

РЕШЕНИЕ

№ 1588

гр. София, 19.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-В СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Анелия Маркова

Членове: Пепа Маринова-Тонева
Василена Дранчовска

при участието на секретаря Юлиана Ив. Шулева
като разгледа докладваното от Пепа Маринова-Тонева Въззивно гражданско дело № 20231100503869 по описа за 2023 година

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

С решение № 20075589 от 20.01.2023 г. по гр.д. № 12784/2021 г. Софийски районен съд, 54 състав осъдил по исковете с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ и чл. 86, ал. 1 ЗЗД „Л.С.“ ЕАД, ЕИК ****, да заплати на Д. В. Я., ЕГН *****, сумата от 2 065.76 лв., представляваща неизплатена част от обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, полагащ му се за времето от уволнението му на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ - 08.04.2015 г., до отмяната на същото като незаконно - 21.12.2020 г., за периодите, в които не е работил по друго трудово правоотношение, а именно от 08.04.2015 г. до 27.09.2016 г. и от 16.06.2017 г. до 02.11.2017 г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 04.03.2021 г. до окончателно изплащане на задължението, както и сумата от 1.15 лв., представляваща обезщетение за забава за периода от 02.03.2021 г. до 03.03.2021 г., като отхвърлил иска с правно основание чл. 224, ал. 1 ГПК за разликата над присъдения до пълния предявен размер от 2 223.99 лв., и иска с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД - за разликата над присъдената сума до предявения размер от 52.12 лв. и за периода от 21.12.2020 г. до 01.03.2021 г. На основание чл. 78, ал. 1 ГПК вр.

чл. 38, ал. 2 ЗА ответникът е осъден да заплати на адв. И. В. Ю. сумата от 328.16 лв., представляваща адвокатско възнаграждение за осъществяване от него безплатни адвокатска защита и съдействие на ищеца; На основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът е осъден да заплати на ответника сумата от 165.27 лв. – разноски по делото; На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът е осъден да заплати в полза на СРС сумата от 358.51 лв., представляваща разходи, сторени от бюджета на съда, както и държавна такса за уважената част от исковете.

Срещу решението е подадена въззивна жалба от ответника „Л.С.“ ЕАД, който го обжалва в осъдителните му части с оплаквания за неправилност – неправилно приложение на материалния закон, съществено нарушение на съдопроизводствените правила и необоснованост. Районният съд неправилно приел, че сумата от 350 лв., предоставяна на ищеца ежесечно за социалната придобивка - талони за храна, има характеристиките на допълнително възнаграждение с постоянен характер по смисъла на чл. 17, т. 3 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), уговорено в сключения колективен договор с работодателя. От анализа на чл. 66, т. 7 КТ, чл. 17, ал. 1, т. 3 и чл. 15 НСОПЗ следвало, че процесната социална придобивка (талони за храна) не е допълнително трудово възнаграждение, нито имала характеристиките на допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер. В процесния КТД допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер били определени в раздел пети, а социалните придобивки - в раздел шести. Посочените в договора социални придобивки били за задоволяване на социално-битови потребности на работниците и служителите на летището и същите не били договорени като допълнително трудово възнаграждение в КТД. Предоставяните от работодателя талони за храна не представлявали възнаграждения за труд, а социална придобивка, поради което не били допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер по смисъла на НСОПЗ и не били договорени между страните като такива нито в КТД, нито в индивидуалния трудов договор, за да бъдат приети от съда за допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер и да служат за база за определяне на търсеното обезщетение по реда на чл. 224, ал. 1 КТ. Предоставяните талони за храна били социални придобивки, предоставяни в натура на работниците и

служителите, същите се финансирани със средства за СБКО от работодателя и не представлявали възнаграждения, които да са обвързани с отработеното време на работниците и служителите, поради което не представлявали допълнително трудово възнаграждение по смисъла на НСОПЗ, а социален разход за „Л.С.“ ЕАД. Че сумата от 350 лв. за талони за храна не зависела от отработеното време посочвало и вещото лице в приетото по делото допълнително заключение на ССЕ, което, наред с основното заключение, не било обсъдено от СРС. На следващо място, съдът неправилно приел, че на ищеца се дължи обезщетение и за допълнителния платен годишен отпуск в размер на 12 дни. През периода на незаконно уволнение ищецът не бил престираал труд при някои от специфичните условия и рискове за здравето и живота, ето защо не било налице основание за заплащане на обезщетение за допълнителния отпуск. Поради това моли съда да отмени първоинстанционното решение в обжалваните части и вместо това постанови друго, с което да отхвърли изцяло предявените искове. Претендира разноски за двете инстанции, като за тези във въззивното производство представя списък по чл. 80 ГПК. Прави евентуално възражение за прекомерност по смисъла на чл. 78, ал. 5 ГПК, въпреки че от насрещната страна се претендира присъждане на възнаграждение по реда на чл. 38 ЗА.

Въззиваемата страна Д. В. Я. с отговор по реда на чл. 263, ал. 1 ГПК оспорва жалбата и моли съда да потвърди решението в обжалваните части като правилно. Претендира присъждане на адвокатско възнаграждение на пълномощника му на основание чл. 38, ал. 2 вр. ал. 1 т. 2 ЗА съгласно списък по чл. 80 ГПК.

Въззивната жалба е процесуално допустима като подадена в срока по чл. 259, ал. 1 ГПК, от надлежна страна и срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което съдът следва да се произнесе по основателността ѝ.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК, въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен до посоченото в жалбата с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните - т. 1 от Тълкувателно решение № 1/09.12.2013 г. по тълк.д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС.

След допуснатото намаление по реда на чл. 214, ал. 1 ГПК и частично прекратяване, първоинстанционният съд е бил сезиран с обективно кумулативно съединени осъдителни искове – с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ за сумата 2 223.99 лв., представляваща неизплатена част от обезщетение за неползван платен годишен отпуск, полагащ се на ищеца за времето от уволнението му на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ на 08.04.2015 г. до отмяната на уволнението като незаконно на 21.12.2020 г., за периодите, в които не е работил по друго трудово правоотношение - от 08.04.2015 г. до 27.09.2016 г. и от 16.06.2017 г. до 02.11.2017 г., и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за сумата 52.12 лв., представляваща обезщетение за забава за периода от 21.12.2020 г. до 03.03.2021 г. Претендирана е законната лихва върху главницата от подаване на исковата молба в съда на 04.03.2021 г. до окончателното плащане.

С отговора на исковата молба, депозиран в срока по чл. 131 ГПК, ответникът е оспорил предявените искове, вкл. с поддържаните в жалбата възражения. Искал е от съда да отхвърли исковете.

Обжалваното решение е валидно, и допустимо – в обжалваните осъдителни части. Настоящият състав намира, че при постановяването му не са нарушени императивни материалноправни норми, а с оглед оплакванията в жалбата е правилно по следните съображения:

Съгласно чл. 224, ал. 1 КТ, при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност, а според ал. 2 на чл. 224, обезщетението се изчислява по реда на чл. 177 към деня на прекратяването на трудовото правоотношение.

Съгласно 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, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителът е отработил най-малко 10 работни дни; Според чл. 228, ал. 1 КТ, брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по раздел III на глава десета (сред които е и обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ) е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ

месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено.

Съгласно задължителното за националните съдилища решение на СЕС от 25 юни 2020 г. по съединени дела C-762/18 и C-37/19, член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя; Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която при последващо прекратяване на трудовото правоотношение - след като работникът е бил уволнен незаконно, а по-късно възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, този работник няма право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа.

В случая между страните не е било спорно, а и по делото се установява, че по силата на трудов договор от 08.06.1999 г. и допълнително споразумение от 08.07.2014 г. страните са били в безсрочно трудово правоотношение; Че уволнението на ищеца, извършено на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ със заповед № 443/08.04.2015 г., е било отменено като незаконно с влязло в сила на 21.12.2020 г. съдебно решение; Че след възстановяването на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „общ работник/поддръжка предаерогаров площад“ трудовото правоотношение е отново прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 2 КТ, считано от 19.01.2021 г.; Не се спори и че от повторното прекратяване за ищеца е възникнало правото да получи обезщетение за неползвания платен годишен отпуск, който му се е следвал за времето на незаконното уволнение, през което не е полагал труд по друго трудово правоотношение - за периодите от 08.04.2015 г. до 27.09.2016 г. и от

16.06.2017 г. до 02.11.2017 г.; Че основният платен годишен отпуск, полагащ се на ищеца, е в размер на 26 дни, както и че работодателят му е заплатил обезщетение за неползван платен годишен отпуск в общ размер от 1 723.32 лв. (нетен размер); Не е спорно и че последното получено от ищеца трудово възнаграждение за пълен отработен месец е за м. март 2015 г.

Спорни пред настоящата инстанция са два въпроса: Дължи ли работодателят обезщетение за полагащия се на ищеца съгласно допълнителното споразумение от 08.07.2014 г. допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето в размер на 12 работни дни годишно; Следва ли в брутното трудово възнаграждение, служещо като база за определяне размера на обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ, да се включи и сумата от 350 лв., представляваща стойността на ежемесечно предоставяни от работодателя ваучери за храна, респ. дали тази сума представлява допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер по смисъла на чл. 17, ал. 1, т. 3 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Отговорът на първия спорен въпрос е положителен. С допълнителното споразумение от 08.07.2014 г. страните са уговорили право на работника на основен платен годишен отпуск от 26 работни дни, както и на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето в размер на 12 работни дни. Следователно по време на съществуване на трудовото правоотношение между страните на ищеца се е полагал платен годишен отпуск от общо 38 работни дни. Въззивният съд напълно споделя извода на първоинстанционния в тази връзка, че отмяната на незаконното уволнение, по причина на което уволнение ищецът реално не е престираал труд в полза на работодателя, е възстановила прекратеното трудово правоотношение такова, каквото то е съществувало преди прекратяването му, в т.ч. с включените в съдържанието му права на незаконно уволнения служител, сред които и правото му да получава трудово възнаграждение при ползване на платен годишен отпуск в уговорените параметри, респ. да получи обезщетение за неползвания такъв при прекратяване на трудовото правоотношение. В подкрепа на този извод са и мотивите към цитираното по-горе решение на СЕС – периодът от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването на работника на работа

в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението със съдебно решение трябва да се приравни на период на действително полагане на труд за целите на определянето на правото на платен годишен отпуск (т. 69); Работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, има право да иска платен годишен отпуск в целия полагаем размер за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа вследствие на тази отмяна (т. 78 и т. 86).

Следователно ищецът има право на обезщетение за 38 работни дни платен годишен отпуск, като съгласно неоспореното основно заключение на ССЕ за процесния период полагащите се дни отпуск са 71.

Отговорът на втория спорен въпрос също е положителен.

Съгласно чл. 6, ал. 1 НСОПЗ, допълнителните трудови възнаграждения са: 1. Определените с наредбата или с друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително; 2. договорените с индивидуален и/или с колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия. Според ал. 2 на чл. 6, допълнителните трудови възнаграждения се предоставят в пари или в натура, която норма съответства на предвиденото в чл. 269, ал. 2 КТ.

Нормата на чл. 15, ал. 1 НСОПЗ постановява, че допълнителните трудови възнаграждения по чл. 11 (за образователна и научна степен) и чл. 12 (за придобит трудов стаж и професионален опит) са с постоянен характер, а ал. 2 на чл. 15 предвижда, че за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.

Съгласно чл. 17, ал. 1 НСОПЗ, в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват: 1. основната работна заплата за отработеното време; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов

договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по [чл. 259 от Кодекса на труда](#); 5. възнаграждението по реда на [чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда](#); 6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по [чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда](#); 7. възнаграждението по реда на [чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда](#).

Следователно при извършване на преценката кои елементи от възнаграждението следва да бъдат включени при определяне размера на брутното трудово възнаграждение по [чл. 228 КТ](#) съдът изхожда от характера на съответното допълнително възнаграждение, т.е. взема предвид допълнително платените суми с постоянен характер, определени в КТ, в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието и/или в индивидуалния трудов договор, вкл. възнагражденията, които се изплащат постоянно, заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение, и са в зависимост единствено от отработеното време. В размера на брутното трудово възнаграждение се включват всички предвидими и сигурни плащания. Към допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер не могат да се отнесат само суми, при които отчитането зависи от възприетия от различните работодатели начин на отчитане на работното време - подневно или сумирано, както и целевите награди и месечни премии поради предназначението им да стимулират трудовото участие и показани високи резултати за определен период (в този смисъл [решение № 847/14.01.2014 г. по гр. д. № 1558/2009 г.](#), IV ГО на ВКС, [решение № 23 от 16.02.2016 г. по гр. д. № 1407/2015 г.](#), III ГО на ВКС, [решение № 55 от 12.03.2014 г. по гр. д. № 4256/2013 г.](#), IV ГО на ВКС [решение № 159 от 13.08.2018 г. по гр. д. № 3836/2017 г.](#), IV ГО на ВКС и др.).

В случая от приетото допълнително заключение на ССЕ се установява, че работодателят ежесечно е начислявал сумата от 350 лв. като социална придобивка, което обстоятелство се признава и от ответника, който с отговора на исковата молба е заявил, че ежесечно предоставя на служителите си талони за храна на стойност 350 лв. Настоящият въззивен състав споделя извода на първоинстанционния, че предоставянето на талони за храна на посочената стойност е форма на изплащане в полза на работниците и служителите на ответника, обвързани от колективния трудов

договор, в т.ч. и на ищеца, на допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер по смисъла на чл. 17, ал. 1, т. 3 НСОПЗ, доколкото същите се предоставят ежемесечно, дължат се безусловно от работодателя, без възможност същият да извършва преценка дали и на кого да предостави тези талони или каква да бъде тяхната стойност. Касае се за вменено с КТД от 2015 г. задължение на работодателя, чиито изпълнение и размер не са обусловени от неговата преценка за качеството на свършената от всеки конкретен служител работа или от постигнатите финансови резултати на предприятието, а единствено от факта на престиран труд по трудово правоотношение. Талоните (ваучерите) за храна представляват специфична добавка към трудовото възнаграждение и се дължат по силата на чл. 269, ал. 2 КТ (така изрично решение № 23 от 16.02.2016 г. по гр. д. № 1407/2015 г., III ГО на ВКС). Поради това стойността на талоните за храна от 350 лв. следва да се включи в размера на brutното трудово възнаграждение, което служи за база за определяне на обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ.

Ирелевантно за този извод е обстоятелството, че стойността на ваучерите е за сметка на целевите средства за социално-битово и културно обслужване. При преценката си дали стойността на талоните за храна следва да се включи в размера на brutното трудово възнаграждение районният съд правилно е основал изводите си на закона и на доказателствата по делото, а не на заключенията на ССЕ в частите, с които вещото лице е давало отговори на правни, а не на счетоводни въпроси.

С оглед така установеното, brutното трудово възнаграждение на ищеца за пълен отработен месец е в размер на 1 155.66 лв. Съобразно заключенията на ССЕ и по реда на чл. 162 ГПК районният съд правилно е приел, че размерът на полагащото се на ищеца обезщетение за непользвания през исковия период платен годишен отпуск възлиза на сумата от общо 3 907.23 лв., като предвид извършеното от работодателя частично плащане, искът с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ е основателен до размер от 2 065.76 лв.

Жалбата в частта ѝ по иска с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД е бланкетна, и предвид съпадението на крайните изводи на двете инстанции по главния иск първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено в обжалваните части.

При този изход, разноси за настоящата инстанция се следват на

въззиваемия, който е претендирал присъждане на адвокатско възнаграждение на пълномощника му на основание чл. 38, ал. 2 вр. ал. 1, т. 2 ЗА. Съгласно задължителното за националните съдилища решение от 25.01.2024 г. на СЕС по дело С-438/22, съдът не е обвързан от минималните размери по Наредба № 1/2004 г., която противоречи на член 101, параграф 1 ДФЕС, и е длъжен да откаже прилагането ѝ, вкл. когато присъжда възнаграждение по реда на чл. 38 ЗА. Съобразявайки обжалваемия интерес и извършеното от пълномощника на въззиваемия, съдът намира, че справедливо е възнаграждение в размер на 400 лв.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 20075589 от 20.01.2023 г., постановено по гр.д. № 12784/2021 г. на Софийски районен съд, 54 състав **в обжалваните части**, с които по предявените иски с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ и чл. 86, ал. 1 ЗЗД „Л.С.“ ЕАД, ЕИК ****, е осъдено да заплати на Д. В. Я., ЕГН *****, сумата от 2 065.76 лв., представляваща неизплатена част от обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, полагащ му се за времето от уволнението му на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ - 08.04.2015 г., до отмяната на същото като незаконно - 21.12.2020 г., за периодите, в които не е работил по друго трудово правоотношение, а именно от 08.04.2015 г. до 27.09.2016 г. и от 16.06.2017 г. до 02.11.2017 г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 04.03.2021 г. до окончателно изплащане на задължението, както и сумата от 1.15 лв., представляваща обезщетение за забава за периода от 02.03.2021 г. до 03.03.2021 г.

ОСЪЖДА „Л.С.“ ЕАД, ЕИК ****, със седалище и адрес на управление: гр. София, Аерогара София № 1, **да заплати** на адвокат И. В. Ю., гр. София, ул. ****, офис 12, сумата **400 лв.**, представляваща адвокатско възнаграждение за въззивното производство за предоставена безплатна правна защита на въззиваемия.

В необжалваните отхвърлителни части решението по гр.д. № 12784/2021 г. на Софийски районен съд, 54 състав е влязло в сила.

Решението е окончателно и не подлежи на касационно обжалване,
съгласно чл. 280, ал. 3 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____