

РЕШЕНИЕ

№ 88

гр. Сливен, 13.04.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – СЛИВЕН, ПЪРВИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на дванадесети април през две хиляди
двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Надежда Н. Янакиева

Членове: Мартин Цв. Сандулов
Стефка Т. Михайлова Маринова

при участието на секретаря Ивайла Т. Куманова Георгиева
като разгледа докладваното от Мартин Цв. Сандулов Въззивно гражданско
дело № 20232200500068 по описа за 2023 година

Производството е въззивно и се движи по реда на чл. 258 и сл. от ГПК.

Обжалвано е решение № № 1 от 04.01.2023г постановено по гр.дело № 4824/2021г. на
Районен съд Сливен, с което е признато за установено, че К. Д. Б. ЕГН: *****, с адрес
*** ДЪЛЖИ на „ГИ“ ЕООД, с ЕИК ***, със седалище и адрес на управление: ***, на
основание чл. 422, вр. чл. 415, ал. 1 ГПК, вр. чл. 221, ал. 2 от КТ, сумата от 1000,00 лв.
/хиляда лева/, представляваща обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение
за срока на предизвестие по трудовия договор - 30 дни, поради наложено дисциплинарно
наказание „Уволнение“, ведно със законната лихва върху сумата, считано от 28.07.2021 г. до
окончателното ѝ изплащане, за която сума е издадена Заповед за изпълнение № 1370 от
29.07.2021 г. по ч. гр. д. № 3298/2021 г. по описа на СлРС.

С решението е осъдено „ГИ“ ЕООД, с ЕИК***, със седалище и адрес на управление: ***
да заплати на К. Д. Б. ЕГН: *****, с адрес ***, на основание чл. 128, т. 2 КТ, сумата от
1370,59 лв. /хиляда триста и седемдесет лева и петдесет и девет стотинки/, представляваща
неизплатено трудово възнаграждение за м. март 2020 г., ведно със законната лихва върху
нея, считано от датата на насрещната искова молба - 11.11.2021 г. до окончателното ѝ
изплащане, като е отхвърлен предявения иск за разликата над уважения размер от 1370,59
лв. /хиляда триста и седемдесет лева и петдесет и девет стотинки/ до пълния предявен
размер от 1440,22 лв. /хиляда четиристотин и четиридесет лева и двадесет и две
стотинки/, като неоснователен и недоказан.

Въззивната жалба е подадена от първоначалния ищец, чрез представител по пълномощие, в която се твърди, че постановеното решение е необосновано, неправилно и незаконосъобразно в частта, с която е уважен насрещния иск на К.Б. с основание чл. 128, т. 2 КТ, за сумата от 1370,59 лв. /хиляда триста и седемдесет лева и петдесет и девет стотинки/, представляваща неизплатено трудово възнаграждение за м. март 2020 г., ведно със законната лихва върху нея, считано от датата на насрещната искова молба - 11.11.2021г, както и в частта, с която „ГИ“ ЕООД е осъден да заплати на К.Б. на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от 285,50 лв. /двеста осемдесет и пет лева и петдесет стотинки/, представляваща разноси, направени по насрещния иск, съразмерно с уважената част от иска, както и да заплати в полза на бюджета на съдебната власт и по сметка на РС - Сливен на основание чл. 78, ал. 6 ГПК сумата от 340,32 лв. /триста и четиридесет лева и тридесет и две стотинки/, представляваща дължима държавна такса по насрещния иск и възнаграждение на вещо лице, заплатено от бюджета на съда, съразмерно с уважената част от насрещния иск. По отношение на някой от релевантните факти съдът не е формирал правилни правни изводи, включително и по отношение на становища от изслушаното заключение на вещото лице. Съдът е формирал неправилни правни изводи и не е приложил правилно правните норми, съобразено с константната съдебна практика. В хода на производството направили възражение, че съгласно чл.270, ал.1 и ал.3 от КТ трудовото възнаграждение се изплаща в предприятието, където се извършва работата, изплаща се лично на работника или по негово искане се превежда в посочена от него банка. До момента на прекратяване на трудовия договор възнаграждението на г-н Б. са били изплащани по посочена от него банкова сметка. Тази сметка е била закрита веднага след прекратяването на договора и не е било възможно да се изплатят никакви суми по тази сметка. В обжалваното решение съдът приема, че тя е съществувала до 29.05.2020г , без да е ясно на какви твърдения и писмени документи, приети като доказателства по делото се позовава и как е установена тази дата. в съдебното решение. Съдът не се е произнесъл по възраженията, че работодателят е начислил сума от 993,14 лева /БТВ за отработени 19 дни за м.3-2020г/, която след направените удръжки е в размер на 774, 48 лева. Тази сума е в касата на дружеството и не може да бъде изплатена на работника, ако той не окаже дължимото по закон съдействие. Трайната съдебна практика приема че задължението за заплащане на трудово възнаграждение е търсимо, а не носимо и работникът/служителя дължи да даде необходимото съдействие на работодателя за изпълнението му, което следва да се извърши съобразно императивно установените начини, посочени в нормата на чл.270 от КТ . Работодателят е правил опити да укаже това на работника, но не е получил отговор, нито работникът е посочил банкова сметка. В съдебното решение липсва анализ и мотиви за това приемали се, че работодателят е в забава, на какво правно основание и от кога. Поради това счита, че липсват мотиви, доказателства и основание за уважаване на насрещния иск и постановяване на осъдително решение. На следващо място счита, че съдебния акт е неправилен и необоснован по отношение на размера на уважения насрещен иск. Съдът намерил, че дължимият нетен размер на трудовото възнаграждение на ищеца за м. март 2020 г. е този с включено допълнително възнаграждение, а именно 1370,59 лв. Счита, че неправилно съдът е приел, че на Б. се дължи

освен основното договорено трудово възнаграждение и допълнително такова, тъй като няма правни и фактически основания за това. В мотивите е написано, че от т. 5 на сключения между страните трудов договор възнаграждението включва следните компоненти: основно трудово възнаграждение в размер на 1000,00 лв., допълнително възнаграждение за всяка година трудов стаж и професионален опит - клас 0,6 % и допълнително възнаграждение съгласно НСОПЗ и ПВТР. Изводът на съда е че всички включени в тези актове възнаграждения са с постоянен характер, но това не отговаря на правната и житейска логика. В нормативните актове и в съдебната практика за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат тези, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време, (чл. 15, ал. 2 Наредба за структурата и организацията на работната заплата). Допълнително възнаграждение, което не е в зависимост единствено от отработеното време, а се изплаща по преценка на работодателя според качеството на положения труд не е с постоянен характер по смисъла на чл. 15, ал.2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Получаването на бонус от работника е възможност при определени обстоятелства, а не императивно задължение на работодателя. На работника се прибавя бонус в размер, определен от работодателя, към основната заплата, когато са доказани резултати и са налице условията, заложи в ПВТР, а не обратното- при неизпълнение да не намалява възнаграждението му. Смисълът на допълнителното възнаграждение е да стимулира, а не да наказва. Ето защо не е правилно да се приема, че работодателят дължи винаги бонуса, а за да плати основното трудово възнаграждение трябва да докаже, че няма условия за друго. Излагат се още аргументи и в обобщение се иска да се отмени решението в обжалваната част.

В срока по чл.263 от ГПК не е подаден писмен отговор на въззивната жалба.

В с.з за въззивника се явяват представители по пълномощие, които поддържат жалбата.

В с.з за въззиваемия се явява представител по пълномощие, който оспорва основателността на подадената жалба.

Въззивният съд намира въззивната жалба за допустима, отговаряща на изискванията на чл. 260 и чл. 261 от ГПК, същата е подадена в срок, от процесуално легитимиран субект, имащ интерес от обжалването, чрез постановилия атакувания акт съд.

При извършване на служебна проверка по реда на чл. 269 от ГПК настоящата инстанция констатира, че обжалваното съдебно решение е валидно, и с оглед обхвата на обжалването – и допустимо.

При извършване на въззивния контрол за законосъобразност и правилност върху първоинстанционното решение, в рамките, поставени от въззивната жалба, настоящата инстанция, след преценка на събраните пред РС доказателства и тези пред настоящата инстанция, намира, че решението в обжалваната част е правилно, поради което следва да бъде потвърдено.

Този състав счита, че формираната от първоинстанционния съд фактическа обстановка,

така както е изложена в мотивите на решението, е пълна, правилна и кореспондираща с доказателствения материал, и с оглед разпоредбата на чл. 272 от ГПК, **ПРЕПРАЩА** своята към нея.

Задължението за изплащане на трудовото възнаграждение е основно **задължение на работодателя** по трудовото правоотношение. То е установено в чл. 124 КТ и е уредено в чл. 128 КТ.

Според чл. 128, т. 2 КТ работодателят е длъжен в установените срокове да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа. Това, което се дължи, е уговореното трудово възнаграждение. А трудовото възнаграждение се определя при сключването на трудовия договор. То е елемент от необходимото (задължително) съдържание на трудовия договор. Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ при сключването на трудовия договор страните трябва да определят размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане. Член 270, ал. 3 КТ изисква получаването на трудовото възнаграждение да се доказва само с писмени доказателства - подпис на работника или служителя върху ведомост, частна разписка и др. Съгласно нормата на чл. 128 от КТ работодателят е длъжен да начислява във ведомости за заплати трудовите възнаграждения на работниците и служителите за положения от тях труд, да плаща уговореното трудово възнаграждение за положения труд, като изплащането му се извършва на осн. чл. 270, ал. 2 КТ авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго, лично на работника или служителя или при условията на чл. 270, ал. 3 КТ - на изрично посочените там лица.

Правилно районният съд е указал, че в тежест на ищеца по насрещния иск е да докаже, че е положил труд през м. март 2020 г. и размера на претендираното трудово възнаграждение, вкл. бонусите.

От събраните писмени доказателства и заключението на допуснатата съдебно-икономическа експертиза се установява по безспорен начин, че служителят е положил труд през 19 работни дни от м. март 2020 г. и е ползвал 1 ден платен годишен отпуск. Съгласно т. 6 от трудовия договор и чл. 4 от Вътрешните правила на работодателя срокът за изплащане на възнаграждението за м. март 2020 г. е бил до 25.04.2020 г., като видно от представените извлечения от банковата сметка на служителя и заключението на СИЕ, до тази дата не е изплатено трудовото възнаграждение на ищеца по насрещния иск за м. март 2020 г.

Неоснователно е възражението, че банковата сметка на ищеца е била закрыта, поради което работодателят обективно не е могъл да изплати дължимото трудово възнаграждение. Видно от представените извлечения, банковата сметка на ищеца по насрещния иск е била активна до 29.05.2020 г., вкл.

Въпросът кои допълнителни трудови възнаграждения са с постоянен характер има важно практическо значение, защото възнаграждения, които нямат такъв характер, не участват например при формирането на базата, от която се изчислява възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ и на обезщетенията по Кодекса на труда. Ето защо, характерът на едно допълнително трудово възнаграждение може да породи спорове между

страните. Премиите и бонусите са плащания с различно предназначение и характер и не винаги се включват в базата за определяне на възнаграждението по чл. 177 или на обезщетенията по чл. 228 КТ. Бонусът ще се включва в базата, ако отговаря на условията за това: изплаща се постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и е в зависимост единствено от отработеното време. С такъв характер наистина могат да са някои допълнителни трудови възнаграждения по смисъла на чл. 13, ал. 1, т. 1 НСОПЗ - за постигнати резултати от труда. Обратно - ако премиата (бонусът) не се изплаща постоянно и не зависи единствено от отработеното време, няма основание тези плащания да се включват в базата.

В случая, с оглед доводите във въззивната жалба, спорен е размерът на трудовото възнаграждение, което се дължи на ищеца по насрещния иск за м. март 2020 г. и по-конкретно спорен е въпросът за дължимостта на допълнително възнаграждение към основното месечно такова. Районният съд изрично е задал на вещото лице да отговори на въпросите какъв е размерът на дължимото възнаграждение и дали се дължи допълнително възнаграждение за м. март 2020 г., поради което и вещото лице е дало отговор в два варианта, а именно дължимо нетно възнаграждение в размер на 769,61 лв. без включено допълнително възнаграждение и в размер на 1370,59 лв. с включено такова, като преценката за дължимостта на допълнителното възнаграждение е предоставена на съда. Видно от т. 5 на сключения между страните трудов договор възнаграждението включва следните компоненти: основно трудово възнаграждение в размер на 1000,00 лв., допълнително възнаграждение за всяка година трудов стаж и професионален опит - клас 0,6 % и допълнително възнаграждение съгласно НСОПЗ и ПВТР. Или допълнителното възнаграждение е такова с постоянен характер. Въззивникът е представил като доказателства две заповеди, издадени от работодателя на 16.03.2020 г., с първата от които е наредено на служителя инж. К. Б. да даде писмени обяснения във връзка с констатирано нарушение на трудовата дисциплина, а с втората - ежедневно да представя отчет за обема от работа, извършен от работниците - арматуристи за деня при строителството на новата сграда в предприятието. Правилно е приетото, че тези заповеди могат да послужат единствено като индиция, че служителят е извършил нарушение на трудовата дисциплина, но същите не могат да докажат при условията на пълно и главно доказване по кои от изрично изброените показатели, описани в чл. 6, т. 7 от Вътрешните правила на работодателя служителят не е постигнал резултати. Предвид липсата на безспорно доказани нарушения, извършени от страна на служителя по отношение на поддържане на добра хигиена на работното място, качествено изпълнение на възложените задачи, достигане на заложените производствено-количествени норми, безаварийна работа и спазване на условията по охрана на труда и правилата за пожарна безопасност, не може да се приеме за доказано, че допълнителното възнаграждение с постоянен характер съгласно трудовия договор и с доказан размер от заключението на допуснатата съдебно-икономическа експертиза не следва да се дължи от работодателя.

В обобщение въззивната жалба е неоснователна.

Щом правните изводи на двете инстанции съвпадат, въззивният съд счита, че липсват отменителни основания и въззивната жалба следва да бъде оставена без уважение.

Атакуваното решение следва да бъде потвърдено. Районният съд е провел надлежно и пълно събиране на допустими и относими доказателства, въз основа на които е формирал обективни фактически констатации и правилно ги е привел към съответстващата им правна норма, като по този начин е достигнал до законосъобразни правни изводи.

Въззиваемата страна е претендирала разноски и такива следва да бъдат присъдени в размер на сумата от 400 лева представляваща заплатено адвокатско възнаграждение за тази инстанция.

Ръководен от гореизложеното съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 1 от 04.01.2023г постановено по гр.дело № 4824/2021г. на Районен съд Сливен в обжалваната част.

ОСЪЖДА „ГИ“ ЕООД, с ЕИК***, със седалище и адрес на управление: *** да заплати на К. Д. Б. ЕГН: *****, с адрес *** сумата от 400 /четиристотин/ лева представляваща заплатено адвокатско възнаграждение за тази инстанция.

Решението не подлежи на обжалване.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____