

# РЕШЕНИЕ

№ 4375

гр. София, 12.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 180 СЪСТАВ**, в публично заседание на шестнадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: АСПАРУХ ЕМ. ХРИСТОВ

при участието на секретаря ПАОЛА ЦВ. РАЧОВСКА  
като разгледа докладваното от АСПАРУХ ЕМ. ХРИСТОВ Гражданско дело № 20221110155264 по описа за 2022 година

Производството по делото е образувано по подадена от К. В. Г. искова молба и уточняваща такава /л.157/ против „У.Е.У.Ц.“, чуждестранно акционерно дружество, извършващо дейност в Република България чрез клон с фирма „У.Е.У.Ц. - К.Б.“, с която са предявени обективно кумулативно съединени осъдителни искиви претенции и един установителен иск както следва:

1. Иск с правно основание чл. 128, т. 2 КТ за сумата от **22 149,14 лв.**, представляваща сбор от неизплатени „секторни плащания“ за периода от 01.09.2019 г. до 31.07.2022 г.;

2. Иск с правно основание чл. 215, ал. 1 КТ, вр. чл. 31, ал. 2 НСКСЧ за сумата от **7 369,09 лв.**, представляваща сбор от неплатени командировъчни пари за периода 01.09.2019 г. – 31.07.2022 г.;

3. Иск с правно основание чл. 177, ал. 1 КТ за сумата от **6 927,77 лв.**, представляваща сбор от неизплатени възнаграждения за дните, през които ищцата е ползвала платен годишен отпуск в периода 01.12.2019 г. – 31.07.2022г.;

4. Иск с правно основание чл. 264 КТ за сумата от **370,30 лв.**, представляваща сбор от неизплатени възнаграждения за положен труд през официални празници за периода 01.09.2019 г. – 09.09.2022 г.

5. Иск с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ за сумата от **32 725,27 лв.**, представляваща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск;

6. Искове с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД, както следва:

6.1. за сумата от **3 722,82 лв.**, представляваща обезщетение за забава на „секторни плащания“ за период от 10.10.2019 г. до 10.10.2022 г.;

6.2. за сумата от **889,89 лв.**, представляваща обезщетение за забава върху неизплатените възнаграждения за дните, през които ищцата е ползвала платен годишен отпуск за периода от 10.01.2020 г. до 10.10.2022 г.;

6.3. за сумата от **54,01 лв.**, представляваща обезщетение за забава върху

възнаграждения за положен труд през официални празници за периода от 10.01.2020 г. до 10.10.2022 г.

7. Иск с правно основание чл. 74, ал. 4, вр. ал. 1 пр. 1 и 2 КТ за прогласяване недействителността на клаузата от трудовия договор от 19.10.2010 г., съгласно която *„Страните изрично се съгласяват и признават, че сумата за първите два планирани и приключени сектора за всеки ден ще се считат включени в размера на основната брутна заплата на Служителя съгласно чл. 56 и Работодателят няма да прави отделни плащания за тези сектори“*, поради противоречието със законна, а в условията на евентуалност – поради заобикалянето му, и в частност на разпоредбите на чл. 242 КТ и чл. 247 КТ, вр. чл. 4, ал. 2 и чл. 16, ал. 2, т. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

**На основание чл. 214, ал. 1 ГПК, след формулирано от ищеца искане, с протоколно определение от 16.02.2024 г. е допуснато изменение на част от предявените искове, чрез увеличаване размера на същите, както следва:**

Искът с правно основание чл. 215, ал. 1 КТ, вр. чл. 31, ал. 2 НСКСЧ е увеличен от първоначално заявените 7 369,09 лв. на **29 249,44 лв.**;

Искът по чл. 177, ал. 1 КТ е увеличен от първоначално заявените 6 972,77 лв. на **8 221,73 лв.**;

Искът по чл. 224, ал. 1 КТ е увеличен от първоначално заявените 32 725,27 лв. на **35 109,30 лв.**;

Искът по чл. 86, ал. 1 ЗЗД - *обезщетение за забава върху неизплатените възнаграждения за дните, през които ищцата е ползвала платен годишен отпуск за периода от 10.01.2020 г. до 10.10.2022 г.*, е увеличен от първоначално заявените 889,89 лв. на **1090,30 лв.**

Ищцата извежда съдебно предявените си права при твърдения, че на 19.10.2010 г. между страните е сключен трудов договор, по силата на който считано от 07.11.2010 г. същата била назначена на длъжност „младши член на кабинния екипаж“, като след постъпването на работа започнала да изпълнява международни рейсове на посочената длъжност на оперирани от българското дружество въздухоплавателни средства. Съгласно трудовия договор, ищцата имала право да получава брутна заплата в размер на 3 500 евро годишно, платима на 12 равни месечни вноски, в зависимост от броя на месеците, действително отработени при Работодателя. Страните се съгласили, че общата брутна заплата ще включва всички допълнителни месечни възнаграждения с постоянен характер, а именно: основна заплата бруто 2 204 евро годишно, т.е. 183,66 евро на месец; брутна еднократна сума в размер на 175 евро годишно за допълнителна работа, извършена извън графика на дневна база или над изискваните часове на работа, или в почивен ден; брутна еднократна сума в размер на 350 евро годишно за часовете през които се полага дежурство в условията на постоянно разположение на повикване или е извикана на работа по време на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване в съответствие с чл. 8 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения; брутна еднократна сума в размер на 525 евро годишно за работните часове по време на следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума в размер на 246 евро годишно за прослужено време. Впоследствие съгласно договора служителът щял да има право на стандартна заплата, като след всеки планиран и приключен сектор работодателят следвало да заплаща и „секторно плащане“ – сума, заплащана след всеки планиран и приключен сектор, като за първите два такива всеки ден сумата щяла да бъде включена в размера на основната брутна заплата, без работодателят да прави отделни плащания, допълнителните сектори след първите два, приключени в един ден, следвало да се заплащат допълнително, като била уговорена за тях сума в размер на 10 евро.

Страните се договорили още, че служителът ще има право на допълнителни командировъчни по смисъла на Раздел IV от Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина /НСКСЧ/ в размери, допълнително установени в изрична заповед на работодателя. Работодателят следвало да удържа суми за задължителни осигурителни вноски и данъци, като възнаграждението следвало да бъде заплащано до

десетия ден от месеца, следващ текущия месец. Ищецът твърди, че на 30.06.2015 г. към процесния трудов договор било сключено допълнително споразумение. Съгласно него била определена брутна заплата в размер на 12 615 лв., платима на 12 равни месечни вноски, в зависимост от действително отработените месеци при работодателя. Било уговорено, че общата брутна заплата ще включва и всички допълнителни месечни възнаграждения с постоянен характер, а именно: основна заплата бруто 7 945 лв. годишно или 662,08 лв. месечно; брутна еднократна сума 631 лв. годишно за допълнителна работа, извършена извън графика на дневна база или над изискваните часове за работа, или в почивен ден; брутна еднократна сума в размер на 1 261 лв. годишно за часовете, през които се полага дежурство в условията на постоянно разположение на повикване или е извикан на работа по време на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване в съответствие с чл. 8 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения; брутна еднократна сума в размер на 1892 лв. годишно за часовете на работа по време на следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума в размер на 886 лв. за прослужено време. Работодателят следвало да заплаща и „секторно плащане“, като за първите два такива всеки ден сумата щяла да бъде включена в размера на основната брутна заплата, без работодателят да прави отделни плащания, допълнителните сектори след първите два, приключени в един ден, следвало да се заплащат допълнително, като била уговорена за тях сума в размер на 40,09 лева. Останалите уговорки, вкл. и тези за командировъчните и падежа, останали непроменени. На 21.07.2015 г. страните сключили допълнително споразумение, което предвиждало считано от 22 юли 2015 г. ищцата да изпълнява длъжността „Инструктор на кабинен екипаж“, като останалите разпоредби на основния договор оставали в сила. На 09.09.2022 г. трудовият договор бил прекратен на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ. Ищецът пояснява, че за процесната длъжност работодателят е въвел смесена система на заплащане на труда, като наред с brutното възнаграждение по чл. 5, б. „а“ от трудовия договор, в съответствие с чл. 16, ал. 2, т. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/ следвало да се начислява и допълнително възнаграждение според изработеното от съответния служител – т. нар. „секторно плащане“. В периода 01.09.2019 г. – 31.07.2020 г. не били платени секторни плащания в общ размер от 22 149,14 лв., посочени в колона № 2 от Таблица 1 в исковата молба. Претендира върху сумата и лихва за забава в общ размер на 3 722,82 лева за периода от датата на съответния падеж /съгласно изложеното в таблица № 1/ до 10.10.2022 г. Според ищцата една от причините работодателя да не е начислявал, респ. заплащал „секторни плащания“ за първите два международни полета (сектора) в размер на възнаграждението за стандартен сектор, уговорено в трудовия договор, които ищцата е изпълнявала в съответните дни през периода от 01.09.2019 г. до 09.09.2022 г., е резултат от позоваването от страна на работодателя на клауза от трудовия договор, която гласяла следното: *„Страните изрично се съгласяват и признават, че сумата за първите два планирани и приключени сектора за всеки ден ще се считат включени в размера на основната брутна заплата на Служителя съгласно чл. 5б и Работодателят няма да прави отделни плащания за тези сектори“*. Твърди че цитираната клауза е недействителна поради противоречието ѝ със закона и при условията на евентуалност - поради заобикаляне на закона и по-специално на разпоредбите на чл. 242 от КТ и чл. 247 от КТ във връзка с чл. 4, ал. 2 и чл. 16, ал. 2, т. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. На следващо място, се твърди, че не били изплащани и командировъчни съгласно Раздел IV от НСКСЧ, в размерите, предвидени в Приложение № 3А от НСКСЧ, макар ищцата да е участвала в международни рейсове. Сочи, че е останала дължима сума в размер на **7 369,09 лева** за периода от 01.09.2019 г. – 31.07.2022 г. В исковата молба се посочва, че на ищцата е било заплащано и по-малко възнаграждение по чл. 177, ал. 1 КТ за дните, през които е ползван платен годишен отпуск. Тези дни за периода 01.12.2019 г. – 31.07.2022 г. са изброени в Таблица 4, като според ищеца са останали неплатени суми, визирани в Таблица 4 в общ размер на **6 927,77 лв.** за цитирания период. Претендира и лихва за забава в общ размер на 889,89 лева. Ищцата твърди, че в периода 01.09.2019 г. – 09.09.2022 г. е работила по време на официални празници, за което не ѝ е бил заплащан удвоеният размер на дължимото ѝ се трудово възнаграждение, поради което

счита, че ѝ се дължи и сума в общ размер от **370,30 лв.** Претендира и лихва за забава в размер на 54,01 лева. Излага, че през периода на действие на трудовото правоотношение в съответствие с разпоредбите на чл. 30 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, е имала право на удължен платен годишен отпуск съобразно прелетените часове през съответната календарна година. Сочи, че към датата на прекратяване на трудовия договор е имала неизползван платен годишен отпуск в размер на 193 дни, за което следвало да се изплати обезщетение по чл. 224, ал. 1 от КТ, но ѝ било изплатено такова само за 37 дни, като размерът на обезщетението, бил определен без да се вземе предвид общият размер на „секторните плащания“, които ищцата е следвало да получи за „месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение“, поради което счита, че ответникът е длъжен да заплати разликата между платеното и реално дължимото обезщетение за неизползван платен годишен отпуск. С оглед описаното претендира **32 725,27 лева** обезщетение за неизползван отпуск. В заключение се претендира и законна лихва върху всички гореизброени главници от датата на предявяване на исковата молба до окончателното им плащане. При тези твърдения моли съда да уважи предявените искове. Претендира разноски.

С уточняваща молба и в изпълнение указанията на съда, ищцата е конкретизирала началните и крайни периоди на претенциите за мораторна лихва.

В срока за отговор на исковата молба, такъв е постъпил от ответника, с който предявените искове се оспорват като недопустими и неоснователни. Оспорва се допустимостта на исковете с твърдения, че същите са предявени срещу „У.Е.У.Ц.“, а не срещу клона, който бил работодателят на ищцата и надлежен ответник по делото, като излага подробни аргументи в тази насока. Твърди, че ответното дружество не се е намирало в трудови правоотношения с ищцовата страна – в такива бил клонът на ответника в Република България. Твърди се, че всички дължими суми към ищеца били изцяло заплатени. Ответникът оспорва установителния иск за прогласяване на недействителността на цитираната в исковата 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. По отношение на претендираните „секторни плащания“ ответникът твърди, че са налице неправилни изчисления от страна на ищеца, тъй като тези плащания 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 следващия. Оспорва се претенцията за командировъчни плащания, като се твърди, че на ищцата са заплатени всички дължими командировъчни пари. Сочи, че ищцата неправилно се позовавала на размера, записан в Приложение № 3А от НСКСЧ, тъй като той бил приложим само за екипажите на въздухоплавателни средства, които летят с национални и регистрационни знаци на Република България, като в тази връзка ответникът твърди, че самолетите му не летят с такива знаци. Командировъчните плащания се определяли със заповед на работодателя, без в трудовия договор и анексите към него да има препращания към Приложение № 3А от НСКСЧ. Препращането към Раздел IV от НСКСЧ имало за цел само да внесе яснота, че тези престации ще имат характер на командировъчни. Съгласно вътрешните правила на „У.Е.“ командировъчните се изчислявали и плащали между 21 и 20 число, а не между 1-30 число на месеца. Поддържа, че работодателят имал право да определя командировъчните плащания, вкл. и в размер, по-малък от 55 евро на ден, като в тази връзка се позовава и на чл. 31, ал. 6 НСКСЧ. По отношение на претенцията по чл. 177 КТ ответникът посочва, че база за определяне на това плащане бил чл. 17 от НСОПЗ. В случая трудовото възнаграждение се определяло според времетраенето на работата, а не според изработеното, поради което била определена фиксирана основна годишна брутна заплата, която не се влияела от броя на прелетените сектори. Не била налице смесена система за заплащане на труда – трудът на ищцата бил заплатен изцяло с уговорената основна работна заплата. Оспорва твърдението на ищцата, че „секторните плащания“ следвало да се включват към базата за изчисляване на обезщетението по чл. 177 КТ, тъй като счита, че те не представлявали допълнително трудово

възнаграждение с постоянен характер. Това било така, защото тези плащания не зависели само и единствено от отработеното време, както регламентира чл. 15 от НСОПЗ, а били зависими от обстоятелства, върху които страните не могли да влияят, а именно – дали през съответния месец ще има полети и колко ще са те. Ответникът оспорва и претенцията за заплащане на удвоения размер на трудовото възнаграждение за работа през дните на официални празници, като посочва, че в трудовия договор имало изрична клауза /чл. 5а/ за заплащане на фиксирана сума, която покривала и труда, положен през официални празници. Оспорва ищцата да е сред лицата, които имат право на удължен годишен отпуск, т.к. същата не била част от летателния състав по смисъла на чл. 30 НРВПО. Макар да няма право на такъв отпуск, се сочи, че работодателят на добра волна за периода от 2017 г. – 2022 г. е решил да предостави на служителя удължен годишен отпуск. Евентуално ако се приеме, че такъв ѝ е дължим по закон, подробно аргументира, че претендираното обезщетение касае отпуск, който към момента на прекратяване на трудовия договор е бил погА. по давност, поради което счита, че не се дължи плащане. Оспорва и акцесорните претенции. Прави и **общо възражение за давност** по отношение на всички претендирани суми с исковата молба, дължими повече от 3 години преди датата на завеждането ѝ. Моли съда да отхвърли исковете. Претендира разноски.

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

С доклада по делото, неоспорен от страните, са обявени за безспорни ненуждаещи се от доказване следните обстоятелства, а именно, че страните са се намирали в трудово правоотношение въз основа на сключен трудов договор от 19.10.2010 г., че трудовият договор е прекратен на 09.09.2022 г. на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ.

От съдържанието на представения трудов договор /л. 162/ се установява, че ищецът е била назначена на длъжност „младши член на кабинен екипаж“, като съгласно чл. 5а от същия, служителят има право да получава брутна заплата в размер на 3 500 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 2 204 евро годишно; брутна еднократна сума от 175 евро годишно за допълнителна работа, извършвана извън графика ежесдневно или над необходимите часове на работа или в почивен ден в съответствие с чл. 143 КТ; брутна еднократна сума от 350 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 525 евро годишно за часовете на работа през следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума от 246 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 10 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 30.06.2015 г. /л. 166/** страните са изменили чл. 5 от трудовия договор, като е уговорено, че служителят има право да получава брутна заплата в размер на 12 614 лв., платима по същия начин, както е посочено в трудовия договор, която сума включва всички допълнителни месечни възнаграждения с постоянен характер, а именно: *основна брутна заплата 7 945 лв. годишно; брутна еднократна сума от 631 лв. годишно за допълнителна работа, извършвана извън графика ежесдневно или над*

необходимите часове на работа или в почивен ден в съответствие с чл. 143 КТ; брутна еднократна сума от 1261 лв. годишно за часовете на резерв или повикване за дежурство по време на готовност в съответствие с чл. 8 Наредба за допълнителните и други тр. възнаграждания; брутна еднократна сума от 1892 лв. годишно за часовете на работа през следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума от 886 лв. годишно за прослужено време и професионален опит на служителя. Съгласно посочения анекс размерът на т.нар. „секторни плащания“ е 40,09 лв. Останалите уговорки са останали непроменени.

**С анекс от 21.07.2015г. /л. 168/** ищецът е назначен на длъжност „инструктор кабинен екипаж“, като останалите уговорки са останали непроменени.

Отвeтникът е представил Анекс от 14.12.2018 г. /л. 374/ 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.“ /л.319/

**С анекс № 3 от 31.10.2011 г. /л. 366/** е изменена длъжността на ищцата на „старша стюардеса“, като е изменен и чл. 5 от трудовия договор и съгласно изменението, служителът има право да получава брутна заплата в размер на 4 500 евро, платима на 12 месечни вноски в зависимост от действително отработените месеци, която сума включва всички допълнителни месечни възнаграждания с постоянен характер, а именно: основна брутна заплата 2 834 евро годишно; брутна еднократна сума от 225 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 450 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. възнаграждания; брутна еднократна сума от 675 евро годишно за часовете на работа през следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума от 316 евро годишно за прослужено време и професионален опит на служителя. Съгласно посочения анекс размерът на т.нар. „секторни плащания“ е 18,50 евро. Останалите уговорки са останали непроменени.

**С анекс № 4 от 01.02.2012 г./л. 368/** е изменена длъжността на ищцата на „старша стюардеса“, като е изменен и чл. 5 от трудовия договор и съгласно изменението, служителът има право да получава брутна заплата в размер на 5250 евро, платима на 12 месечни вноски в зависимост от действително отработените месеци, която сума включва всички допълнителни месечни възнаграждания с постоянен характер, а именно: основна брутна заплата 3 360 евро годишно; брутна еднократна сума от 263 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 525 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. възнаграждания; брутна еднократна сума от 788 евро годишно за часовете на работа през следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума от 369 евро годишно за прослужено време и професионален опит на служителя. Съгласно посочения анекс размерът на т.нар. „секторни плащания“ е 18,50 евро. Останалите уговорки са останали непроменени.

**С анекс от 01.04.2015 г. /л. 371/** е изменена длъжността на „инструктор на екипаж“, като е изменен и чл. 5 от трудовия договор и съгласно изменението, служителът има право да получава брутна заплата в размер на 12 615 лева, платима на

12 месечни вноски в зависимост от действително отработените месеци, която сума включва всички допълнителни месечни възнаграждения с постоянен характер, а именно: *основна брутна заплата 7945 лева годишно; брутна еднократна сума от 631 лева 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 1262 лева 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 1892 лева годишно за часовете на работа през следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума от 886 лева годишно за прослужено време и професионален опит на служителя.* Съгласно посочения анекс размерът на т.нар. „секторни плащания“ е 40,09 лв. Останалите уговорки са останали непроменени.

**С анекс от 09.02.2018 г. /л. 373 /** е увеличено възнаграждението на 13 872 лева годишно, платимо по същият начин и включващо същите компоненти /*основна брутна заплата 8739 лева годишно; брутна еднократна сума от 694 лева 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 1387 лева 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 2081 лева годишно за часовете на работа през следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума от 971 лева годишно за прослужено време и професионален опит на служителя.* **С анекс от 30.3.2020 г.** е увеличено отново възнаграждението на 16 092 лв. платимо по същият начин и включващо същите компоненти /*основна брутна заплата 10217 лева годишно; брутна еднократна сума от 817 лева 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 1635 лева годишно за часовете на резерв или повикване за дежурство по време на готовност; брутна еднократна сума от 2452 лева годишно за часовете на работа през следобедни и нощни смени; брутна еднократна сума от 971 лева годишно за прослужено време и професионален опит на служителя.* **С анекс от 01.05.2020 г.** страните са уговорили, че за периода от 01.05.2020 г. до 31.03.2021 г. размерът на секторните плащания за всеки 3-ти, 4-ти, 5-ти и т.н. сектор за деня е 30,00 лева. Представена е заповед от 31.12.2020 г. съгласно която са увеличени основните заплати на служителите, които са част от кабинния екипаж, считано от 01.01.2021 г.

По делото са представени фишове за работна заплата /л.169 и сл./ и работен график /л.205/; „Инструктори кабинен екипаж Политика за възнагражденията при обучение У.Е.У“ /л.233/; „Обяснение на заплатите Кабинен екипаж“, „Политика за отпуските на „У.Е.У“ Кфт. – клон България“ /л.312/.

По делото са изслушани заключения по съдебно-счетоводна експертиза и две допълнителни съдебно-счетоводни експертизи.

**При така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:**

#### **По възражението на ответника за недопустимост на исковите претенции.**

Клонът на търговско дружество не е самостоятелен правен субект, а е част от търговското предприятие, която се персонифицира единствено чрез собственика си - търговско дружество. Макар да са налице елементи на известна правна самостоятелност, те не водят до обособяване на клона като правен субект, той не е самостоятелен носител на права и задължения, а страна по сключените чрез клона сделки е търговецът. Поради това се приема, че клонът на търговско дружество, независимо от правноорганизационната форма на последното, не може да бъде страна в гражданския процес /Решение № 1217 от 19.06.1998 г. на ВКС по гр. д. № 926/98 г., Определение № 132 от 30.03.2022 г. на ВКС по ч. т. д. № 542/2022 г. и др./ В хипотезата на специалната работодателска правоспособност по смисъла на § 1, т. 1 ДР

КТ, клонът, като организационно обособената структура на търговеца, може да участва като страна в производство по трудови спорове, но постановеното спрямо него решение обвързва юридическото лице, в чиято организационна структура той е включен. Затова в този случай като надлежна страна в процеса могат да участват както организационно обособената структура, поради призната ѝ от Кодекса на труда правоспособност по трудови спорове, така и юридическото лице, в чиято структура е клонът и в чиято правна сфера настъпват правните последици на решението. В този смисъл са и разясненията, дадени с решение № 310/15.06.2012 г., по гр. д. № 458/2010 г. на ВКС, ГК, IV ГО; решение № 325/22.07.2011 г. по гр. д. № 954/2010 г. на ВКС, ГК, IV ГО, Определение № 204 от 30.12.2008 г. на ВКС по гр. д. № 5022/2008 г., II г. о. и др. По делото действително се установява, че в процесното трудово правоотношение голяма част от работодателските права и задължения са упражнявани от „У.Е.У.Ц. - К.Б.“. В случая обаче в трудовите договори на ищцата и последващите анекси към тях като работодател е посочено ответното дружество, което е и страна по трудовото правоотношение. В този смисъл възражението за ненадлежна легитимация на ответното дружество – „У.Е.У.Ц.“, се явява неоснователно.

**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 твърдяната недействителност (*противоречие или заобикаляне на императивна материалноправна норма*) на посочената в исковата молба клауза от трудовия договор, сключен между страните.

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. По изложените съображения, 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. 128, т. 2 КТ и чл. 86, ал. 1 ЗЗД.**

За уважаване на предявения иск в тежест на ищеца е да докаже, че за процесния период между страните е било налично валидно трудово правоотношение, по силата на което е прстирал труд в полза на ответното дружество; настъпването на предпоставките за начисляване на т. нар. „секторни плащания“ през процесния период и техния размер, както и падежа на това задължение. При установяване на тези обстоятелства в тежест на ответника е да докаже плащането на претендираните суми.

Не е спорно по делото, че 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. Това обстоятелство намира опора и в уговорения между страните начин за изплащане на процесните секторни плащания - чл. 5б от Трудовия договор.

От заключението на вещото лице по изготвената допълнителна съдебно-счетоводна експертиза / заключение л. 523/ се установява, че **неизплатената сума за секторни плащания за първи и втори сектор, които съгласно трудовия договор са включени в основната заплата, е в размер на 22 315.10лв. / виж л. 550 по делото, страница 28 от заключението /**

Съдът съобразявайки принципа на диспозитивното начало и като взе предвид, че искът с правно основание чл. 128, т. 2 КТ е предявен за сума в по-малък размер **22 149.14лв.**, намира че същият се явява изцяло основателен.

Не е спорно по делото, че ответникът е в забава в изплащане на дължимите се секторни плащания за първи и втори сектор, като част от дължимото се трудово възнаграждение, респективно дължи мораторна лихва върху сумата от 22 149.14лв., която за исковия период 10.10.2019г. – 10.10.2022г., видно от заключението на вещото лице е в размер на 3733.75лв. Съдът съобразявайки принципа на диспозитивното начало и като взе предвид, че акцесорната претенция е заявена за сума в по-малък размер **3 722.82лв.**, намира че искът с правно основание чл. 86, ал. 1 ГПК се явява изцяло основателен.

**По иска с правно основание чл. 215, ал. 1 КТ, вр. чл. 31, ал. 2 НСКСЧ**

За уважаване на предявения иск в тежест на ищеца е да докаже, че е бил член на екипажа на въздухоплавателно средство с национални и регистрационни знаци на Република Унгария, че е изпълнявал международни рейсове в посочения период, размерът на командировъчните пари за всеки ден командировка и падежът на задължението. При установяване на тези факти в тежест на ответника е да докаже плащането на претендираните суми.

За да възникне субективното притезателно право на работника за командировъчни е необходимо последният да е бил командирован от надлежен орган за изпълнение на трудовите му задължения извън мястото на постоянната му работа. Съгласно чл. 215 КТ при командироване работникът или служителът има право да получи освен брутното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени от Министерския съвет. В случая между страните е уговорено, че ищцата 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. Съгласно чл. 31, ал. 2 от наредбата персоналът на въздухоплавателните транспортни средства, които летят с национални и

регистрационни знаци на Република България, получава командировъчни пари на ден за времето на изпълнение на международни рейсове съгласно индивидуалните ставки, определени в приложение № 3а, а в ал. 6 на същия член е посочено, че ръководителите на предприятия могат да определят размери на командировъчните пари, различни от определените в приложенията, в зависимост от експлоатационни и технологични условия на работа и организация на международните рейсове. Размерът на дневните пари, съгласно приложение № 3а към чл. 31, ал. 2 от наредбата за длъжността „стюард/стюардеса“ е до 55 евро на ден. Съгласно трайно установената практика на ВКС (*решения № 1083 от 26.09.2006 г. по гр. д. № 2903/ 2003 г. на ВКС, № 1088 от 23.06.2006 г. по гр. д. № 2922/ 2003 г. на ВКС, № 1046 от 04.07.2006 г. по гр. д. № 2874/ 2003 г. на ВКС, № 1047 от 23.06.2006 г. по гр. д. № 2875/ 2003 г. на ВКС*) издадените на основание чл. 215 от КТ наредби на Министерски съвет могат да определят само минимален размер на обезщетенията при командироване. Законодателят е делегирал на Министерски съвет правото да определя минимални размери на командировъчните обезщетения, като е допустимо да се определят и по-големи размери по реда на колективното или индивидуалното трудово договаряне. Дадената в чл. 31, ал. 6 НСКЧ възможност на работодателя да определя размери на командировъчните пари, различни от определените в приложение № 3а в зависимост от експлоатационните и технологични условия на работа и организация на международните рейсове следва да се тълкува само и единствено като възможност за определяне на по-голям размер на обезщетенията при командироване от посочените в приложенията на наредбата, но не и по-малък такъв (*решение № 753 от 29.03.2011 г. по гр. д. № 1283/2010 г., ВКС, № 129 от 07.07.2016 г. по гр. д. № 3736/2015 г. ВКС*). По делото нито се твърди, нито се установява да е установен по-висок размер на дължимите командировъчни пари с изрична заповед на работодателя, поради което при изчисляване размера на командировъчните средства следва да се приложат, определените в НСКЧ минимални размери, въз основа на уредена в чл. 215 КТ законова делегация.

Съгласно заключението на вещото лице в периода 01.09.2019 г. до 31.07.2022 г. дължимите суми за командировъчни съгласно Наредбата за същия период са 31 948,48 лева, като неизплатената част е в размер на **7 207,86 лв.** /л. 551 по делото, страница 29 от заключението /, поради което искът следва да бъде уважен до този размер, а за разликата над него и до пълния предявен размер от 29 249,44 лв. следва да се отхвърли.

Неотносимо по отношение дължимостта на посочените в наредбата командировъчни пари е обстоятелството, дали самолетите на дружеството летят с национални и регистрационни знаци на Република България, тъй като в индивидуалния трудов договор страните изрично са уговорили, 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, и в този смисъл би било недопустимо лишаването на български екипажи на самолети от основни трудови права и поставянето им в по-неблагоприятно положение спрямо други, полагащи труд при идентични условия, само въз основа на регистрационните знаци на въздухоплавателното средство.

### **По иска с правна квалификация чл. 177, ал. 1 КТ и чл. 86 ЗЗД**

За уважаване на предявения иск в тежест на ищеца е да докаже, че е работил по трудово правоотношение с ответника; ползването на платен годишен отпуск за съответния период; размерът на брутното трудово възнаграждение, получено за последен пълен отработен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който служителят е отработил най-малко 10 работни дни. В тежест на ответника е да докаже плащане на претендираните суми.

Видно от представените доказателства по делото и от заключението на вещото лице, се установява, че за периода 01.12.2019 г. – 31.07.2022 г. ищцата е ползвала 87 дни платен годишен отпуск, за което и е изплатено възнаграждение в размер на 5 695,32 лв.

Съгласно чл. 17, ал. 1 НСОПЗ, в брутното трудово възнаграждение в случаите на чл. 177 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 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. „секторно плащане“ 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 за дните, през които ищцата е ползвала платен годишен отпуск, 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, 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 НСОРЗ, логически и систематично заедно с разпоредбата на чл. 17, ал.1, т.3 от НСОРЗ, 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 НСОРЗ 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. 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. В този смисъл за процесния период 01.12.2019 г. – 31.07.2022 г., дължимото на ищцата възнаграждение за платен годишен отпуск с включване размера за допълнително прелетени сектори възлиза на 12 347,06 лв. На ищцата е изплатено възнаграждение за платен годишен отпуск в размер на 5695,32 лв., следователно искът следва да бъде уважен за сумата от **6651,74** **лв.** */страница 551 по делото, стр. 29 от заключението /*, като за горницата над него и

до пълния предявен размер от 8 221,73 лв. подлежи на отхвърляне.

**По акцесорния иск** – размерът на законната лихва за забава върху главниците по месеци за разликата на неизплатено възнаграждение в размер на **6651,74 лв.** за периода от 10.01.2020 г. до 10.10.2022 г., възлиза на **839,24 лв.** до който размер искът следва да бъде уважен, а за горницата над него и до пълния предявен размер от 1090,30 лв. подлежи на отхвърляне.

### **По исковете с правна квалификация чл. 264 КТ и чл. 86 ЗЗД**

За уважаване на предявения иск в доказателствена тежест на ищеца е да докаже наличието на трудово правоотношение с ответника, по което за процесния период е полагал труд по време на официални празници, както и продължителността на положения от него труд и размера на възнаграждението. В тежест на ответника е да установи, че е погасил дълга.

Съгласно чл. 264 КТ за работа през дните на официалните празници, независимо дали представлява извънреден труд или не, на работника или служителя се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото му възнаграждение. Съгласно приетите по делото работни графици и експертното заключение в периода 01.09.2019 г. – 09.09.2022 г. ищцата е полагала труд в 10 празнични дни за които възнаграждението е 714,31 лв. и същото не е изплатено. Ищецът претендира възнаграждение за работа на 26.12.2019 г., 01.05.2021 г., 02.05.2021 г., 24.05.2021 г. и 26.12.2021 г., което съгласно експертизата възлиза на 370,33 лв., а лихвата за забава върху тази главница считано от 10-тия ден на следващия месец /през който е дължимо възнаграждението/ до 10.10.2022 г. възлиза на 54,37 лв. /за периода от 10.01.2020 г. до 10.10.2022 г./ С оглед спазване принципа на диспозитивното началото исковете следва да се уважат изцяло в предявените размери, а именно **370,30 лв.** възнаграждение за работа през дните на официалните празници и **54,01 лв.** лихва за забава за периода от 10.01.2020 г. до 10.10.2022 г.

### **По иска с правно основание чл. 224 КТ.**

За уважаване на предявения иск в тежест на ищеца е да докаже наличието на трудово правоотношение с ответника, прекратяване на същото, размера на последното получено брутно трудово възнаграждение, размера на полагащия се, но неползван платен годишен отпуск и размера на обезщетението за неползван такъв; в това число и обстоятелството, че е сред лицата, имащи право на удължен платен годишен отпуск. При установяване на горното в тежест на ответника е да установи в процеса погасяването на дълга.

На първо място следва да се посочи, че съгласно чл. 13 от трудовия договор 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. 374/** 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. – клон България „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 годишен платен отпуск за 2017 г. и 2018 г.“

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: „младши член на кабинен екипаж“, „инструктор кабинен екипаж“, „старша стюардеса“, „инструктор на екипаж“.

Съгласно чл. 155, ал. 5 КТ, някои категории работници и служители в зависимост от особения характер 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. Индия 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, шурман, 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. Доколкото обаче за периода от 03.11.2016 г. до 19.12.2018 г. ищцата е била в отпуск за бременност и раждане и гледане на дете до 2 годишна възраст и за този период не е полага труд при специфични условия и няма пролетени часове, то за този период не следва да има и право на отпуск при ненормирано работно време и удължен годишен отпуск. С оглед изложеното, за периода на съществуване на трудовото правоотношение съдът достига до извода, че ищцата е имала право на 503 работни дни платен годишен отпуск, от които ползвани 353 и неползвани 150 дни. От страна на ответника е направено своевременно възражение за давност, което съдът с оглед разпоредбата на чл. 176а. КТ, която предвижда, че „когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се погасява по давност“, намира за основателно. Към момента на прекратяване на трудовото правоотношение на 09.09.2022 г., правото на платен годишен отпуск се е погасило за годините от 2010 г. до 2019 г. вкл. Непогасеният по давност такъв обхваща периода от 2020 г. до 2022 г. Съгласно експертното заключение неползвания за този период отпуск е 37 дни, за което работодателят е изплатил обезщетение по чл. 224 КТ в размер на 2298,44 лв.

**Досежно размера на обезщетението по чл. 224, КТ:** доколкото разпоредбата на чл. 17 НСОПЗ предвижда какво следва да се включи в „брутното трудово възнаграждение“ при определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 и на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда, то и тук важи изложеното по-горе относно иска по чл. 177 КТ, а именно, 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 обезщетението. Ако в базата за изчисление на обезщетението се включат и секторните плащания /вкл. за първи и втори сектор/, то общият размер на обезщетението съгласно заключението възлиза на 6183,07 лв., като след приспадане на плащането /2298,44 лв./, разликата е за доплащане **3884,63 лв.** /страница 552 по делото, стр. 30 от заключението /, до който размер искът следва да се уважи, а за горницата над него и до пълния предявен размер от 35 109,30 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 разноските:**

Предявени са иски претенции за суми в общ размер на 99 967.04лв. и един неоснователен иск, уважената част е в размер на 40 995.11лв., респективно отхвърлената част е в размер на 58 971.99лв., като неоснователният иск се явява неоснователен, при каквото съотношение следва да бъдат разпределени разноските по делото.

На ищеца следва да се признаят разноски в общ размер на 2 856.30лв. Предявени са девет иска, като доколкото не е посочено каква част от адвокатското възнаграждение е по всеки иск, съдът приема, че на ищеца следва да се признаят

разноски по всеки иск в размер на 317.36лв.

На основание чл. 78, ал. 1 ГПК ответникът следва да заплати на ищеца разноски при съобразяване броя заявените искиви претенции и уважената и отхвърлена част на същите, в размер на **1883.80лв.**

На ответника следва да се признаят разноски за адвокат в размер на 8346.41лв., доколкото не е посочено възнаграждението по отделните искиве, съдът приема, че от ответника са сторени разноски за адвокат по всеки иск в размер на 927.37лв.

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът следва да заплати на ответника разноски с оглед отхвърлената част на исковите /чл. 215, ал. 1 КТ, чл. 177, ал. 1 КТ, чл. 224 КТ, чл. 86 ЗЗД и чл. 74, ал. 4 КТ/ в общ размер на **2 779.00лв.**

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на Софийски районен съд сумата от **2 172.91 лв.** – от които 1639.80лв. – държавна такса по уважените оценяими искиве и 533.11лв. – депозит за вещо лице с оглед уважената част на исковите.

Водим от гореизложеното, съдът

## РЕШИ:

**ОСЪЖДА „У.Е.У.Ц.“**, чуждестранно акционерно дружество, извършващо дейност в Република България чрез клон с фирма „У.Е.У.Ц. - К.Б.“, вписано в търговския регистър на Унгария под № 01-10-140174, със седалище в /адрес/, да заплати на **К. В. Г.**, ЕГН \*\*\*\*\*, сумите както следва:

- **на основание чл. 128, т. 2 КТ сумата от 22 149.14 лв.** - представляваща сбор от неизплатени „секторни плащания“ за първи и втори сектор за периода от 01.09.2019 г. до 31.07.2022 г. **и на основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД сумата от 3 722.82 лв.** – мораторна лихва за периода 10.10.2019г. – 10.10.2022г.
- **на основание чл. 215, ал. 1 КТ, вр. чл. 31, ал. 2 НСКСЧ сумата от 7 207.86 лв.** представляваща сбор от неплатени командировъчни пари за периода 01.09.2019 г. – 31.07.2022 г., **КАТО ОТХВЪРЛЯ** иска в частта за сумата от 22 041.58лв. / *разликата над уважената част до максимално предявения размер след изменението на иска по реда на чл. 214 ГПК л. 599 по делото* /
- **на основание чл. 177, ал. 1 КТ сумата от 6 651.74 лв.** представляваща сбор от неизплатени възнаграждения за дните, през които ищцата е ползвала платен годишен отпуск в периода 01.12.2019 г. – 31.07.2022г., **и на основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД сумата от 839.24 лв.** – мораторна лихва за периода 10.01.2020г. – 10.10.2022г., **КАТО ОТХВЪРЛЯ** иска с правно основание чл. 177, ал. 1 КТ в частта за сумата от 1569.99лв. / *разликата над уважената част до максимално предявения размер след изменението на иска по реда на чл. 214 ГПК л. 599 по делото* / **и иска с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД** в частта за сумата от 251.06лв. / *разликата над уважената част до максимално предявения размер след изменението на иска по реда на чл. 214 ГПК л. 599 по делото* /
- **на основание чл. 264 КТ сумата от 370,30 лв.**, представляваща сбор от неизплатени възнаграждения за положен труд през официални празници за периода 01.09.2019 г. – 09.09.2022 г. **и на основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД сумата от 54,01 лв.** - лихва за забава за периода от 10.01.2020 г. до 10.10.2022 г.
- **на основание чл. 224 КТ сумата от 3884,63 лв.** представляваща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, **КАТО ОТХВЪРЛЯ** иска в частта за сумата от 31 224.67лв. / *разликата над уважената част до максимално предявения размер след изменението на иска по реда на чл. 214 ГПК л. 599 по делото* /

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от **К. В. Г.**, ЕГН \*\*\*\*\*, срещу „У.Е.У.Ц.“, чуждестранно акционерно дружество, извършващо дейност в Република България чрез клон с фирма „У.Е.У.Ц. - К.Б.“, вписано в търговския регистър на Унгария под № 01-10-140174, със седалище в /адрес/, **иск с правно основание чл. 74, ал. 4, вр. ал. 1, пр. 1 и 2 КТ** за обявяване недействителност на клаузата на чл. 5б от сключен между

страните трудов договор от 19.10.2010 г., **като неоснователен.**

**ОСЪЖДА У.Е.У.Ц.**„, чуждестранно акционерно дружество, извършващо дейност в Република България чрез клон с фирма „У.Е.У.Ц. - К.Б.“, вписано в търговския регистър на Унгария под № 01-10-140174, със седалище в/адрес/, **да заплати на К. В. Г., ЕГН \*\*\*\*\***, на **основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от 1883.30 лева** - разноски с оглед уважената част на исковете.

**ОСЪЖДА К. В. Г., ЕГН \*\*\*\*\***, **да заплати на У.Е.У.Ц.**„, чуждестранно акционерно дружество, извършващо дейност в Република България чрез клон с фирма „У.Е.У.Ц. - К.Б.“, вписано в търговския регистър на Унгария под № 01-10-140174, със седалище в /адрес/, **на основание чл. 78, ал. 3 ГПК сумата от 2 779.00 лв.** – разноски с оглед отхвърлената част на исковете.

**ОСЪЖДА У.Е.У.Ц.**„, чуждестранно акционерно дружество, извършващо дейност в Република България чрез клон с фирма „У.Е.У.Ц. - К.Б.“, вписано в търговския регистър на Унгария под № 01-10-140174, със седалище в /адрес/, **да заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК по сметка на Софийски районен съд, сумата от 2 172.91 лв.** – държавни такси и депозит вещо лице с оглед уважената част на исковете.

Решението подлежи на обжалване, в двуседмичен срок от връчването му на страните, пред Софийски градски съд.

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