

РЕШЕНИЕ

№ 962

гр. София, 10.02.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 79 СЪСТАВ, в публично заседание на втори декември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: ЦВ. М. М.

при участието на секретаря Т. Й. Ц.
като разглежда докладваното от ЦВ. М. М. Гражданско дело № 20211110129778 по описа за 2021 година

Предявени са осъдителни иски с правно основание чл. 222, ал. 3 КТ и чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумите, както следва: 8 913,12 лв., представляваща неплатена част от дължимо обезщетение в размер на 6 брутни трудови възнаграждения, дължимо при прекратяване на трудовото правоотношение след придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 27.05.2021 г. до окончателното плащане, както и 351,57 лв., представляваща лихва за забава за периода от 05.01.2021 г. до 26.05.2021 г.

Ищецът ПЛ. Й. КР. твърди, че считано от 22.08.2007 г. е работил по трудово правоотношение при ответника „.... /с предишно наименование „.../, в рамките на което е изпълнявал длъжността „водач на МПС“. Поддържа, че размерът на основното му трудово възнаграждение се равнява на сумата от 920 лв., като освен нея ежесечно е получавал както допълнително трудово възнаграждение за прослужено време, така и допълнително такова, наименовано „коефициент ТУ“. Сочи, че със заповед № 67 I рз от 30.12.2020 г. трудовото му правоотношение е било прекратено, на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ – по взаимно съгласие, като ответникът е разпоредил да му се изплати обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ за придобито право на пенсия осигурителен стаж и възраст в размер на 6 брутни трудови възнаграждения, равняващо се на сумата от 7 330,56 лв., но счита, че същото е в занижен размер. В тази връзка посочва, че брутното му трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец – м. Октомври 2020 г. е в размер на 2 707,28 лв., поради което общият размер на следващото му се обезщетение се равнява на 16 243,68 лв., а не на определения и изплатен му от ответника такъв от 7 330,56 лв., поради което претендира остатък от 8 913,12 лв. Счита, че като основа за определяне на обезщетението е следвало да се съобрази и допълнителното трудово възнаграждение, наименовано „коефициент ТУ“, което макар и в различни размери, е изплащано всеки месец, поради което по естеството си е с постоянен характер. Претендира и разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК ответникът „.... е подал отговор на исковата молба, с който не оспорва наличието на трудово правоотношение с ищеца ПЛ. Й. КР., в рамките на което той е изпълнявал длъжността „водач на МПС“, което е прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ – по взаимно съгласие. Не оспорва, че към този момент ищецът е имал

право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, поради което на същия се е следвало обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ, но в определения и изплатен от него размер от 7 330,56 лв., а не в претендирания такъв от 16 243,68 лв. Оспорва начина на определяне на обезщетението, доколкото допълнителното трудово възнаграждение – „коэффициент ТУ“ няма постоянен характер, поради което то не следва да се включи като основа за определяне на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ. В тази връзка се позовава на действащите при него вътрешни правила за организация на работната заплата (ВПОРЗ), в сила от 01.03.2016 г., предвиждащи възможност за допълнително материално стимулиране на служителите чрез отчитане на личния принос на всеки един от тях, за което е определен коефициент за трудово участие (КТУ). Сочи, че същият представлява променлив, негарантиран и динамичен елемент от трудовото възнаграждение, тъй като прилагането му не е обусловено единствено от отработеното време, но и от преценката на прекия ръководител в зависимост от личния принос и участие в трудовия процес на отделния служител. С тези съображения отправя искане за отхвърляне на предявените искове. Претендира и разноси.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа страна:

С определение от 21.09.2021 г. съдът е отделил за безспорни и ненуждаещи се от доказване обстоятелствата относно наличието на съществувало между страните трудово правоотношение по силата на трудов договор от 22.08.2007 г., в рамките на което ищецът ПЛ. Й. КР. е изпълнявал длъжността „водач на МПС“, като със заповед № 67 I рз от 30.12.2020 г. същото е било прекратено, на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ – по взаимно съгласие. За безспорно е отделено още, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение ищецът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, както и, че от страна на ответника му е заплатена сумата от 7 330,56 лв., представляваща обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ. Нещо повече, така отделените за безспорни факти следват и от данните, удостоверени в писмените доказателства по делото – трудов договор от 23.08.2007 г., допълнително споразумение № 132 от 19.12.2019 г. към него, с което размерът на основното месечно трудово възнаграждение на ищеца е увеличено до сумата от 920 лв., материалите от трудовото досие и трудовата книжка на ищеца, съдържаща отбелязване, че в периода от 23.08.2007 г. до 04.01.2021 г. същият е бил трудово ангажиран при ответника, разпореждане на НОИ – София за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст, заповед № 67 I рз от 30.12.2020 г. на управителите на „...“ за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца, на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ – по взаимно съгласие, с която е разпоредено на същия да бъде изплатено обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ за придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст – в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца и др.

От фишове за работна заплата за периода м. Март 2016 г. – м. Декември 2020 г. се установява, че освен основна заплата и допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит ежесечно на ищеца ПЛ. Й. КР. е начисляван и „коэффициент ТУ“ в различен размер.

Общите положения за организация на работната заплата, както и реда, условията и критериите за: формиране и разпределение на средствата за работна заплата, определяне и изменение на работните заплати по основни длъжности, формиране на индивидуалните работни заплати, реда и начина за заплащане на заплатите на работниците и служителите, определяне вида и размерите на допълнителните трудови и други възнаграждения при ответника „...“ се уреждат с Вътрешните правила за организация на работната заплата, в сила от 01.03.2016 г.

В чл. 15 и 16 от същите се предвижда, че месечните индивидуални работни заплати на работещите са в зависимост от текущо постигнатите резултати по количествени и

качествени параметри и приноса на съответния работник/служител и се определят според действително отработеното време, начисления по КТ, ВПОРЗ, други нормативни актове и индивидуалния принос, отразен като коефициент за трудово участие (КТУ). Съгласно чл. 26 на работниците и служителите се изплащат допълнителни възнаграждения за трудово участие по правила за разпределение на допълнителни трудови възнаграждения чрез коефициент за трудово участие /КТУ/, одобрени от ръководството.

Според последните право на допълнително трудово възнаграждение за материално стимулиране чрез КТУ имат всички работници и служители в „.....“, като размерът на средствата за допълнително материално възнаграждение чрез КТУ се определя от ръководството, но не повече от 100 % от предвидените средства за работна заплата за месеца. Предвидено е, че размерът на средствата за всяко звено/отдел е в пряка зависимост от приноса към определените средства за текущия месец, изразен в процентно съотношение към тях. Според правилата всеки работник и служител получава оценка за труда си през текущия месец по определен брой показатели, предвидени в Приложение № 1, като коефициентът за трудово участие се определя от броя от точки въз основа на примерна формула. Предвидено е още, че оценяването на работниците по показатели се извършва от прекия ръководител, който представя картите за индивидуална оценка на ръководството на дружеството посредством специалиста ТРЗ, за мнение и корекция по отделните показатели. Крайният размер на определеното за месеца КТУ на работниците и служителите за начисляване на възнагражденията по КТ, ВПОРЗ, НСОРЗ и Правилника на ВТР се определя до 20-то число на следващия месец.

Неразделна част от правилата за разпределение на допълнителни трудови възнаграждения чрез коефициент за трудово участие /КТУ/ е Приложение № 1, в което са предвидени отделните показатели за оценка, а именно: I „Срочно и качествено изпълнение на поставените основни задачи“, II „Изпълнение на спешно поставените задачи“, III „Степен на отговорност“ и IV „Оценка на прекия ръководител“, както и възможният брой точки, които могат да се поставят по всеки от тях.

От изслушаното и прието по делото заключение на вещото лице по съдебносчетоводната експертиза се установява, че съгласно ведомости за начислени и изплатени трудови възнаграждения последният пълен отработен месец на ищеца ПЛ. Й. КР. е м. Октомври 2020 г., през който той е отработил 22 от общо 22 работни дни, като общият размер на начисленото му брутно трудово възнаграждение за този месец е 2 707,28 лв., от който: 920 лв. – основно трудово възнаграждение, 294,40 лв. – допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит - 32 % и 1 492,88 лв. – коефициент за трудово участие „КТУ“. Експертът изяснява, че съгласно фишовете за работна заплата за периода м. Март 2016 г. – м. Декември 2020 г. за целия период през месеците, през които има отработени дни, на ищеца е начислявано допълнително трудово възнаграждение, наименовано коефициент за трудово участие /КТУ/, като изключение прави само м. Ноември 2020 г., през който ищецът е отработил 5 дни, но не му е начислено допълнително възнаграждение за трудово участие /КТУ/. Анализът на данните във фишовете за работна заплата дава основание на вещото лице да приеме, че през отделните месеци размерът на начисляваното допълнително възнаграждение е различен, като не се установява зависимост единствено от отработеното време, а и от оценката на работодателя. Достигайки до извода, че ежесечно начисляваното на ищеца допълнително трудово възнаграждение, наименовано „коефициент ТУ“, представлява възнаграждение по чл. 13, ал. 1, т. 1 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата – за текущо постигнати резултати от труда, определени във Вътрешните правила за работна заплата, съдебносчетоводната експертиза изяснява, че брутното трудово възнаграждение на ПЛ. Й. КР. за последния пълен отработен месец /м. Октомври 2020 г./, определено съгласно чл. 228 КТ и чл. 17, ал. 1 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата, се равнява на сумата от 1 214,40 лв., от която: 920 лв. – основно трудово възнаграждение и

294,40 лв. – допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. По отношение на начисленото допълнително трудово възнаграждение, наименовано „коэффициент ТУ“, вещото лице приема, че то не следва да се включи в размера на brutното трудово възнаграждение, тъй като не е уговорено в трудовия договор от страните като такова с постоянен характер и не зависи единствено от отработеното време, но и от оценката на работодателя. Експертът дава и алтернативен вариант за определяне на размера на brutното трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец /м. Октомври 2020 г./, според който в случай, че в него се включи и допълнителното трудово възнаграждение, наименовано „коэффициент ТУ“, то същият би се равнявал на сумата от 2 707,28 лв.

При така приетата за установена фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:

По иск с правно основание чл. 222, ал. 3 КТ

Основателността на иска се обуславя от установяване от ищеца наличието на следните предпоставки: трудово правоотношение между страните през последните 10 години; прекратяване на същото след придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, без значение на основаниято за прекратяване; размера на brutното му трудово възнаграждение, получено за последния пълен отработен месец; размера на вземането.

В случая, съдът приема, че посочените по-горе предпоставки са налице, доколкото всички юридически факти, включени във фактическия състав на процесното вземане и некасаещи неговия размер, са отделени за безспорни между страните с доклада по делото от 21.09.2021 г., като за тяхното осъществяване свидетелстват и данните, удостоверени в обсъдените по-горе писмените доказателства, както и извършеното от ответника извънсъдебно плащане на сумата от 7 330,56 лв., представляваща обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ, което по същество представлява конклюдентно признание относно наличието на дълг на посоченото основание.

Ето защо, с оглед на разпоредбата на чл. 153 ГПК съдът приема, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение между страните в правната сфера на ищеца ПЛ. Й. КР. е възникнало вземането за обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ при наличието на придобито от него право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Следователно, спорният по делото въпрос касае размера на дължимото обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ с оглед начина на формиране на brutното трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец и конкретно включва ли се в него и допълнителното трудово възнаграждение, наименовано „коэффициент ТУ“.

В случая, при съвкупна преценка на доказателствата по делото съдът приема, че в съответствие с доводите на ответника „..... действително последното не представлява част от елементите, формиращи brutното трудово възнаграждение на ищеца ПЛ. Й. КР., получено за последния пълен отработен месец. Това е така, тъй като в brutното трудово възнаграждение като основа за определяне на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ се включват основното трудово възнаграждение и допълнителните такива с постоянен характер – предвидими и сигурни, определени в индивидуалния трудов договор, колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работна заплата в предприятието. Съгласно чл. 17, ал. 1, т. 1-6 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата в brutното трудово възнаграждение в случаите на чл. 228 КТ /в т. ч. и при обезщетението по чл. 222, ал. 3 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 колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, доколкото друго не е предвидено в КТ, както и други изрично предвидени възнаграждения. В случая, съдът приема, че допълнителното трудово възнаграждение,

наименовано „коэффициент ТУ“, представлява допълнително материално стимулиране, чието изплащане е поставено в зависимост от приноса на всеки отделен работник и служител, поради което се касае за допълнително трудово възнаграждение, което работодателят може, но не е длъжен да включи в ежемесечното трудово възнаграждение на ищеца. Изрично в чл. 13, ал. 1, т. 1 от горната Наредба се предвижда, че в колективния трудов договор, във вътрешните правила за работна заплата и/или в индивидуалния трудов договор работодателят може да предвиди и други допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати за труд, както е сторил и ответният такъв, доколкото в чл. 26 от Вътрешните правила за работна заплата на „...“ е уредена правната възможност на работниците и служителите да бъде изплащано допълнително трудово възнаграждение, наименовано „коэффициент ТУ“. Съдът намира, че последното представлява именно такова за постигнати трудови резултати по смисъла на горната Наредба, за което обаче с оглед действащия начин за разпределение, възприет в чл. 1-9 от Правилата за разпределение – според приноса в трудовия процес и при преценка на прекия ръководител, не би могло да се направи извод, че представлява част работната заплата на работниците и служителите. По своето предназначение то по-скоро е насочено към стимулиране на трудовото участие на отделния работник и служител, без обаче да зависи единствено от отработеното от него време, но също така и от преценката на работодателя, в който случай същото не би имало постоянен характер. От обсъдените по-горе вътрешни актове, действащи при ответния работодател, безспорно се установява, че заплащането на „коэффициент ТУ“ е поставено в зависимост от трудовия принос и оценката за представянето през текущия месец, формирана по изначално утвърдени показатели, поради което въпреки ежемесечното му начисляване във фишовете за работна заплата на ищеца не може да се приеме, че това допълнително материално стимулиране представлява допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер. Нещо повече, прави впечатление и констатацията на вещото лице по съдебносчетоводната експертиза, което съдът кредитира като обективно и компетентно изготвено без да е оспорено от страните, че за м. Ноември 2020 г., през който ПЛ. Й. КР. има отработени 5-работни дни, на същия изобщо не е начислявано допълнително възнаграждение, наименовано „коэффициент ТУ“, което е в подкрепа на предприетата от ответника защитна теза, че изплащането му е обусловено от личния му принос в трудовия процес през съответния месец. Следователно, по естеството си заплащаните суми за трудово участие, които са начислявани на ищеца ежемесечно /с изключение на м. Ноември 2020 г./, не могат да бъдат отнесени към допълнителните трудови възнаграждения, имащи постоянен характер. Нещо повече, аргументи в тази насока се съдържат и в мотивите на решение № 847/14.01.2011 г. по гр. дело № 1558/2009 г., IV г. о. на ВКС, постановено по реда на чл. 290 ГПК, в което се приема, че месечната премия поради предназначението си да стимулира трудово участие и да награди показан висок трудов резултат, не спада към допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер.

Следва да се отбележи, че съдът не възприема възражението на ищеца, че Вътрешните правила за организация на работната заплата и Правилата за разпределение на допълнителни възнаграждения чрез „коэффициент ТУ“ не са му били известни, поради което не го обвързват, тъй като то е несъвместимо със собственото му предхождащо поведение в периода от м. Март 2016 г., когато същите са влезли в сила, до прекратяване на трудовото му правоотношение с ответника, през който на ПЛ. Й. КР. е начислявано и изплащано допълнително трудово възнаграждение, наименовано „коэффициент ТУ“, именно на основание посочените правила, без обаче той да е възразил, че не е запознат с тях или, че нямат действие спрямо него.

Възприемайки основния вариант на заключението по съдебносчетоводната експертиза, според който брутното трудово възнаграждение на ПЛ. Й. КР. за последния пълен отработен месец (м. Октомври 2020 г.) се равнява на сумата от 1 214,40 лв., то общият размер на дължимото му обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ възлиза на 7 286,40 лв. /6 x 1 214,40 лв./.

Ето защо, съдът приема, че от страна на „...“ правилно са определени елементите, които следва да бъдат включени в базата на brutното трудово възнаграждение, използвано за изчисление на обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ, поради което с изплащане на по-голямата сума от 7 330,56 лв. претенцията на ищеца следва да се счита за изцяло удовлетворена.

Предвид изложеното, предявеният главен иск с правно основание чл. 222, ал. 3 КТ за заплащане на сумата от 8 913,12 лв. се явява неоснователен и следва да се отхвърли изцяло.

По иск с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД

Основателността на иска се обуславя от установяване от ищеца наличието на следните предпоставки: главен дълг; изпадане на ответника в забава; размера на вземането.

В случая, с оглед неоснователността на главни иск неоснователен се явява и акцесорният иск с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 351,57 лв., представляваща лихва за забава за периода от 05.01.2021 г. до 26.05.2021 г.

По отговорността за разноските.

При този изход на спора – неоснователност на предявените искове, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК в полза на ответника следва да се присъдят претендираните разноски за юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 100 лв., определен от съда на основание чл. 78, ал. 8 ГПК (изм. ДВ, бр. 8 от 2017 г.), вр. чл. 37 от Закон за правната помощ и чл. 25, ал. 1 от Наредбата за заплащането на правната помощ, като съобрази вида и обема на извършената дейност от процесуалния му представител, както и продължителността на делото, приключило в рамките на едно открито заседание без събиране на допълнителни доказателства, освен първоначално допуснатите. При този изход на спора, в полза на ищеца не следва да се присъждат разноски. По арг. от чл. 78, ал. 6 ГПК дължимата държавна такса за разглеждане на делото и депозит за ССЧЕ следва да останат за сметка на бюджета на съда.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от ПЛ. Й. КР., ЕГН *****, с адрес за призоваване: ... срещу „...“, ЕИК ..., със седалище и адрес на управление: ..., искове с правно основание чл. 222, ал. 3 КТ и чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумите, както следва: **8 913,12 лв.**, представляваща неплатена част от дължимо обезщетение в размер на 6 brutни трудови възнаграждения, дължимо при прекратяване на трудовото правоотношение след придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 27.05.2021 г. до окончателното плащане, както и **351,57 лв.**, представляваща лихва за забава за периода от 05.01.2021 г. до 26.05.2021 г.

ОСЪЖДА ПЛ. Й. КР., ЕГН *****, с адрес за призоваване: ... да заплати на „...“, ЕИК ..., със седалище и адрес на управление: ..., на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, сумата от **100 лв.**, представляваща юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____