

РЕШЕНИЕ

№ 1325

гр. Варна, 12.10.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 7 СЪСТАВ в публично заседание на двадесети септември, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Галя Алексиева

при участието на секретаря Ивелина Ат. Атанасова
като разгледа докладваното от Галя Алексиева Гражданско дело № 20213110105745 по описа за 2021 година

Производството е образувано по предявени от **Й. Д. К.**, ЕГН ***** с адрес *** срещу «**Дитсманн**» АД, ЕИК 831914845 със седалище и адрес на управление: *** искове с правно основание чл. 331 КТ и чл. 86 ЗЗД за осъждане ответника да заплати на ищеца сумата от **1438,68лева**, представляваща неплатен остатък от дължимо обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие на основание чл. 327, ал.1, т. 2 КТ, ведно със законната лихва считано от датата на подаване на исквата молба-19.04.2021г. до окончателното погасяване на задължението и **7,19лева**, представляваща дължимо обезщетение за забава върху главницата за периода 02- 18.04.2021г.вкл.

Ищецът основава исквата си претенция на следните фактически твърдения:
Полагал е труд при ответника по срочен трудов договор № 88/30.06.2020г., с начална дата на изпълнение на трудовите задължения 06.07.2020г. Уговорено е основно трудово възнаграждение от 1396лева и допълнителни възнаграждения от 13% за трудов стаж и професионален опит. На 08.03.2021г. му е връчено предложение за прекратяване трудовото правоотношение на основание чл. 331 КТ, считано от датата на приемане на предложението. Предоставен му е бил седемдневен срок за писмен отговор от получаване на предложението. Предложено му е от работодателя, трудовото правоотношение да се счита прекратено от 09.03.2021г., поради което на 08.03.2021г. му е била връчена заповед на работодателя № 46/08.03.2021г. за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 331, ал.1, т. 2 КТ, считано от 09.03.2021г. В заповедта е посочено на работника да се изплати обезщетение по чл.331, ал. 2 КТ в размер на 4брутни месечни заплати. Твърди, че последното получено възнаграждение за м. януари 2021г. е в размер от 2006,27лева. За този месец се сочи, че работодателят не е изплатил дължимо ДМС в размер на 20% върху отработените дни БТВ, т.е сумата от 237,32лева, което се твърди да има постоянен характер и да е изплащано от работодателя от началото на договора. Отделно от това, без да има основание за м.февруари е бил отразен и начислен 3дена ползван платен годишен отпуск, какъвто ищецът не бил ползвал. За този месец сочи, че е ползвал само 3дена болничен.

Неправилно се сочи да е начислен и 13% добавка за трудов стаж и професионален опит, вместо 14%. Соци да не е бил запознаван с Вътрешните правила за работната заплата на работодателя. На 02.04.2021г. по банков път получил сумата от 5678,93лева като обезщетение по чл. 331 КТ. Счита, че неправилно е бил определен размерът на дължимото му се обезщетение по чл. 331 КТ, поради което с настоящата искова молба претендира разликата до пълното дължимо му се обезщетение. Твърди, че това задължение е следвало да бъде изпълнено в срок до 02.04.2021г., поради което и заявява претенция за обезщетение за забава. Искането е за уважаване на предявените искове и присъждане на сторените разноси.

Отвѣтникът е депозирал отговор в срока по чл. 131 ГПК, с който исковите претенции се оспорват. Не оспорва, че с ищеца са били в соченото трудово правоотношение. Твърди, че не на 08, а на 04.03.2021г. на ищеца е връчено предложение за прекратяване на ТПО съгласно чл. 331 КТ и същото е прекратено считано от 09.03.2021г. с негова заповед № 46/04.03.2021г., връчена на ищеца на 08.03.2021г. Потвърждава, че уговореното трудово възнаграждение е 1396лева и допълнително от 13% за трудов стаж и професионален опит. Счита, че изчислението на дължимото обезщетение следва да се извърши по реда на чл. 20 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Твърди, че въпросното ДМС не е предвидено като задължение за него, респ. право за работника по сключения трудов договор, нито във вътрешните му правила за работната заплата, нито в съществуващия браншови колективен трудов договор на българската браншова камара на енергетиците, имащ действие само по отношение на членове на поделенията на синдикатите, какъвто ищецът се сочи да не е. Твърди, че представеният от ищеца колективен трудов договор е сключен между Българската браншова камара на енергетиците и няколко синдикални организации, а отвѣтникът не е страна по какъвто и да е КТД. Оспорва въпросното ДМС да има постоянен характер по см. на чл. 15, ал. 2 от НСОПЗ и твърди то да се плаща от работодателя според натовареност на работния процес и качество на положения труд. В този смисъл като вид бонус, негова е преценката на кои работници и в какъв размер ще се изплаща то. Оспорва м. февруари ищецът да не е ползвал платен годишен отпуск и твърди, че по негови молби от 08 и 19.02.2021г. е ползвал отпуск на 09, 22 и 23.02, за което са били издадени две заповеди. Оспорва твърдението, че е следвало да начисли 14% за трудов стаж, като твърди, че към 01.02.2021г. изчислен съгласно чл.12, ал. 8 НСОПЗ, стажът на ищеца е бил 13г., 10м. и 29дена, а към 01.03.2021г.- 13г., 11м. и 27дена. Твърди, че на 02.04.2021г. е извършил плащане в размер от 5678,93лева, а не както сочи ищецът-5604,76лева. Върху обезщетението се твърди да е начислен и ДОД на основание чл. 24, ал.1 ЗДДФЛ, като брутният му размер е 6309,92лева. Искането е за отхвърляне на исковите претенции и присъждане на разноси.

В съдебно заседание исковата молба и отговорът се поддържат.

След съвкупна преценка на доказателствата по делото и съобразявайки становището на страните, съдът приема за установено следното **от фактическа и правна страна:**

Предявен е иск с правно основание чл. 331, ал.2 КТ. Нормата регламентира възможност за работодателя може да предложи на работника прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение, което предложение в случай че бъде прието, е в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по- голям размер на обезщетението. Нормата е диспозитивна и регламентира само минималният размер на дължимото обезщетение, предоставяйки възможност на страните да уговорят и по- голям. Съобразно разпределението на доказателствената тежест, за успешното провеждане на иска, ищецът

следва да докаже пълно и главно че с ответника са били в ТПО, прекратено на соченото основание, размер на брутното трудово възнаграждение получено през последния пълен отработен месец, падеж на задължението и размер на дължимото се обезщетение за забава.

Между страните не са спорни следните факти, а и от представените писмени доказателства се установява, че:

- че ищецът е полагал труд при ответника по безсрочен трудов договор № 88/30.06.2020г.;

- че трудовото правоотношение е прекратено със заповед на работодателя на основание чл.331, ал.1, т. 2 КТ и считано от 09.03.2021г.

От ангажираните по делото и относими към казуса писмени доказателства се установява следното: На 30.06.2020г. между страните е сключен трудов договор, по който ищецът е назначен на длъжност „заварчик“ с общ трудов стаж от 13г., 4м. и 3дена, на пълно работно време и за срок до завършване на определена работа във връзка с подписан договор за основен ремонт на блок 6,5,4 ТЕЦ Варна. Начало на изпълнение на работата е 06.07.2020г. Основното трудово възнаграждение е 1396лева, а дължимите допълнителни трудови възнаграждения са 13% за зачетен трудов стаж и професионален опит от 13г., 4м. и 9дена/чл.10/, т.е по 1% на всяка прослужена година. На 04.03.2021г. на ищеца е връчено предложение на работодателя за прекратяване на трудовия договор по чл. 331 КТ срещу обезщетение от четири брутни месечни заплати. На 04.03.2021г. ищецът е положил подпис, с който е удостоверил приемане на предложението при условията посочени в него. На същата дата, работодателят е издал заповед № 46, с която считано от 09.03.2021г. е прекратено трудово правоотношение с ищеца. Заповедта е връчена на ищеца на 08.03.2021г. и в нея е вписано задължение на работодателя за изплащане на обезщетение по чл. 331, ал. 2 КТ в размер на четири брутни месечни работни заплати. В чл. 17 и сл. от Вътрешните правила за работна заплата на ответното дружество са регламентирани допълнителните трудови възнаграждения. Предвидено е, че те се изплащат на работниците за допълнителни качества на работната сила или за нейното полагане при условия, отклоняващи се от нормалните. Извън тези случаи, работодателят има право да изплаща и други допълнителни възнаграждения, уредени във Вътрешните му правила за РЗ и уговорени в индивидуалния договор. Предвидено е, че допълнителните възнаграждения се уговарят в индивидуалния договор или допълнително споразумение към него. Съгласно чл. 19, допълнителните възнаграждения се изплащат ежемесечно и тези с постоянен характер са за придобит трудов стаж и професионален опит. С непостоянен характер са възнаграждения, които се изплащат при възникване на конкретно предварително посочено основание. В чл. 22 е регламентиран начинът на формиране на възнаграждението за придобит трудов стаж и професионален опит- 1% за всяка година придобит трудов стаж. На основание издавани от работодателя на основание чл. 19, ал. 3 от Вътрешните правила за работната заплата, заповеди в периода м.08.2020-м.02.2021г., за положения от ищеца труд в периода м.07.2020г.- м.01.2021г. същият е получавал допълнително възнаграждение в размер определен от работодателя. С въпросните заповеди такова допълнително възнаграждение са получавали множество работниците, като е видно, че то е било в различен размер вкл. за работници заемащи една и съща длъжност по щатното разписание.

За установяване размера на търсените обезщетения по делото е изслушано заключение на ССЧЕ, което съдът кредитира в цялост като неоспорено, компетентно изготвено на база проверена документация при ответника и приетите по делото писмени доказателства. От изслушаното заключение на в.л. се установява, че БТВ на ищеца за м.02.2021г., който е и

последният пълен отработен месец, е в размер на 1577,48лева, включващо 1396лева основно трудово възнаграждение и 181,48лева допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, респ. четирикратният му размер е 6309,92лева или 5678,93лева след удържане на ДОД. Изчислено във втори вариант, включващо и допълнително възнаграждение за ДМС, на база полученото през м.01.2021г., доколкото м.02.2021г. такова не е начислено от работодателя, в.л. определя брутното възнаграждение в размер на 1828,76лева, респ. четирикратният му размер на 7315,04лева или 6583,54лева след удържа на ДОД. Допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит според в.л. е правилно начислено и определено по размер от работодателя.

При така установените факти, спорът между страните е правен и е свързан с това дали имат характеристика на възнаграждение с постоянен характер получаващите от ищеца допълнителни възнаграждения под формата на допълнително материално стимулиране, от положителния отговор, на който зависи базата на възнаграждението, която следва да послужи при определяне на дължимото обезщетение по чл. 331, ал.2 КТ.

Приложими за казуса са индивидуалния трудов договор, Вътрешните правила на работодателя за работната заплата, КТ, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Съгласно чл. 15 НСОРЗ 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. Формираната съдебна практика, приема, че елементите, които се включват в брутното трудово възнаграждение при определяне и изчисляване на дължимото обезщетение по реда на чл. 331 КТ / така решение по гр.д. № 895/2009г. Четвърто ГО ВКС и др./ включва основното трудово възнаграждение и допълнителни трудови възнаграждения, които имат постоянен характер - предвидими и сигурни, определени в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор. В случая, в индивидуалния трудов договор страните са уговорили дължимост само на допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. Няма ангажирани доказателства, ответното дружество да е страна по КТД, респ. ищецът да е член на браншова синдикална организация. От представения от ищеца КТД не може да се изведе извод, че ответното дружество е страна по него, още повече този факт е оспорен от него. Наред с това, видно и че в представения КТД липсва уговорка за дължимост на допълнителни трудови възнаграждения за работниците ангажирани в сектора извън тези за придобит трудов стаж и професионален опит, научна степен, извънреден труд. В правилата на работодателя е регламентирано изплащане на допълнителни трудови възнаграждения в зависимост от допълнителните качества на работната сила или полагането на труда при условия отклоняващи се нормалните. Само това за стаж и професионален опит е определено като такова с постоянен характер. От изготвяните от работодателя заповеди, въз основа на които е определял дължимо се всеки месец на ищеца допълнително възнаграждение, се установява, че такова е определяно от работодателя всеки месец в размер след преценка натовареността и оценка качеството на положения труд от работниците. След като това възнаграждение не е поставяно в зависимост единствено от отработеното време, то на същото няма как да бъде придаден характер на постоянно такова по смисъла на чл. 15, ал. 2 от НСОРЗ /така решение по гр.д. № 4256/2013г., Четвърто ГО ВКС/. Затова, независимо, че такива възнаграждения са начислявани ежемесечно от работодателя, т.е редовно, но в променлив размер, не нямат постоянен и предвидим характер, като поставени в зависимост единствено от обема на работата и качеството на трудовия резултат. Следователно,

правилно този вид възнаграждение не е взет предвид при определяне обезщетението по чл. 331, ал. 2 КТ. Неоснователни са и възраженията, че неправилно е определен размерът на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. Чл. 12, ал. 8 от НСОПЗ определя, че 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. Както и в.л. сочи, едва въз основа на отработените дни през м.03.2021г. ищецът е придобил право на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит от 14%, както му е било и начислено, но за възнаграждението за м.03. Възнаграждението за м.03.2021г., доколкото не касае пълен отработен месец, няма как да служи като база за определяне обезщетението по чл. 331, ал.2 КТ. Ирелевантно за спора е дали ищецът е ползвал или не във време на трудовото правоотношение платен годишен отпуск, тъй като той се включва в трудовия му стаж, респ. не влияе върху размера на обезщетението по чл. 331, ал. 2 КТ и начина на изчисление на допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. Този факт би имал значение единствено относно дължимостта на обезщетение по чл. 224 КТ, с какъвто спор обаче съдът не е сезиран. Затова, при определяне размера на дължимото обезщетение следва да се съобрази първи вариант от заключението, съобразно който дължимото обезщетение по чл. 331, ал. 2 КТ е в размер на 5678,93лева, след удържан ДОД. Страните не са спорили, че ищецът е получил плащане от работодателя на обезщетение по чл. 331, ал. 2 КТ от 5678,93лева, с което и задължението на ответника е погасено. В заключение, исковата претенция е неоснователна и следва да бъде отхвърлена. Неоснователността на главния иск обуславя неоснователност и на акцесорния му за обезщетение за забава.

На основание чл.78, ал.3 ГПК, ищецът следва да понесе разносните сторени от ответника. Претендиран са такива за юк. възнаграждение. На основание чл. 78, ал.8 ГПК /ДВ бр. 8/24.01.2017г./ и чл. 25, т.1 от Наредбата за заплащане на правната помощ, съдът определя юк. възнаграждение в полза на ответника в размер на 100лева, отчитайки факта, че липсва фактическа и правна сложност на спора.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ исковите на **Й. Д. К.**, ЕГН ***** с адрес *** срещу «Дитсманн» АД, ЕИК 831914845 със седалище и адрес на управление: *** за осъждане ответника да заплати на ищеца сумата от **1438,68лева**, представляваща неплатен остатък от дължимо обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие на основание чл. 327, ал.1, т. 2 КТ, ведно със законната лихва считано от датата на подаване на исковата молба- 19.04.2021г. до окончателното погасяване на задължението и **7,19лева**, представляваща дължимо обезщетение за забава върху главницата за периода 02-18.04.2021г.вкл., на основание чл. 331 КТ и чл. 86 ЗЗД.

ОСЪЖДА **Й. Д. К.**, ЕГН ***** да заплати на «Дитсманн» АД, ЕИК 831914845 сумата от **100лева**, представляваща направени в производството съдебно-деловодни разноски за юк.възнаграждение, на основание чл. 78, ал.3 ГПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Варненски окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Варна: _____