

# РЕШЕНИЕ

№ 4142

гр. София, 07.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 179 СЪСТАВ**, в публично заседание на дванадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: **ГЕРГАНА ИВ. КРАТУНКОВА**

при участието на секретаря Р.Д.

като разгледа докладваното от **ГЕРГАНА ИВ. КРАТУНКОВА** Гражданско дело № 20231110127533 по описа за 2023 година

Ищецът М. В. В. е предявил срещу „У.Е.У.“ осъдителни иски с правно основание чл.220, ал.1 КТ чл. 222, ал. 1 КТ, чл. 224, ал. 1 КТ, както и иски по чл. 86, ал.1 ЗЗД.

В исковата молба се твърди, че страните са се намирали в трудово правоотношение, породено от сключен трудов договор на 30.04.2014 г., като ищецът е бил назначен на длъжността „Стюард“. Твърди, че в сключения между страните договор са били налице следните разпоредби:

- Служителят ще има право да получи стандартната заплата, предлагана от У.Е. за длъжността, заемана от служителя по това време. След всеки планиран и приключен сектор Работодателят ще плати на Служителя така нареченото „секторно заплащане“. С настоящото страните изрично се договарят и потвърждават, че сумата на първите два планирани и приключени сектора за всеки ден ще се счита за включена в размера на основната брутна заплата на Служителя съгласно чл. 56, и че Работодателят няма да направи никакво отделно плащане за тези сектори. Страните се договарят, че към момента на подписване на този договор, размерът на всяко секторно заплащане за секторите, приключени от Служителя в един и същ ден в допълнение към първите два сектора (т.е. за всеки 3-ти, 4-ти, 5-ти, т.н. сектор в един и същ ден), ще бъде 12.5 евро (дванадесет точка пет евро), бруто, като сумата ще бъде изплащана допълнително от Работодателя на месечна база.

- Служителят има право на годишен отпуск, както е регламентирано в съответните разпоредби на Кодекса на труда, пропорционално на срока на трудовото правоотношение на Служителя, като основният платен годишен отпуск на Служителя и допълнителният отпуск за работа при ненормирано работно време е 25 работни дни.“

Заявява, че размерът на уговореното секторно плащане е увеличен на 20,5 евро, като с последващи споразумения длъжността му е изменяна на „Старши стюард“ и „Изпълняващ длъжността CRM инструктор кабинен екипаж“. На 01.06.2016 г. е назначен на длъжността „CRM инструктор кабинен екипаж“.

Сочи, че На 20.05.2020 г. трудовият договор от 30.04.2014 г., е прекратен от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ във вр., с чл. 220, ал. 1 от КТ, като в резултат на това същият е бил длъжен да заплати на ищеца обезщетение за неспазено

предизвестие по чл. 220, ал. 3 от КТ, обезщетение при уволнение по чл. 222, ал. 1 от КТ, както и обезщетение за неизползвания от ищеца отпуск по чл. 224, ал. 1 от КТ.

Ищецът твърди, че През 2020 г. (както и в предходни календарни години) ответникът, в нарушение на разпоредбите на чл. 5 от трудовия договор от 30.04.2014 г. не е начислявал за съответните месеци и не е изплащал на ищеца в пълен размер в уговорения от страните срок „секторни плащания“ за всички прелетени от него сектори, въпреки че ищецът е бил част от кабинния екипаж на оперирани от У.Е. самолети и е изпълнявал международни рейсове („сектори“), като според него неплащането се дължи на позоваването на чл.5б от сключения трудов договор, която според ищеца се явява недействителна. Ищецът посочва, че ответникът не начислявал и заплащал дължимите съгласно трудовия договор и закона секторни плащания и не е взел предвид всички дължими секторни плащания при определяне на размера на дължимите обезщетения.

Ищецът сочи, че през периода от постъпването му на работа до датата на прекратяване на трудовото му правоотношение е имал право на удължен платен годишен отпуск, като независимо от броя на летателните часове през съответната календарна година ответникът не е уведомявал ищеца за размера на полагащия му се удължен годишен отпуск. Заявява, че към датата на прекратяване на ТПО е имал 123 дни платен отпуск, които не са му изплатени от работодателя – ответник. Ищецът смята, че причината за непредоставянето на дължимия платен отпуск е разпоредбата на чл.13 от трудовия договор, която смята за недействителна, поради противоречие с европейското законодателство. Претендира ответникът да му заплати следните суми:

- сумата от **1 191 лв.**, представляваща неизплатената част от дължимото от ответника обезщетение по чл. 220, ал. I от КТ, както и законната лихва върху посочената сума за периода от 01.07.2020 г. до датата на предявяване на настоящата искова молба в размер на **354.92 лв.**;

- сумата от **397 лв.**, представляваща неизплатената част от дължимото от ответника обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ, както и законната лихва върху посочената сума за периода от 01.07.2020 г. до датата на предявяване на настоящата искова молба в размер на **118,31 лв.**;

- сумата от **7 547,88 лв.**, представляваща неизплатената част от дължимото от ответника обезщетение по чл. 224, ал. I от КТ, както и законната лихва върху посочената сума за периода от 01.07.2020 г. до датата на предявяване на настоящата искова молба в размер на **2 249.27 лв.**

Претендира се и законната лихва върху всяка от главниците от датата на исквата молба до окончателното плащане на вземането.

Ответникът „У.Е.У.“ в указания от съда едномесечен срок дава становище за неоснователност на ищцовите претенции. Релевира възражение за изтекла погасителна давност – поради изтичане на специална погасителна давност предвидена в чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ. По отношение на претендираните „секторните плащания“ твърди, че са налице неправилни изчисления, тъй като същите били дължими след втория сектор за деня, а ищцовата страна включвала всички прелетени сектори. Освен това тези плащания се изчислявали и простирали в периода 21-20 число, а не 1-30 число, като било възможно направените сектори за един месец да се платят през следващи. Ответникът оспорва установителния иск за прогласяване на недействителността на цитираната в исквата молба договорна клауза, като посочва, че същата е законосъобразна и е резултат от постигнато съгласие между страните „секторните плащания“ да се дължат след втория прелетен сектор за деня. Оспорва, че на ищеца се полага удължен платен годишен отпуск. Подробно аргументира и неоснователността на исквете на ищеца за прогласяване на посочените в исквата молба клаузи от сключения трудов договор за недействителни.

От страна на ищеца е направено искане по чл. 214 ал. 1 ГПК за увеличаване размера на предявените иски, както следва:

Искът по чл. 220, ал. 1 КТ е увеличен на 4 743,33 лв., а законната лихва върху претендираната сума е увеличен на 1 413,43 лв.,

Искът по чл. 222, ал. 1 КТ е увеличен на 1 581,11 лв., а законната лихва върху претендираната сума е увеличен на 471,13 лв.,

Искът по чл. 224, ал. 1 КТ е увеличен на 9 080,42 лв., а искът за законна лихва върху претендираната сума е увеличен на 2 705,80 лв.

Така направеното изменение на исковете е допуснато от съда в проведеното на 12.02.2024 г. о.с.з.

***Съдът като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства приема за установено следното от фактическа страна:***

Между страните е отделено за безспорно, а и се установява от представените писмени доказателства, че за процесния период между същите е съществувало трудово правоотношение. Представен е трудов договор от 30.04.2014 г., сключен между У.Е. У. Кфт, в качеството на работодател и М. В., в качеството на служител. Видно от договора ищецът е бил назначен на длъжност „стюард“. Съгласно чл. 5а от същия, служителят има право да получава брутна заплата в размер на 3 550 евро, платима на 12 равни месечни вноски в зависимост от действително отработените месеци, която сума включва всички допълнителни месечни възнаграждения с постоянен характер, а именно:

*основна брутна заплата 2 235,75 евро годишно;*

*брутна еднократна сума от 177,50 евро годишно за допълнителна работа, извършвана извън графика ежедневно или над необходимите часове на работа или в почивен ден в съответствие с чл. 143 КТ;*

*брутна еднократна сума от 355 евро годишно за часовете на резерв или повикване за дежурство по време на готовност в съответствие с чл. 8 Наредба за допълнителните и други тр. възнаграждения;*

*брутна еднократна сума от 532,50 евро годишно за часовете на работа през следобедни и нощни смени;*

*брутна еднократна сума от 249,25 евро годишно за прослужено време и професионален опит на служителя.*

В чл. 5. „б“ страните са уговорили, че след всеки планиран и приключен сектор работодателят ще заплаща на служителя така нареченото „секторно плащане“, като първите два планирани и приключени сектора за всеки ден ще се считат включени в размера на основната брутна заплата на служителя и работодателят няма да бъде длъжен да прави отделни плащания за тези сектори. Размерът на всяко стандартно секторно плащане за секторите приключени от служителя в един ден, в допълнение към първите два сектора, ще бъде в размер на 12,50 евро бруто, която сума, ще бъде заплащана всеки месец от работодателя допълнително. Уговорено е също така, че служителят има право да получава за времето на изпълнение на международни полети допълнителни командировъчни по смисъла на раздел IV от Наредбата за командировките и специализациите в чужбина в размери, допълнително установени в изрична заповед от работодателя.

С анекс от 04.12.2014 г. договорът е изменен, като страните са уговорили, че ищецът ще изпълнява длъжността „старши член на кабинен екипаж“ считано от 05.12.2014 г. Съгласно посочения анекс размерът на основната брутна заплата, включваща горепосочените компоненти, се увеличава на 4 500 евро годишно, платими на 12 равни месечни вноски, а размерът на секторните плащания е посочено, че е 20,50 евро.

С анекс от 01.04.2015 г. договорът е изменен, като страните са уговорили, че ищецът ще изпълнява длъжността „старши член на кабинен екипаж“ считано от 01.04.2015 г. Съгласно посочения анекс размерът на основната брутна заплата, включваща горепосочените компоненти, се увеличава на 10 268 лева годишно, платими на 12 равни месечни вноски, а размерът на секторните плащания е посочено, че е 40,09 лева.

С анекс от 31.05.2015 г. договорът е изменен, като страните са уговорили, че ищецът ще изпълнява длъжността „CRM инструктор кабинен екипаж“ считано от 01.06.2015 г. Съгласно посочения анекс размерът на основната брутна заплата, се увеличава на 12 615 лева годишно, платими на 12 равни месечни вноски, а размерът на секторните плащания е посочено, че е 40,09 лева.

С анекс от 01.06.2016 г. договорът е изменен, като страните са уговорили, че ищецът ще изпълнява длъжността „CRM инструктор“ считано от 01.06.2016 г.

С анекс от 09.02.2018 г. договорът е изменен, като страните са уговорили, че размерът на основната брутна заплата, се увеличава на 13 872 лева годишно, платими на 12 равни месечни вноски, а размерът на секторните плащания е посочено, че е 40,09 лева.

С анекс от 18.05.2020 г. договорът е изменен, като страните са уговорили, че ищецът ще изпълнява длъжността „Старши член на кабинен екипаж“ считано от 11.05.2020 г. Съгласно посочения анекс размерът на основната брутна заплата, се увеличава на 14 407 лева годишно, платими на 12 равни месечни вноски, а размерът на секторните плащания е посочено, че е 40,09 лева.

Ответникът е представил Анекс от 14.12.2018 г. видно от който страните са изменили чл. 14 от трудовия договор, както следва *„Служителят има право на удължен платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ, чийто размер зависи от броя на пролетните часове през съответната календарна година, както следва: до 400 пролетени часа - 36 работни дни; от 401 до 600 пролетени часа - 40 работни дни; от 601 до 700 пролетени часа - 45 работни дни; над 700 пролетени часа - 48 работни дни. Служителят има също така право на 5 дни допълнителен годишен отпуск за работа при специфични условия на труд по чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ. Страните се съгласяват, че горните отпуски се дават в съответствие с Политиката за отпуски на работодателя и че работодателят по всяко време може да промени правото на служителя за такива, единствено изключение от това правило е ако служителят има право на такива отпуски по силата на закона. Този анекс влиза в сила от 01.01.2019 г.“*

От страна на ищеца е представено „обяснение на заплатите на кабинен екипаж“, „Инструктори кабинен екипаж Политика за възнагражденията при обучение У.Е. У.“.

Ответникът е представил Политика за отпуските на „У.Е. У.“ Кфт. – Б. /л.115/.

Представени са работните графици на ищеца, както и фишовите за работна заплата. Видно от фиша за м. Май 2020 г. на ищеца са изплатени обезщетение за неползван отпуск за 53 дни – 2 917,65 лв. и обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ /л.186/.

Ответникът е представил разпечатка от имейл кореспонденция /л.188/ от 19.05.2020 г. адресиран до ищеца, в който е посочено, че в продължение на проведен разговор като приложен файл се изпращат уведомление за прекратяване на трудовия договор, както и че оригиналите ще бъдат изпратени по пощата. Представена е разпечатка и от втори имейл /л.192/ също от 19.05.2020 г., в който е посочено, че ищецът следва да върне описаните в имейла вещи, както и да представи трудова книжка. Представен е и опис за връщане на вещи при напускане на дружеството от 19.05.2020 г. /л.198/ и справка за удържка от заплати /л.199/. Представена е Заповед № 21098/19.05.2020 г. за прекратяване на трудовото правоотношение считано от 19.05.2020 г., в която е посочено, че основание за прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие е съкращаване на щата, както и Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение. **Между страните не е спорно обстоятелството, че трудовото правоотношение е прекратено считано от 19.05.2020 г.**

Ищецът е представил доказателства във връзка с датата на подаване на исковата молба – товарителница от Еконт Експрес, видно от която пратката е приета на 19.05.2023 г. /л.226/

Представена е справка за актуално състояние на Трудовите договори на ищеца към 03.10.2023 г. /л.229/ видно от която трудовият договор с ответника е бил сключен на 19.05.2014 г. и прекратен на 20.05.2020 г. От справката се установява, че за периода от

29.07.2020 г. до 02.08.2021 г. ищецът е бил в трудово правоотношение с „О.Ф.“ ЕООД. **За периода от 20.05.2020 г. до 28.07.2020 г. ищецът не е имал активни трудови договори.**

Ищецът е представил още и извлечение от трудовата книжка /л.236 и сл./; вътрешни правила за работна заплата; правилник за вътрешния трудов ред; обяснение на фиш за работна заплата /л.254/.

По делото е изслушана съдебно-икономическа експертиза. Съгласно заключението на вещото лице последният пълен отработен месец, предхождащ прекратяването на трудовото правоотношение с ищеца е м. декември 2019 г. Последният календарен месец, предхождащ прекратяването на трудовото правоотношение с М. В., през който същият е отработил най-малко 10 дни е м. март 2020 г. Във фиша за м. декември 2019 г. начислените суми за „секторно плащане” са в размер на 160,36 лева, за м. март 2020 г. - 80,18 лева. Във фиша за м. декември 2019 г. начислените суми за „бонус” са в размер на 292,66 лева, за м. март 2020 г. – 156,35 лева. Брутният размер на „секторно плащане” за прелетените от ищеца S, M, L и XL сектори, в т.ч. секторни плащания за първите два изпълнени сектора в съответните дни са в размер на 1 282,88 лева, за м. март 2020 г. - 561,26 лева. Размерът на обезщетението по чл. 220, ал. 1 от КТ е дадено в различни варианти, като начисленото такова от работодателя е **4 023,00 лв.:**

*ако се включат само постоянните елементи уговорени в чл. 5а от трудовия договор – обезщетението е 3 105,00 лв.;*

*ако се включат и сумите за секторни плащания и бонус – 4 464,06 лв. /респ. разликата с начисленото от работодателя е за доплащане 441,06 лв.;*

*ако в базата се включат начислените суми за "секторни плащания" включително и за първите два прелетени и бонус – обезщетението е 7831,62 лв. /респ. разликата с начисленото от работодателя е за доплащане 3808,62 лв./*

Относно размера на обезщетението по чл. 222, ал. 1 от КТ също са дадени различни варианти, посочено е, че начисленото от работодателя обезщетение е 0,00 лв., съответно:

*ако се включат само постоянните елементи уговорени в чл. 5а от трудовия договор обезщетението е 1035 лв.;*

*ако се включат и сумите за секторни плащания и бонус – 1488,02 лв.;*

*ако в базата се включат и начислените суми за "секторни плащания" включително и за първите два прелетени и бонус – 2610,54 лв.;*

Вещото лице е определило общия брой прелетени часове за всяка една година на ищеца, като в зависимост от общия им брой и посочените в чл. 30 от НРВПО е посочено, че лицето би имало право на 48 дни платен годишен отпуск за периода от 2014 г до 2019 г., а за 2020 г. - 36 дни. От направените проверки вещото лице е установило, че размерът на платения годишен отпуск, който ищецът е имал право да ползва е, както следва:

2014 г. – 21 дни;

2015 г. – 2016 г. – 25 дни;

2017 г. – 2018 г. – 41 дни;

2019 г. – 45 дни;

2020 г. – 13 дни; и респ. размера на остатъка неползван такъв е посочило, че е както следва:

2014 г. – 3 дни;

2015 г. – 9 дни;

2016 г. – 12 дни;

2017 г. - 0 дни;

2018 г. – 0 дни;

2019 г. – 40 дни;

2020 г. – 13 дни;

Във фиша за м. май 2020 г. на ищеца било начислено обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ за 53 дни в размер на 2 917,65 лева. Размерът на обезщетението по чл. 224 от КТ за 86 дни, в случай, че се вземе разликата между определения размер на отпуската съгласно чл. 30 от НРВПО и ползания отпуск от ищеца и в базата по чл. 17 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата са включени плащанията за прелетени сектори, в т.ч. и за първите два, **отразените в brutното възнаграждение**, „секторно плащане” и „бонус” според експерта би възлизало на 11 225,32 лева, като върху разликата от 8 307,67 лева, законната лихва за периода 01.07.2020 г. до 22.05.2023 г. вещото лице сочи, че е 2 451,13 лева.

Вещото лице е посочило, че в brutното трудово възнаграждение на ищеца за м. декември 2019 г. е начислена сума за „секторно плащане” в размер на 160,36 лева /*общо 4 прелетени сектора*/. В случай, че към brutното трудово възнаграждение се включи и сумата за първите два прелетени сектора на ден, то общият размер на секторните плащания би възлизал на 1 282,88 лева.

В brutното трудово възнаграждение на В. за м. март 2020 г. била начислена сума за „секторно плащане” в размер на 80,18 лева /*общо 2 прелетени сектора*/. В случай че към brutното трудово възнаграждение се включваше и сумата за първите два прелетени сектора на ден, то общият размер на секторните плащания би възлизал на 561,26 лева.

Относно обезщетението по чл. 224, ал. 1 от КТ за 53 дни неизползван платен годишен отпуск вещото лице е посочило, че начисленото от работодателя е 2917,65 лв., като:

*ако се включат само постоянните елементи уговорени в чл. 5а от трудовия договор обезщетението е 2742,56 лв.;*

*ако се включат и сумите за секторни плащания и бонус – 3943,25 лв., респ. разликата е за доплащане – 1025,60 лв.;*

*ако се включат и начислените суми за "секторни плащания" включително и за първите два прелетени и бонус – 6917,93 лв., респ. разликата е за доплащане 4 000,28 лв.*

Вещото лице е посочило, че остатъкът от неизползвания платен годишен отпуск на ищеца в случай, че полагаемият е бил определен на база чл. 30 НРВПО е както следва:

2014 г. – 33 дни;

2015 г. – 32 дни;

2016 г. – 35 дни;

2017 г. – 7 дни;

2018 г. – 7 дни;

2019 г. – 43 дни;

2020 г. – 36 дни;

Съгласно заключението към датата на прекратяване на трудовото правоотношение /м. май 2020 г./ правото за ползване на платен годишен отпуск е погА.о по давност за годините 2014 - 2017 г. За периода 2018 г. - 2020 г. общият брой на дните неизползван платен годишен според експерта е **80 дни**.

Изслушана е допълнителна съдебно-икономическа експертиза, по която вещото лице е дало заключение за броя дни неползван отпуск (*съгласно уговореното между страните досежно отпуските*) за 2019 г. – 40 дни и за 2020 г. – 13 дни. Дадени са различни варианти относно размера на обезщетението. Посочено е и какъв би бил остатъкът от неползвания отпуск на база сключения договор и чл. 30 НРВПО, както и различни варианти на обезщетението, в зависимост от това какво включва БТВ.

По делото е изслушана и съдебна компютърно-техническа експертиза, от която се

установява, че авторът на представения от ищеца документ с име „Cabin Crew payslip explanation.pdf“, както и на документа, който към момента се намира в системата на ответника с име „AHBG cabin crew payslip explanation.pdf“, е „\*\*\*“. Към момента на проверката от вещото лице в информационната система на ответника имало публикуван документ с име „AHBG cabin crew payslip explanation.pdf“. Посочено е, че на 25.01.2019 г. документ с име „Cabin Crew payslip explanation.pdf“ е бил качен в системата „WizzPort“ на ответника, в същата папка, в която към момента се намирал документът с име „AHBG cabin crew payslip explanation.pdf“. Какво е било съдържанието на този файл към процесния период вещото лице не може да каже, доколкото файлът с това име вече не бил наличен. Съдържанието на публикувания документ към датата на проверката и съдържанието на представения от ищеца документ в електронен формат не съвпадали напълно, но съдържали сходна информация и структура. Различавали се по числата и по част от представената информация.

Изслушана е допълнителна съдебно-икономическа експертиза. Според експерта размера на неползвания платен годишен отпуск в случай че се включи отпуска за ненормирано работно време /с оглед уговореното в трудовия договор/ и полагаемият отпуск, определен на основание чл. 30 НРВПО, пропорционално на отработените дни, е 188 дни за целия период /2014 г. – 2020 г./, а размерът на непогасения по давност такъв е 79 дни за 2018 г. – 2020 г.

Вещото лице е посочило различни варианти на обезщетението по чл. 222, ал. 1 КТ съобразявайки, че платеното от ответника е в размер на **1 341,00 лв.**, а именно:

*ако се включат само постоянните елементи уговорени в чл. 5а от трудовия договор обезщетението е 1035,00 лв.;*

*ако се включат и сумите за секторни плащания и бонус – 1488,02 лв., респ. разликата е за доплащане – 441,06 лв.;*

*ако се включат и начислените суми за "секторни плащания" включително и за първите два прелетени и бонус – 2610,54 лв., респ. разликата е за доплащане 1269,54 лв.*

Съгласно заключението размерът на обезщетението по чл. 224 от КТ за 79 дни, в случай, че се вземе разликата между определения размер на отпуската съгласно чл. 30 от НРВПО, отпуската за ненормирано работно време и ползвания отпуск от М. В. и в базата по чл. 17 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата са включени плащанията за прелетени сектори, в т.ч. и за първите два, отразените в брутното възнаграждение „секторно плащане“ и „бонус“ би възлизало на 7705,66 лева, като върху разликата от 4 788,01 лева законната лихва за периода 01.07.2020 г. до 22.05.2023 г. според вещото лице е 1431,30 лева.

**При така установената фактическа обстановка, Софийски районен съд прави следните изводи от правна страна:**

**По иска с правно основание чл. 74, ал. 4, вр. ал. 1 пр. 1 и 2 КТ за прогласяване недействителността на чл. 5б от Трудовия договор, който предвижда „С настоящото страните изрично се договарят и потвърждават, че сумата на първите два планирани и приключени сектора за всеки ден ще се счита за включена в размера на основната брутна заплата на Служителя и че работодателят няма да прави никакво отделно плащане за тези сектори.“**

За уважаване на предявения иск в тежест на ищеца е да докаже наличието на уговорена клауза в трудовия договор, чиято недействителност твърди. Така посоченото не е спорно между страните и се установява от съдържанието на приложения трудов договор.

Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, 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. Тя се определя от трудовия договор или в споразумението по чл. 107 КТ, според прилаганата система на заплащане на труда.

Допълнителните трудови възнаграждения са различни плащания: за трудов стаж и професионален опит, за по-висока лична квалификация, за нощен труд, за положен извънреден труд, за работа през почивни дни и дните на официални празници, за времето, през което работникът или служителът е на разположение на работодателя извън територията на предприятието и др. В конкретния случай страните по трудовото правоотношение са се съгласили, че при приключване на повече от два сектора на ден, работникът ще получава допълнително възнаграждение за положения труд, като първите два сектора за деня се включват в основната заплата, а следващите се заплащат допълнително. Уговорените „секторни плащания“ за всеки полет всъщност представляват премиално допълнително трудово възнаграждение, част от което е включено в основното трудово възнаграждение, а друга част се заплаща отделно в зависимост от изпълнените летателни часове, поради което не може да става дума за противоречие със закона, тъй като клаузата касае единствено размера на допълнителното трудово възнаграждение и начина и условията за плащането му, което не е в противоречие с императивни правни норми. Освен това, както трудовият договор, така и анексите към него са подписани от работника, което обстоятелство не се оспорва от ищеца. Не може да се възприеме и становище за заобикаляне на закона посредством клаузата, тъй като с договорените изменения в трудовия договор не се цели постигането на забранен от закона резултат, доколкото от волята на страните по договора зависи дали ще се заплаща, при какви условия и в какъв размер допълнително трудово възнаграждение. Не са нарушени разпоредбите на чл. 242 КТ и чл. 4, ал. 2 НСОПЗ, защото страните са уговорили допълнително трудово възнаграждение, а положеният от ищеца труд съобразно изпълнението на определените трудови задачи се покрива от основната заплата на ищеца. И доколкото НСОПЗ изрично предвижда в чл. 13 възможността за уговаряне на допълнително възнаграждение и страните в съответствие с ал. 2 на същия член са определили условията и размера на това възнаграждение, то не е налице противоречие и с чл. 247 КТ. Поради всичко това, предявеният установителен иск за недействителност на клаузата на чл. 5б от трудовия договор следва да се отхвърли като неоснователен.

**По иска с правно основание чл. 74, ал. 4, вр. ал. 1 пр. 1 и 2 КТ за прогласяване недействителността на чл. 13 от трудовия договор, който предвижда, че „Основният платен годишен отпуск на служителя и допълнителният отпуск за работа при ненормирано работно време е 25 работни дни“ .**

На първо място следва да се посочи, че съгласно чл. 13 от договора размерът на платения годишен отпуск – основен и допълнителен такъв за работа при ненормирано работно време е 25 дни. В исковата молба ищецът е развил съображения в насока, че има право на удължен платен годишен отпуск съгласно чл. 30 НРВПО. Така посоченото е оспорено от ответника, като последният е развил съображения в насока, че ищецът не е член на летателния състав, но въпреки това в пределите на добрата си практика и воля решил да предостави за периода от 2017 г. до 2020 г. удължен годишен отпуск и на членовете на кабинния екипаж. От страна на ответника в тази връзка е представен Анекс от 14.12.2018 г. /л.123/ видно от който страните са изменили чл. 14 от трудовия договор, както следва „Служителят има право на удължен платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ, чийто размер зависи от броя на пролетените часове през съответната календарна година, както следва: до 400 пролетени часа - 36 работни дни; от 401 до 600 пролетени часа - 40 работни дни; от 601 до 700 пролетени часа - 45 работни дни; над 700 пролетени часа - 48 работни дни. Служителят има също така право на 5 дни допълнителен годишен отпуск за работа при специфични условия на труд по чл. 156, ал. 1, т. 1 от КТ. Страните се съгласяват, че горните отпуски се дават в съответствие с Политиката за отпуски на работодателя и че работодателят по всяко време може да промени правото на служителя за такива, единствено изключение от това правило е ако служителят има право на такива отпуски по силата на закона. Този анекс влиза в сила от 01.01.2019 г.“ Видно от чл. 10 от Политика за отпуските на „У.Е. У.“ Кфт. – Б. „ Считано от 01.01.2019 г. служителите с право на удължен годишен отпуск, които все още работят при работодателя към 01.01.2019 г., ще имат право да получат допълнителен удължен

Най-напред по така предявения иск съдът намира за необходимо да изследва въпроса ищецът дали е лице, което има право на удължен годишен отпуск, с оглед обстоятелството, че заеманите от същия длъжности са били както следва: „стюард“ „стариши член на кабинен екипаж“, „CRM инструктор кабинен екипаж“.

Съгласно чл. 155, ал. 5 КТ, някои категории работници и служители в зависимост от особеностите на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, като категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет. Разпоредбата на чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ предвижда, че при условията на чл. 155, ал. 2 работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни; като видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет. В тази връзка, Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, приета на основание чл. 156, ал. КТ – в чл. 2, ал. 4, предвижда, че право на допълнителен платен годишен отпуск за видове работи, извършвани при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, имат и работници и служители, които извършват работи като членове на екипажите от летателните състави на въздухоплаването. Съгласно чл. 30 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, работниците и служителите от летателния състав на гражданското въздухоплаване имат право на удължен платен годишен отпуск съобразно пролетените часове, както следва: до 400 пролетени часа - 36 работни дни; от 401 до 600 пролетени часа - 40 работни дни; от 601 до 700 пролетени часа - 45 работни дни; над 700 пролетени часа - 48 работни дни. Двете наредби не предвиждат дефиниция за „летателен състав на въздухоплаването“, поради което терминът следва да се тълкува съгласно чл. 46, ал. 1 ЗНА, в смисъла, който най-много отговаря на други разпоредби, на целта на тълкувания акт и на основните начала на правото на Република България. Във връзка с горното, според чл. 34 от Закона за гражданската авиация, членовете на екипажа на въздухоплавателно средство включват членовете на полетния екипаж и членовете на кабинния екипаж. В този смисъл са и Приложение № 1 и Приложение № 6 към Конвенцията за международно гражданско въздухоплаване, глава 1, дефиниции; както и Регламент /ЕС/ № 965/2012 на Комисията от 5 октомври за определяне на технически изисквания и административни процедури във връзка с въздушните операции в съответствие с Регламент /ЕО/ № 216/2008 на Европейския парламент и съвета. Горните нормативни актове обаче не дават отговор на спорния въпрос дали „летателният състав на гражданското въздухоплаване“ по смисъла на чл. 30 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, включва само членовете на полетния/летателен/технически/авиационен екипаж по смисъла на Закона за гражданската авиация, който пряко осъществява полета, или включва всички членове на екипажа на въздухоплавателното средство, т. е. и кабинния екипаж, който се грижи за пътниците по време на полета и отговаря за тяхната безопасност. НРВПО, съгласно чл. 155 и чл. 156 от КТ, цели да предостави допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки. В тази връзка, макар че отговорността за безопасността на полета безспорно е по-голяма за членовете на летателния екипаж, неблагоприятните условия при които полагат труд всички членове на екипажа – честата смяна на часовите зони, спадът на налягането, шум, вибрации и радиация са еднакви както за полетния екипаж, така и за кабинния екипаж. Предвид това съдът намира, че като употребява термина „летателен състав“, наредбата не изключва кабинния такъв, а го противопоставя на наземния състав, обслужващ въздухоплаването. Индиция в този смисъл е и чл. 1, т. 4 от Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране /което съгласно чл. 104 КТ, също се извършва съобразно характера и особените условия на труд/, съгласно който от първа категория при пенсиониране е трудът на: пилот, щурман, радист, борден инженер (механик), парашутист, стюардеса (стюард) и

борден съпроводител, работещи във въздухоплаването. С оглед изложеното настоящият съдебен състав приема, че „летателният състав на гражданското въздухоплаване“ по смисъла на чл. 30 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, включва и кабинния състав на екипаж на въздухоплавателното средство, т.е. и стюардите и стюардесите /в този смисъл и Решение № 1290 от 2.06.2022 г. на СГС по в. гр. д. № 9262/2021 г./ Поради развитите съображения, съдът приема, че ищецът е имал право на удължен годишен отпуск. Действително с представения от страна на ответника анекс от 2018 г. на ищеца е предоставен именно такъв отпуск, като във вътрешните правила на дружеството – Политика за отпуски е предвидена възможност удължен платен годишен отпуск да се използва и за 2017 г. и 2018 г. вкл. Доколкото обаче така сключеният Анекс има действие занапред, то за част от процесния период между страните е била действала именно оспорваната от ищеца клауза от трудовия договор и предвид, че съдът достига до извода, че ищецът е лице, което има право на удължен годишен отпуск, то чл. 13 от договора, който предвижда, че ищецът има право на 25 дни отпуск противоречи на императивно установените минимума в чл. 30 НРВПО, с оглед на което клаузата от трудовия договор се явява недействителна и така предявеният иск следва да бъде уважен.

**По иска с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ** в тежест на ищеца е да докаже, че между страните е съществувало трудово правоотношение, прекратено чрез отправяне на предизвестие, чийто срок ответникът не е спазил, и размера на БТВ за неспазения срок на предизвестieto. При доказване на тези факти в тежест на ответника е да докаже спазването на предизвестieto, респ. – плащането на обезщетението.

Между страните не е спорно, че е съществувало трудово правоотношение, в това число че същото е прекратено чрез отправяне на предизвестие, чийто срок ответникът не е спазил и който съгласно чл. 11 от трудовия договор е 3 месеца. Спорен е въпросът досежно размера на БТВ.

Съгласно чл. 17, ал. 1 НСОРЗ в брутното трудово възнаграждение в случаите на чл. 177 КТ и чл. 228 КТ се включва основното трудово възнаграждение, възнаграждението над основната заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда, допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективния или индивидуалния трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, доколкото друго не е предвидено в КТ, както и други изрично изброени възнаграждения. В чл. 15 НСОРЗ като допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер наредбата определя 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. В чл. 7 от процесния трудов договор е уговорено, че работното време на служителя ще се определя на базата на двумесечен период от време при 40 работни часа на седмица и работа на непрекъснати смени, включително и в неделни дни. Касае се за „повременна“ система на заплащане на труда, зависеща единствено от уговореното работно време. Уговореното в трудовия договор заплащане на т.нар. „секторни плащания“ нямат характер на „сделни“ елементи, които да придават смесен характер на заплащане на труда, тъй като е уговорено не като част от основното трудовото възнаграждение, а като допълнително възнаграждение. За да може това допълнително възнаграждение да се вземе предвид и да се включи при определянето на брутното трудово възнаграждение, въз основата на което се определя дължимото възнаграждение по чл. 177, ал. 1 КТ и чл. 228 КТ, същото следва да е с постоянен характер по смисъла на чл. 17, ал. 1, т. 3 НСОРЗ. По въпроса за определянето на възнаграждението като такова с постоянен характер има формирана съдебна практика - така решение № 540/07.07.2010 г. по гр.д. № 895/2009 г. на ВКС, IV ГО, решение № 847/14.01.2011 г. по гр.д. № 1558/2009 г. на ВКС, IV ГО, решение № 167/24.07.2013 г. по гр.д. № 1372/2012 г. на ВКС, III ГО и др. Основният извод, направен от ВКС съобразно цитираната практика е, че за основа за определянето на възнаграждението по чл. 177 КТ и чл. 228 КТ, се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен

характер, които са предвидими и сигурни и са определени в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор. В настоящия случай уговореното между страните секторно възнаграждение е обусловено единствено от изпълнените летателни часове над утвърдения норматив за деня, респективно от отработеното време на борда на самолета, през което работникът/служителят изпълнява трудовите си функции. Така уговорените плащания са дължими без изискване за постигане на определен резултат, независимо от качеството на положения труд и волята на работодателя. Средствата са предварително определени по размер в трудовия договор и са дължими от работодателя заедно с основното възнаграждение - помесечно. Предвид изложеното и доколкото изплащането на това възнаграждение е обусловено единствено от отработеното време от служителя */изпълнените летателни часове/* и при тълкуване на разпоредбата на чл. 15, ал. 2 НСОПЗ, логически и систематично заедно с разпоредбата на чл. 17, ал. 1, т. 3 от НСОПЗ, както и съобразно дадените в практиката разяснения, следва изводът, че предвидените месечни секторни плащания, в това число и секторни бонуси, имат характера на допълнително трудово възнаграждение с „постоянен характер“ по см. на чл. 17, ал. 1, т. 3 от НСОПЗ вр. чл. 15, ал. 2 от същата наредба и следва да се вземат предвид при определяне на базата за възнаграждението за използван платен годишен отпуск, респективно и при определяне на обезщетенията по чл. 224, ал. 1 КТ за неизползван платен годишен отпуск, чл. 220 КТ за неспазено предизвестие и чл. 222 КТ за оставане без работа. В базата за изчисляване на възнаграждението не следва да се включват комисионите за извършени продажби на борда на въздухоплавателното средство, които не са с постоянен характер и зависят от това дали и какви продажби на продукти, предлагани на борда, ще бъдат реализирани по време на полета, т.е. са свързани с постигане на определен резултат, и зависят от качеството на положения труд, броят на пътниците и други фактори в непостоянен характер.

Видно от заключението на вещото лице, размерът на обезщетението ако в базата се включат начислените суми за секторни плащания и бонуси възлиза на 4 464,06 лв., а ответникът е изплатил 4 023,00 лв., респ. дължимата се разлика възлиза на 441,06 лв. /л.285/. С оглед изложеното **искът следва да бъде уважен за сумата от 441,06 лв.**, а за разликата над него и до пълния предявен размер от 4 743,33 лв. подлежи на отхвърляне.

**По иска с правно основание чл. 222, ал. 1 КТ** в тежест на ищеца е да установи, че е работил по трудово правоотношение с ответника за посочения в исковата молба период, че трудовото правоотношение е прекратено на някое от посочените в разпоредбата основания, че в резултат на уволнението е останал без работа, времето през което е останал без работа, както и размера на последното брутно трудово възнаграждение – база за изчисляване на обезщетението по чл. 222, ал. 1 КТ. В тежест на ответника е да докаже, че е заплатил обезщетението в пълен размер.

Между страните не е спорно, че трудовото правоотношение е прекратено от страна на работодателя поради съкращаване на щата. Видно от представената справка от страна на ищеца за активни трудови договори същият в периода от 20.05.2020 г. до 28.07.2020 г. не е имал активни трудови договори. Досежно размера на брутно трудово възнаграждение, в частност какво включва в процесния случай, важи изложеното по-горе.

Съгласно експертното заключение съобразявайки, че платеното от ответника обезщетение е в размер на 1 341 лв., ако в базата за определяна на БТВ се включат и сумите за секторни плащания и бонус, то обезщетението възлиза на сумата от 1488,02 лв., респ. разликата е за доплащане – 441,06 лв. С оглед изложеното **искът следва да бъде уважен за сумата от 441,06 лв.**, а за разликата над него и до пълния предявен размер от 1581,11 лв. подлежи на отхвърляне.

**По иска с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ** в тежест на ищеца е да докаже, че за посочения период между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което в негова полза е възникнало правото на ползване на платен годишен отпуск и неговия размер, както и размера на брутното трудово възнаграждение, получено за последния пълен отработен месец преди уволнението. В тежест на ответника е да докаже или ползването на

отпуска, правото за което е възникнало, или заплащането на обезщетение за неползването му.

Спорен между страните е въпросът за размера на отпуска /в частност дали ищецът е имал право на удължен платен годишен отпуск/ и размера на БТВ. Според експертизата размерът на неползвания платен годишен отпуск в случай че се включи отпуска за ненормирано работно време */с оглед уговореното в трудовия договор/* и полагаемият отпуск, определен на основание чл. 30 НРВПО, пропорционално на отработените дни, е 188 дни за целия период /2014 г. – 2020 г./, а размерът на непогА.ия по давност такъв е 79 дни за 2018 г. – 2020 г. От страна на ответника е релевирано възражение за давност, което се явява основателно, като с оглед развитите по-горе съображения съдът счита, че ищецът е имал право на 79 дни отпуск за периода 2018 г. – 2020 г. Съгласно заключението размерът на обезщетението по чл. 224 от КТ за 79 дни, в случай, че се вземе разликата между определения размер на отпуската съгласно чл. 30 от НРВПО, отпуската за ненормирано работно време и ползвания отпуск от М. В. и в базата по чл. 17 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата са включени плащанията за прелетени сектори, в т.ч. и за първите два, отразените в brutното възнаграждение „секторно плащане” и „бонус” би възлизало на 7 705,66 лева, респ. разликата е за доплащане - 4 788,01 лева. С оглед изложеното **искът следва да бъде уважен за сумата от 4 788,01 лв.**, а за разликата над него и до пълния предявен размер от 9 080,42 лв. подлежи на отхвърляне.

Неоснователно е възражението на ответника за погасяването на процесните вземания по давност, защото същите се погасяват с изтичане на 3 – годишен давностен срок съгласно чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ, който не е изтекъл към датата на завеждане на делото.

#### **По исквете с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД:**

Съгласно чл. 228, ал. 3 КТ процесните обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение, се изплащат не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението заедно със законната лихва. Трудовото правоотношение на ищеца е прекратено на 19.05.2020 г., респ. 30.06.2020 г. е последният ден, в който е следвало да се изплатят обезщетенията и от 01.07.2020 г. ответникът е изпаднал в забава.

Лихвата за забава върху обезщетението по чл. 220, ал. 1 КТ в размер на 441,06 лв. за периода от 01.07.2020 г. до 21.05.2023 г. възлиза на 131,71 лв. до който размер искът следва да се уважи, а за горницата над него и до пълния предявен размер от 1 413,43 лв. подлежи на отхвърляне.

Лихвата за забава върху обезщетението по чл. 222, ал. 1 КТ в размер на 441,06 лв. за периода от 01.07.2020 г. до 21.05.2023 г. възлиза на 131,71 лв. до който размер искът следва да се уважи, а за горницата над него и до пълния предявен размер от 471,13 лв. подлежи на отхвърляне.

Лихвата за забава върху обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ в размер на 4 788,01 лв. за периода от 01.07.2020 г. до 21.05.2023 г. възлиза на 1429,78 лв. до който размер искът следва да се уважи, а за горницата над него и до пълния предявен размер от 2 705,80 лв. подлежи на отхвърляне.

#### **По разноските:**

При този изход на спора право на разноски имат и двете страни.

Ищецът претендира разноски за адвокатски хонорар в размер на 4 000 лв. и превод на документи в размер на 225,20 лв., като представя и доказателства за сторени такива /л. 336 и л. 337/, в това число и списък по чл. 80 ГПК. С оглед уважената част и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК на ищеца следва да се присъдят разноски в общ размер на **1 839,21 лв.**

Ответникът претендира разноски за депозити за експертиза в общ размер на 550 лв. и адвокатски хонорар 6 372,04 лв., като представя и доказателства за сторени такива /л.147, л.

316, л. 339 и сл./, в това число и списък по чл. 80 ГПК. От страна на процесуалния представител на ищеца е направено възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение, претендирано от ответника, което съдът с оглед фактическата и правна сложност, както и с оглед броя проведени о.с.з. намира за основателно и същото следва да бъде намалено на 5 000 лв., като с оглед отхвърлената част и на основание чл. 78, ал. 3 ГПК на ответника следва да се присъдят разноски в размер на **3 242,70 лв.**

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на съда сумата от **650,72 лв.**

Следва да бъде допуснато предварително изпълнение на решението на основание чл. 242, ал.1 от ГПК в частта относно присъдената сума по чл. 222, ал.1 КТ.

*Така мотивиран, съдът*

## РЕШИ:

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от М. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес \*\*\* срещу „У.Е.У., ЕИК \*\*\*“, със седалище и адрес на управление \*\*\*, **иск с правно основание чл. 74, ал. 4, вр. ал. 1, пр. 1 и 2 КТ** за обявяване недействителността на т.5б от трудов договор от 30.04.2014 г., **като неоснователен.**

**ОБЯВЯВА** за недействителна на основание чл. 74, ал. 4 КТ клаузата по т.13 от трудов договор от 30.04.2014 г. , сключен между „У.Е.У., ЕИК \*\*\*“, със седалище и адрес на управление \*\*\* и М. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес \*\*\*, предвиждаща че „Основният платен годишен отпуск на служителя и допълнителният отпуск за работа при ненормирано работно време е 25 работни дни“.

**ОСЪЖДА** „У.Е.У., ЕИК \*\*\*“, със седалище и адрес на управление \*\*\* **да заплати** на М. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес \*\*\*, **следните суми:**

**441,06 лв.**, представляваща обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, ведно със законната лихва, считано от дата на предявяване на исковата молба до окончателно изплащане на вземането и сумата от **131,71 лв.**, представляваща лихва за забава за периода от 01.07.2020 г. до 21.05.2023 г.,

**441,06 лв.**, представляваща обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ, ведно със законната лихва, считано от дата на предявяване на исковата молба до окончателно изплащане на вземането и сумата от **131,71 лв.**, представляваща лихва за забава за периода от 01.07.2020 г. до 21.05.2023 г.,

**4 788,01 лв.**, представляваща обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ, ведно със законната лихва, считано от дата на предявяване на исковата молба до окончателно изплащане на вземането и сумата от **1429,78 лв.**, представляваща лихва за забава за периода от 01.07.2020 г. до 21.05.2023 г., **като**

**ОТХВЪРЛЯ** иска по чл. 220, ал. 1 КТ за сумата **над 441,06 лв.** до пълния предявен размер от 4 743,33 лв. и иска по чл. 86, ал. 1 ЗЗД за сумата **над 131,71 лв.** до пълния предявен размер от 1 413,43 лв., иска по чл. 222, ал. 1 КТ за сумата **над 441,06 лв.** до пълния предявен размер от 1581,11 лв. и иска по чл. 86, ал. 1 ЗЗД за сумата **над 131,07 лв.** до пълния предявен размер от 471,13 лв. и иска по чл. 224, ал. 1 КТ за сумата **над 4 788,01 лв.** до пълния предявен размер от 9080,42 лв. и иска по чл. 86, ал. 1 ЗЗД за сумата **над 1429,78 лв.** до пълния предявен размер от 2 705,80 лв., **като неоснователни.**

**ОСЪЖДА** „У.Е.У., ЕИК \*\*\*“, със седалище и адрес на управление \*\*\* **да заплати** на М. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес \*\*\*, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от **1 839,21 лв.**

**ОСЪЖДА** М. В. В., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес \*\*\*, **да заплати** на „У.Е.У., ЕИК \*\*\*“, със седалище и адрес на управление \*\*\*, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК **3 242,70 лв.**

**ОСЪЖДА** „У.Е.У., ЕИК \*\*\*“, със седалище и адрес на управление \*\*\* **да заплати** по сметка на СРС, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК сумата от **650,72 лв.** – разноски в

производството.

**ДОПУСКА** на основание чл. 242, ал. 1 ГПК предварително изпълнение на решението в частта, с която е уважен искът по чл. 222, ал. 1 КТ.

*Решението, в частта относно допуснатото предварително изпълнение подлежи на обжалване с частна жалба пред Софийски градски съд в едноседмичен срок от връчването му, а в останалата част – с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.*

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_