с адрес гр. Горна Оряховица, ул. „Македония“ № 34, ет. 4, ап. 20 **сумата 4,48 лева**, представляваща разноски по делото.

ОСЪЖДА „Модис България“ ЕООД ЕИК 204952162, със седалище и адрес на управление гр. София, район „Младост“, ул. „Витошки камбани“ № 9 **ДА ЗАПЛАТИ** по сметка на Софийски районен съд на основание чл. 78, ал. 6 ГПК **сумата 10,87 лева**, представляваща дължима държавна такса платените в хода на производството иски, както и **сумата 10,02 лева**, представляваща разноски за експертиза.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____