

РЕШЕНИЕ

№ 126

гр. Благоевград , 06.04.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ЧЕТВЪРТИ ВЪЗЗИВЕН
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ** в публично заседание на двадесет и пети
февруари, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Владимир Ковачев

Членове: Атанас Иванов
Габриела Тричкова

при участието на секретаря Герасим Ангушев
като разгледа докладваното от Атанас Иванов Въззивно гражданско дело №
20201200501298 по описа за 2020 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е въззивно и е образувано по жалба, подадена от Д.
„М...“ гр. Д., ул. „О.“ № *, представлявана от И. Б., чрез адв. П.С., срещу
решение № 503662/ 09.09.2020 г., постановено по гражданско дело № 396/
2020 г. на Районен съд – Разлог.

Навежда се възражение, че съдебното решение е постановено при
съществени нарушения на съдопроизводствените правила, тъй като
първоинстанционния съдът се е ограничил до твърдения и просто изложение
на обстоятелства, без да достига до доводите си, изхождайки от конкретни
съображения по процесуалните действия на страните и събрания
доказателствен материал. Навежда се, съдът неправилно е приложил
материалния закон, касаещ въпросите на трудов стаж и професионален опит.

Прави се искане пред въззивният съд за отмяна на решение № 503662/
09.09.2020 г., постановено по гражданско дело № 396/ 2020 г. на Районен съд
– Разлог, като съдът отхвърли исковете.

Във въззивната жалба не се правят искания за събиране на
доказателства.

В срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК, е постъпил отговор по въззивната

жалба от въззиваемата страна.

В отговора на въззивната жалба се оспорва подадената въззивна жалба, като се навежда, че първоинстанционното решение е правилно, обосновано, а изводите на съда съответстват на събраните по делото писмени и гласни доказателства, поради което следва да се остави в сила.

Навежда се, че правилно и обосновано е решението на районният съд, поради което жалбата е неоснователна. Претендира сторените в настоящето производство разноски въззиваемия.

След като съобрази доводите на страните и извърши преценка на събраните доказателства съдът приема за установена следната фактическа страна на спора:

Делото е образувано въз основа на молба, предявена от Г. И. П., ЕГН: *****, против Д... "М. П.", с адрес в град Д., улица „О.“ №*, представлявана от директора И. В.. Сочи се в исковата молба, че на 27.09.2015 г. ищеца е започнала работа в Д. „З.“ - гр. Б. като „детски учител“. С решение на Общински съвет - Б. от Д. „З.“ е отделена като самостоятелна организация Д... "М. П." - гр. Д., като всички трудови правоотношения на работещите в поделението на Д. „З.“ на територията на гр. Д. са запазени при условията на чл. 123 от КТ. Твърди се, че на 09.10.2017 г. ищеца е назначена като директор на Д. „М. П.“ - гр. Д., след което станала член на Съюза на работодателите в системата на народната просвета в България. Длъжността „директор“ Г.П. е изпълнявала до 31.08.2018 г., след която дата е назначена на длъжност „детски учител“ в същата детска градина, на която длъжност работи и към момента на подаване на исковата молба. Излага се, че от 03.09.2018 г. Г.П. е станала член на синдикалната организация на КТ „Подкрепа“ към детската градина. Соци се още в исковата молба, че с нарочни писма до директора на Д. „М. П.“, ищцата е поискала да ѝ бъде начислявано и изплащано допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 17 % от основната работна заплата, за периода от месец февруари 2019 г. до месец май 2020 г., включително. Същото е мотивирала със съображения, че е член на горепосочената синдикална организация, и по отношение на нея има действие колективния трудов договор, сключен на 11.08.2018 г. Съгласно чл. 24 и чл. 25 от КТД и вр. чл. 12 от НСОПЗ работникът има право на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 1 % от основното трудово възнаграждение за всяка прослужена година. Към 01.07.2007 г. ищцата имала трудов стаж в размер на 17 години 6 месеца и 30 дни, който стаж е бил придобит извън системата на Народната просвета. Ищецът твърди, че директора на Д. „М. П.“, е оставил без уважение искането и да ѝ бъде начислявано и изплащано допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размера и за периода посочени по - горе.

Прави се искане пред съда на основание чл. 128 от КТ вр. чл. 12 от НОСРЗ вр. чл. 59 от КТ за осъждането на ответника Д... "М. П.", с адрес в град Д., улица „О.“ № *, представлявана от директора И. Б. да заплати на ищеца допълнително трудово възнаграждение в размер на 2642,65 лева за периода от месец февруари 2019 година до месец май 2020 година, състоящо се от следните вземания по месеци: за месец февруари 2019 година - 156,40 лева; за месец март 2019 година - 156,40 лева; за месец април 2019 година - 156,40 лева; за месец май 2019 година - 156,40 лева; за месец юни 2019 година - 156,40 лева; за месец юли 2019 година - 156,40 лева; за месец август 2019 година - 156,40 лева; за месец септември 2019 година - 156,40 лева; за месец октомври 2019 година - 156,40 лева; за месец ноември 2019 година - 156,40 лева; за месец декември 2019 година - 156,40 лева; за месец януари 2020 година - 184,45 лева; за месец февруари 2020 година - 184,45 лева; за месец март 2020 година - 184,45 лева; за месец април 2020 година - 184,45 лева; за месец май 2020 година - 184,45 лева, включително ведно с законната лихва считано от падежа на всяко месечно трудово възнаграждение до окончателното изплащане на сумата.

В хода на първоинстанционното производство е допуснато изменение на предявения иск по отношение на размера на същия, за сумата от 2291,38 лева за периода от месец февруари 2019 година до месец май 2020 година, състоящо се от следните вземания по месеци: за месец февруари 2019 година - 156,40 лева; за месец март 2019 година - 156,40 лева; за месец април 2019 година - 86,02 лева; за месец май 2019 година - 156,40 лева; за месец юни 2019 година - 156,40 лева; за месец юли 2019 година - 156,40 лева; за месец август 2019 година - 142,18 лева; за месец септември 2019 година - 115,24 лева; за месец октомври 2019 година - 156,40 лева; за месец ноември 2019 година - 156,40 лева; за месец декември 2019 година - 115,24 лева; за месец януари 2020 година - 184,45 лева; за месец февруари 2020 година - 184,45 лева; за месец април 2020 година - 184,45 лева; за месец май 2020 година - 184,45 лева, включително ведно с законната лихва считано от падежа на всяко месечно трудово възнаграждение до окончателното изплащане на сумата.

В писмения отговор се навежда довод, че исковете са неоснователни. Ответникът не оспорва обстоятелствата, изложени в исковата молба, но претендира, че в случая не са приложими нормите на общото гражданско законодателство, като излагат твърдения, че на ищцата не е дължимо допълнително трудово възнаграждение за придобития трудов стаж и професионален опит до 01.07.2007 г. Мотивира възражение, че трудовият стаж, за който Г.П. претендира възнаграждение по чл. 12 от НОСРЗ е придобит при действието на отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, при действието на която е отсъствало изискването професионалният опит да е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. На второ място се излага възражение, че в случая не са налице и предпоставките за приложението на

пар. 1 от ЗР на НОСРЗ. На последно място в отговора се твърди, че с разпоредбата на чл. 17 ал. 4 от Вътрешните правила за работната заплата в Д. „М. П.“ е регламентирано трудов стаж на какви длъжности, заемани преди 01.07.2007 г. се зачита за учителски такъв, а професиите упражнявани от ищцата преди 01.07.2007 г. не попадат в посочените хипотези.

Като излага горните доводи и съображения, ответникът моли за отхвърлянето като неоснователни и недоказани на главната и акцесорната осъдителни претенции.

При изложеното, съдът намира следното:

С оглед обстоятелството, че не се оспорват фактическите констатации на съда, съдът приема фактическата страна на спора за установена от първостепенния съд, като препраща, на основание чл. 272 ГПК, към мотивите на РС – Разлог.

В случая се касае за допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, което работодателят дължи на работника за положен от него труд. Към 03.09.2018 г. ищеца-въззиваем е имала трудов стаж и професионален опит 3 г., 9 мес. и 13 дни, а извън същия и общ трудов стаж 24 г., 8 мес. и 23 дни, от който до 01.07.2007 г. в размер на 17 г., 6 мес. и 30 дни. От приетите писмени доказателства се установява още, че между страните е съществувало служебно правоотношение в процесния период, по което ищецът е заемал посочената в исковата молба длъжност. Установено е още, че в този период ищецът е работил, като е полагал труд. От друга страна през претендирания период въззиваемия-ищец е била член на синдикална организация - КТ „Подкрепа”. С Допълнително споразумение №5/07.01.2019 г. към Трудов договор № 2/03.09.2018 г. е увеличено основното месечно трудово възнаграждение на ищцата, към което се прибавят 4% за придобит трудов стаж и професионален опит за 4 години стаж по специалността.

Спорният въпрос, във връзка с който са и направените в отговора възражения е изцяло правен и той се свежда до това дали на въззиваемия-ищец е дължимо допълнително трудово възнаграждение за придобития трудов стаж и професионален опит за заемани от нея длъжности преди 01.07.2007 г.

Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ трудовото възнаграждение е сбор от основното и допълнителните възнаграждения с постоянен характер. Основната заплата спорен легалното определение, дадено в чл. 4, ал. 1 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата, приета с ПМС № 4/2007 г. /обн., ДВ. бр. ч от 26.01.2007 г./, е възнаграждение за изпълнението на определени задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен

характер, които се изплащат задължително, са определени с посочената наредба или с друг нормативен акт. Такива са тези по чл. 11, чл. 12 и чл. 15, ал. 2 от посочената наредба. Основната заплата и допълнителните трудови възнаграждения образуват брутно трудово възнаграждение /чл. 3 от Наредбата/, а по силата на чл. 245 от КТ именно то се дължи от работодателя на работника или служителя. Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит /т. нар. клас/ има задължителен характер - т. е., следва да се изплаща винаги, когато са налице законоустановените условия за получаването му. Освен това то има постоянен характер - изплаща се ежесечно, докато съществува основание за получаването му - чл. 15, ал. 1 от Наредбата.

За да възникне право на допълнително трудово възнаграждение над уговореното основно трудово възнаграждение на работника или служителя следва той да има трудов стаж, не по-малко от една година - арг. чл. 12, ал. 9 НСОПЗ.

При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се взема предвид и придобитият трудов стаж в друго предприятие по смисъла на § 1, т. 2 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия - арг. чл. 12, ал. 4, т. 1 НСОПЗ. При определяне на продължителността на придобития трудов стаж и професионален опит чл. 12 от НСОПЗ разграничава две основни хипотези - 1) чл. 12, ал. 2 от НСОПЗ - когато работникът или служителят е работил и продължава да работи в същото предприятие, в който случай придобитият трудов стаж и професионален опит включва трудовия стаж по КТ, независимо от изпълняваните длъжности; 2) чл. 12, ал. 4 от НСОПЗ - когато работникът или служителят е работил по трудово правоотношение в страната на същата, сходна или със същия характер работата, длъжност или професия като по сключения трудов договор /включващо и приравнените хипотези по чл. 12, ал. 4, т. 2-4 от НСОПЗ/.

Според указанията на чл. 12, ал. 5 от НСОПЗ, условията, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията по чл. 12, ал. 4 НСОПЗ, се определят с колективен трудов договор на браншово равнище или с вътрешните правила за работната заплата в предприятието. Минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се определя от Министерския съвет след провеждане на консултации с представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално ниво /ал. 6/. С колективен трудов договор на браншово равнище се определя минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит за съответния бранш, а конкретният размер се определя в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в

предприятието и в индивидуалния трудов договор /ал. 7/. Допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се заплаща за действително отработено време в рамките на съответната месечна продължителност на работното време само по основното трудово правоотношение, а при непълно работно време - по всеки отделен трудов договор, до допълването им до съответната месечна продължителност на работното време /ал. 8/. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит се изменя на период, не по-малък от една година придобит трудов стаж и професионален опит /ал. 10/.

В този смисъл, неоснователни са направените възражения от въззивника във въззивната жалба, че обстоятелството, че трудовият стаж, за който Г.П. претендира възнаграждение по чл. 12 от НОСРЗ, и който е придобит при действието на отменената Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения, при действието на която е отсъствало изискването професионалният опит да е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия, води до неоснователност на предявения иск.

В настоящия случай П. предявила осъдителен иск за заплащане на допълнително трудово възнаграждение за периода от м. февруари 2019 г. до м. май 2020 г. включително, който вид възнаграждения са предвидени в чл. 24 от Колективен трудов договор за системата на народната просвета от 19.06.2016 г., съответно в чл. 25 от Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование от 11.08.2018 г. Посочените клаузи се отнасят до допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, регламентирано в чл. 12 във вр. с чл. 6, т. 1 от НОСРЗ, тоест не предвиждат заплащане на друг вид допълнително възнаграждение уговорено в КТД съгласно чл. 6, т. 2 от НОСРЗ.

На 11.06.2016 г. е сключен Колективен трудов договор за системата на народната просвета между Министерство на образованието и науката, Съюз на работодателите в системата на народната просвета на България /СРСНПБ/, Сдружение на директорите в средното образование в РБ - работодатели, и Синдикат на българските учители към Конфедерацията на независимите синдикати в България, Синдикат „Образование“ към Конфедерацията на труда „Подкрепа“, Независим учителски синдикат към Конфедерацията на независимите синдикати в България - синдикати, който има задължителен характер и се прилага за работниците и служителите, членове на синдикалните организации и работодателите, членове на организациите на работодателите - страни по договора /чл. 4/, като в него е предвидено, че придобитият преди 01.07.2007 г. трудов стаж на работника или служителя следва да се зачита изцяло при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение, независимо дали е бил придобит на същата, сходна или със същия характер работа, за разлика от придобития стаж след

01.07.2007 г. До този извод води и систематическото тълкуване на двете разпоредби от КТД, поставящи разграничение между придобития преди и след 01.07.2007 г. трудов стаж, а препращага към ПСОРЗ в самата формулировка на клаузата, е да насочи към вида на дължимото възнаграждение. Същият Колективен трудов договор за системата на народната просвета е действал и към момента на депозиране на исковата молба. Следователно придобитият преди 01.07.2007 година трудов стаж на работника или служителя следва да се зачита изцяло при определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение, независимо дали е бил придобит на същата сходна или със същия характер работа. За всяка натрупана година трудов стаж за времето от началото на трудовия път до 01.07.2007 година независимо от това, че предходната работа може да не е същата, сходна ли със същия характер, работодателят не може да ревизира натрупания трудов стаж, а следва да го приеме какъвто е.

Неоснователни са и направените възражения, че Вътрешните правила за работната заплата в Д. „М. П.” следва да бъдат прилагани с приоритет преди колективния трудов договор. Съгласно чл. 50 от КТ с колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, като този договор не може да съдържа клаузи, които са по - неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан. Няма пречка в КТД или във вътрешните правила за организацията на работната заплата да се договори или да се определи придобитият в друго предприятие трудов стаж да се зачете изцяло за трудов стаж и професионален опит по смисъла на НСОРЗ, ако той е придобит по трудово правоотношение или на държавна служба. В конкретния случай не може да се игнорира дължимостта на такова допълнително по природата си възнаграждение, но условията при които то се заплаща са предоставени на волята на страните по правоотношението съгласно чл. 12, ал. 5 от НСОРЗ, като няма пречка в КТД да се предвидят по-благоприятни условия за работника за заплащане на това допълнително възнаграждение. Вътрешните правила за работната заплата следва да бъдат съобразени с императивните норми на НСОРЗ, както и с уговорките в действащите КТД. Последните следва да се съобразят и при индивидуалното трудово договаряне с всеки от работниците и служителите.

От друга страна от представените по делото писмени доказателства безспорно се установява, че в претендирания период П. е била член на синдикална организация, а именно на КТ „Подкрепа”. Членуването в синдикална организация представлява предпоставка за действието на колективния трудов договор спрямо лицата. На основание чл. 57 от КТ колективните трудови договори имат действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора. В случая трудовият договор между въззивника-ответник и П. от

03.09.2018 г., е сключен след влизане в сила на НСОПЗ, която се явява приложимият нормативен акт. Доколкото придобитият към момента на сключване на трудовия договор от 03.09.2018 г. стаж е обективно обстоятелство и съответства на приложимите правни норми, работодателят е бил длъжен да го зачете като основание за заплащане на допълнително трудово възнаграждение, независимо кога е придобит. НСОПЗ не прави подобно разграничение, а се прилага относно целия придобит към момента на влизането ѝ в сила стаж, а не само този след 01.07.2007 г. Изложените аргументи мотивират съда да приеме, че претендираното в процесния период допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит от ищцата към 01.07.2019 г. в размер на 17 г., 6 мес. и 30 дни, не е било заплащано от работодателя, както и че е налице отказ за изпълнение на това му задължение, въпреки, че е било дължимо от него. В заключение налага се извод, че исковата претенция е доказана в своето основание. Размерът не е спорен в настоящото производство, като по отношение на него е дадено и заключение по съдебно - счетоводна експертиза. От него и съобразно поясненията направените от в. л. при изслушването му, се установява, че размера на дължимото на П. допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит по смисъла на действащия към процесния период Колективен трудов договор за периода от м. февруари 2019 г. до м. май 2020 г. включително, се равнява на сумата от 2291.38 лв., състоящо се от следните вземания по месеци: за месец февруари 2019 година - 156,40 лева; за месец март 2019 година - 156,40 лева; за месец април 2019 година - 86.02 лева; за месец май 2019 година - 156,40 лева; за месец юни 2019 година - 156,40 лева; за месец юли 2019 година - 156,40 лева; за месец август 2019 година - 142,18 лева; за месец септември 2019 година - 115,24 лева; за месец октомври 2019 година - 156,40 лева; за месец ноември 2019 година - 156,40 лева; за месец декември 2019 година - 115,24 лева; за месец януари 2020 година - 184,45 лева; за месец февруари 2020 година - 184,45 лева; за месец април 2020 година - 184,45 лева; за месец май 2020 година - 184,45 лева, включително.

Не е налице нарушение на императивни материални и процесуални норми. Решението е и правилно, като на основание чл. 272 от ГПК въззивният състав за пълнота препраща и към мотивите, изложени от Районен съд Разлог. Оплакванията в жалбата не намират опора в закона и на събраните доказателства.

По разноските във въззивното производство и разноските, направени в първата инстанция.

Предвид неоснователността на въззивната жалба на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 ГПК въззиваемата страна има право на разноски в размер на 700.00 лв. – възнаграждение за адвокат за въззивната инстанция.

Водим от гореизложеното и на основание чл. 271 от ГПК, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 503662/ 23.09.2020 г., постановено по гражданско дело № 396/ 2020 г. по описа на Районен съд – Разлог.

ОСЪЖДА Д... "М. П.", с адрес в град Д., улица „О.” № *,представлявана от директора И. Б., да заплати на Г. И. П. с ЕГН: *****, сумата в размер на 700.00 (седемстотин лева), представляваща разноси за възнаграждение за адвокат пред Окръжен съд.

ОСЪЖДА Д... "М. П.", с адрес в град Д., улица „О.” № *,представлявана от директора И. Б., да заплати по сметка на Окръжен съд – Благоевград, сумата в размер на 46.00 лв. (четиридесет и шест лева), представляваща държавна такса.

Решението не подлежи на касационно обжалване пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____