

РЕШЕНИЕ

№ 9279

гр. София, 17.08.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 126 СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: А. СТ. Я.

при участието на секретаря А. М. М.
като разгледа докладваното от А. СТ. Я. Гражданско дело № 20211110158539
по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

**Предявени са осъдителни иски с правна квалификация чл. 79, ал. 1, пр. 1 ЗЗД
вр. чл. 66, ал. 2 КТ и чл. 86 ЗЗД.**

Ищецът Н. КР. В. твърди, че в периода 28.03.2011 г. – 25.04.2020 г. е бил в трудово правоотношение с „****“ ЕАД, чиито правопреемник е ответникът „*****“ ЕООД, по силата на което последно изпълнявал длъжността „координатор офис“. Твърди, че с т. 9 от допълнително споразумение № 2359/01.04.2017 г., страните уговорили при прекратяване на трудово правоотношение, без значение от основанията, на работника да се изплати обезщетение в размер на едно брутно трудово възнаграждение за всяка прослужена година, без значение промяната на длъжността, но за не повече от десет години /десет брутни трудови възнаграждения/. Поддържа, че на 25.3.2020 г. е подал предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 326, ал. 1 КТ, както и че същото е прекратено на 25.4.2020 г., с изтичане срока на предизвестията и съгласно заповед № 99/23.04.2020 г. Твърди, че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение има пълни 9 прослужени години в дружеството, поради което и му се дължи обезщетение в размер на девет брутни възнаграждения всяко по 1610,88 лева. Сочил, че поканил ответника да заплати обезщетението, но последният не сторил това. Ето защо претендира сумата 14497,00 лева, представляваща обезщетение по т. 9 от допълнително споразумение № 2359/01.4.2017 г. към трудов договор № 2098/25.03.2011 г., заедно със законна лихва от 13.10.2021 г. до погасяване на задължението и на сумата от 716,00 лева, представляваща мораторна лихва за периода 14.04.2021 г. - 08.10.2021 г. Претендира разноски

Ответникът „*****“ ЕООД оспорва обезщетението да е дължимо при прекратяване на

трудовете правоотношение от работника/служителя. Счита, че клаузата, на която ищецът основава вземането си, е недействителна поради липса на основание и поради противоречие с добрите нрави. Оспорва размера на brutното трудово възнаграждение, въз основа на което да се изчисли размера на обезщетението. Моли съда да отхвърли исковете. Претендира разноски.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства по свое убеждение и съобразно чл. 12 ГПК, достигна до следните фактически и правни изводи:

Предявен е иск за реално изпълнение на задължение за заплащане на обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение, поето по трудов договор. Съгласно разпоредбата на чл. 66, ал. 2 КТ с трудовия договор могат да се уговарят и други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор.

За уважаването на иска в тежест на ищеца е да докаже наличието на валидно съглашение по силата на което ответникът се е задължил да му заплати обезщетение в размер на по едно brutно трудово възнаграждение за всяка прослужена година и размера на brutното трудово възнаграждение, получено за последния пълен отработен месец преди прекратяване на трудовото правоотношение. В тежест на ответника е да докаже погасяване на задължението.

При така разпределена доказателствена тежест съдът намира иска за частично основателен.

С определението от 21.3.2022 г. за безспорни са обявени следните обстоятелства: че в периода 28.3.2011 г. – 25.4.2020 г. ищецът и „****“ ЕАД, чиито правопреемник е ответникът, са били в трудово правоотношение, по силата на което ищецът последно изпълнявал длъжността „координатор офис“; че последното е прекратено 25.4.2020 г., с предизвестие от работника/служителя на основание чл. 326, ал. 1 КТ; че трудовият договор е изменен с описаните в исквата молба допълнителни споразумения, които имат съдържанието на представените към исквата молба документи, вкл. допълнително споразумение № 2359/01.04.2017 г. Ето защо и на основание чл. 153 ГПК съдът намира осъществяването им за доказано.

В чл. 9 от допълнително споразумение № 2359/01.04.2017 г. страните са уговорили, че при прекратяване на трудовото правоотношение, без значение на основанията, на работника/служителя се дължи обезщетение в размер на по едно brutно трудово възнаграждение за всяка пълна прослужена година, като лоялен работник/служител без дисциплинарни наказания, като броят на обезщетенията е равен на броя прослужените години, без значение промяната на длъжността, но за не повече от десет години. Уговорено е и че обезщетението се дължи независимо от останалите обезщетения по КТ.

Неоснователни са наведените от ответника възражения за нищожност на клаузата, на която ищецът основава вземането си.

Съгласно чл. 26, ал. 1, пр. 3 ЗЗД нищожни са договорите, които накърняват добрите нрави. Въпросът, касаещ този порок, е разрешен от ВКС - с решение № 28 от 23.03.2022 г. по гр. д. № 2376/2021 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение, решение № 44 от 11.03.2022 г. по гр. д. № 2721/2021 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение, решение № 30 от 24.06.2022 г. по гр. д. № 1883/2021 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение, решение № 56 от 04.04.2022 г. по гр. д. № 2700/2021 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение, решение № 75 от 23.06.2022 г. по гр. д. № 2712/2021 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение/, в които съдът се е произнесъл искове на други бивши служители на ответника, основани на идентична на процесната договорна клауза. В допуснатите именно по този въпрос решения е прието, че „При тълкуването на договорите трябва да се търси действителната обща воля на страните – върху какво страните са се споразумели и какъв правен резултат трябва да бъде постигнат. Отделните уговорки трябва да се тълкуват във връзка едни с други и всяка една да се схваща в смисъла, който произтича от целия договор, с оглед целта на договора, обичаите в практиката и добросъвестността – какви са и как се съчетават отделните правомощия на страните с оглед постигането целта на договора, какво поведение на страната кои правомощия поражда за нея и как може да се упражняват те. При наличие на спор относно точния смисъл на договорни клаузи, съдът тълкува договора, изхождайки не от буквалния смисъл на текста, а от смисъла, следващ от общия разум на изявлението; доколко буквалният текст изразява действителната обща воля на страните и как следва да се тълкува отделната уговорка предвид систематичното ѝ място в договора и общия му смисъл. При тълкуването на неясни клаузи следва да се има предвид и се изследват обстоятелствата, при които е сключен договора, породените към този момент отношения между страните и произтичащото от това поведение на последните, както и това след сключването му, които обстоятелства водят до цялостно изясняване на действителната воля на страните. В трудовото право договорната свобода е ограничена допълнително чрез въведената с разпоредбата на чл. 66 ал. 2 КТ забрана страните по трудов договор да уговарят условия, които са по-неблагоприятни за работника или служителя от установените с повелителни разпоредби на закона или с колективен трудов договор. Тази забрана обаче не изключва възможността страните по трудовия договор да уговарят условия, които са по-благоприятни за работника от установените със закона или с колективен трудов договор. Частичната нищожност предполага наличие на порок в самостоятелна част от волеизявлението, при което останалата част от него може да породи правно действие. Уговорката, въведена в трудовия договор чрез допълнително споразумение, съгласно която работодателят дължи обезщетение на работника или служителя в размер на 12 брутни месечни трудови възнаграждение, без значение от основаниято за прекратяване на трудовия договор, е частично недействителна само в частта в която обезщетението се уговаря като дължимо „независимо от повода и основаниято за прекратяване на трудовия договор“, която противоречи на добрите нрави в хипотезите на прекратяване поради виновно поведение на работника. Поетото задължение за плащане на обезщетение от работодателя може да

съществува и без тази част от уговорката, като по този начин задължението остава и работодателят е длъжен да го заплати винаги, когато работникът е бил добросъвестен. Работникът би бил недобросъвестен, когато правоотношението е прекратено поради негово виновно поведение, например с дисциплинарно уволнение. Работникът не е недобросъвестен само поради това, че е прекратил трудовия договор с едностранно предизвестие без виновно поведение на работодателя. Това му действие е правомерно, защото е в съответствие с гарантираните от Конституцията право на труд и забрана за принудителен труд. Едностранното прекратяване на правоотношението от работника не обосновава право на работодателя да откаже плащане на уговореното обезщетение.“

Не е налице и нищожност на уговорката поради липса на основание /кауза/ по чл. 26, ал. 2, пр. 4 ЗЗД. В правната теория основанието на сделката се схваща като типичната и непосредствена правна цел, която се преследва с предоставяне на имуществена облага. Целта в случая е посочена в самата клауза – гратификационна /благодарност за лоялността към работодателя, за положения определен период от време труд при спазване на трудовата дисциплина/. От друга страна, уговореното обезщетение дава материален стимул на работника/служителя да се задържи на работа при работодателя по-дълго време /от което зависи размерът на обезщетението/, както и да спазва трудовата дисциплина. Подобни обезщетения не са чужди на законодателя /предвидени са в чл. 225 ЗСВ, чл. 227 ЗОВСРБ, чл. 234 ЗМВР и др./ и целта им е именно посочената – гратификационна, както и да стимулират съответните лица да полагат труд по-продължителен период от време. Подобен характер има и обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ. Несъмнено, за работодателя представлява немалко затруднение непрестанно да инвестира средства и работна сила в обучение на нови работници и служители, поради което и подобен финансов стимул не е лишен от основание.

Предвид изложеното и доколкото нищожност не произтича пряко от сделката или от събраните по делото доказателства, съдът намира, че клаузата, на която ищецът основава вземането си, е действителна /съобразно задължителните разяснения, дадени в Тълкувателно решение № 1 от 27.04.2022 г. по тълк. д. № 1/2020 г. на Върховен касационен съд, ОСГТК/.

Спорен е и въпросът за размера на обезщетението. Страните не са уговорили какво се включва е дължимото брутно трудово възнаграждение за определяне на процесното обезщетение, поради което и при липса на друга уговорка, съдът счита, че следва да се приложи разпоредбата на чл. 228, ал. 1 КТ съгласно който грутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията 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.

От заключението на съдебно-счетоводната експертиза се установява, че последният пълен отработен месец преди прекратяване на трудовото правоотношение е ноември 2019 г., за който ищецът е получил възнаграждение в размер на 1670,88 лева, от които: основно

трудова възнаграждение – 700 лева, допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит - 33,60 лева; ваучери за храна - 60 лева и текущо материално стимулиране - 877,28 лева.

Съгласно разпоредбата на чл. 17, ал. 1, т. 1-3 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. Следва да бъде изяснен въпросът дали процесната сума за текущо материално стимулиране представлява допълнително възнаграждение с постоянен характер. Изплащането на тези суми е регламентирано във вътрешните правила за организацията на работната заплата в дружеството-работодател – чл. 16, ал. 2. Съгласно посочената разпоредба размерът и начинът на разпределението на средствата за текущо материално стимулиране за служителите по структурни единици и начинът на определянето на индивидуалните размери се прави по предложение на регионалните мениджъри и се регламентират с решение на изпълнителните директори. Конкретно е посочено, че то има изцяло стимулиращ характер. Не се спри /в молбата от 12.4.2022 г. работодателят признава, че през целия период на трудовото правоотношение е изплащал ежесмесечно текущо материално стимулиране на ищеца/, а и от заключението на ССЧЕ се установява че в периода януари 2019 г. – април 2020 г. на ищеца ежесмесечно е заплащано текущо материално стимулиране, което е в размери от 688,16 лева до 1343,71 лева. В посочената молба ответникът твърди, че то зависи изцяло от постигнати резултати. Съгласно чл. 15 НСОПЗ допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер са тези, които се заплащат за образователна и научна степен и за придобит трудов стаж и професионален опит, както и тези допълнителни възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време. Допълнително възнаграждение, което не е в зависимост единствено от отработеното време, а се изплаща по преценка на работодателя според качеството на положения труд, не е с постоянен характер по смисъла на чл. 15, ал. 2 НСОПЗ и не влиза в брутното трудово възнаграждение за определяне обезщетението. От събраните по делото доказателства, предвид липсата на твърдения и доказателства от страна на ищеца, носещ и тежестта да докаже размера на претендираното обезщетение, следва, че текущото материално стимулиране не зависи само от отработеното време, а от преценката на работодателя. Това е конкретно посочено в правилата на работодателя, които ищецът не оспори, нито оспори твърдението, че зависят пот постигнати резултати. Няма твърдения и доказателства това текущо материално стимулиране да се квалифицира по чл. 17, ал. 1, т. 2 НСОПЗ, поради което и съдът не следва да излага мотиви по този въпрос. Ето защо съдът намира, че текущото материално стимулиране не е сред предвидените в чл. 17 от Наредбата, поради което не следва да се включва в размера на брутното трудово възнаграждение при

определяне на обезщетението. По горните съображения и изплатената сума за ваучери за храна не следва да се включва в базата, на която се определя процесното обезщетение /тя също не попада в обхвата на чл. 17 НСОПЗ/.

Предвид горното съдът намирам, че дължимото обезщетение следва да се определи от размера на основното трудово възнаграждение и допълнителното трудово възнаграждение за придобит стаж и професионален опит, получени от ищеца за ноември 2019 г., което възлиза на 733,60 лева. За деветте прослужени години размерът на дължимото обезщетение е 6602,40 лева, до която сума искът следва да бъде уважен. За разликата до пълния предявен размер от 14497,00 лева искът следва да бъде отхвърлен.

За плащане на процесното обезщетение, доколкото то не попада в тези по чл. 228, ал. 3 КТ, законът не е посочил определен ден за изпълнение. Ето защо и с оглед разпоредбата на чл. 84, ал. 2 ЗЗД за изпадане на ответника в забава е необходима покана. Такава е отправена и получена от ответника на 14.4.2021 г. /който факт е обявен за безспорен с определението по чл. 140 ГПК/. От следващия ден ответникът е изпаднал в забава. Размерът на мораторната лихва върху сумата 6602,40 лева за периода 15.4.2021 г. – 08.10.2021 г. възлиза на 324,62 лева. Искът следва да бъде уважен за посочените размер и период, а за разликата до пълния предявен размер от 716 лева и за 14.4.2021 г. – отхвърлен.

Съгласно чл. 242, ал. 1 ГПК Съдът постановява предварително изпълнение на решението, когато присъжда издръжка, възнаграждение и обезщетение за работа. Процесното обезщетение попада в обхвата на посочената разпоредба, доколкото не се изисква да е конкретно определено в КТ /както тези по чл. 220, чл. 222, чл. 224 КТ, за които се допуска предварително изпълнение/, поради което следва да се допусне предварително изпълнение на решението в частта, с която е уважен искът за заплащането му.

По разноските:

При този изход на спора на основание чл. 78, ал. 1 ГПК на ищеца се следват своевременно поисканите разноски за адвокатско възнаграждение съобразно уважената част от исковете. Видно от договора за правна защита и съдействие от 12.4.2022 г. ищецът е заплатил такова в размер на 1000 лева. Това възнаграждение не е прекомерно – надвишава с около 10 лева предвидения в Наредба № 1/2004 г. на ВАСДвС минимален размер, при отчитане фактическата и правна сложност на делото и извършените от адвоката процесуални действия. Намалени съобразно отхвърлената част от исковете, на ищеца се следват разноски в размер на 424,25 лева.

На ответника разноски не следва да се присъждат, тъй като не е представил доказателства за сторени такива.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на Софийски районен съд разноски съобразно уважената част от исковете в размер на 423,29 лева – за държавна такса и възнаграждение за изготвяне на ССЧЕ.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОСЪЖДА „****“ ЕООД, ЕИК *** да заплати на **Н. КР. В.**, ЕГН *** на основание чл. 79, ал. 1, пр. 1 ЗЗД вр. чл. 66, ал. 2 КТ сумата **6602,40 лева**, представляваща обезщетение по т. 9 от допълнително споразумение № 2359/01.4.2017 г. към трудов договор № 2098/25.03.2011 г., **заедно със законна лихва от 13.10.2021 г.** до погасяване на задължението, на основание чл. 86 ЗЗД сумата **324,62 лева**, представляваща мораторна лихва за периода 15.04.2021 г. - 08.10.2021 г. и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата **424,25 лева**, представляваща разноси по делото, като **ОТХВЪРЛЯ** иска за заплащане на обезщетение за разликата до пълния предявен размер от 14497,00 лева, както и иска за мораторна лихва за разликата до пълния предявен размер от 716,00 лева и за 14.4.2021 г.

ОСЪЖДА „****“ ЕООД, ЕИК *** да заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК по сметка на **Софийски районен съд** сумата **423,29 лева** – разноси по делото за държавна такса и възнаграждение за изготвяне на ССчЕ.

ДОПУСКА на основание чл. 242, ал. 1 ГПК предварително изпълнение на решението **в частта, с която е уважен искът за заплащане на обезщетение в размер на 6602,40 лева.**

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис от същото на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____