

# РЕШЕНИЕ

№ 1769

гр. София, 25.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Г СЪСТАВ**, в публично заседание на осми март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Татяна Димитрова

Членове: Румяна М. Найденова  
Гюлсевер Сали

при участието на секретаря Алина К. Тодорова  
като разгледа докладваното от Гюлсевер Сали Въззивно гражданско дело № 20231100508696 по описа за 2023 година

### **Производството е по реда на чл. 258-273 ГПК.**

С решение №3285/12.04.2022 г., постановено по гр. дело №44529/2020 г. по описа на Софийския районен съд, 75 състав, ответникът „Т.Д.“ЕАД е осъден да заплати на ищеца П. Ф. на основание чл. 128, т. 2 КТ сумата от 62 811,74 лв., представляваща brutния размер на трудовото възнаграждение за периода от 01.02.2020 г. до 31.08.2020 г. и по чл. 245, ал. 2 КТ, вр. чл. 86 ЗЗД сумата от 1 288,42 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за периода от 01.04.2020 г. до 14.09.2020 г., както и по чл. 215 КТ сумата от 5 280,74 лв., представляваща командировъчни пари за м. януари 2020 г.; м. февруари 2020 г. и м. март. 2020 г., ведно със законната лихва от датата на завеждане на исковата молба – 16.09.2020 г. до окончателното погасяване на вземането.

Срещу решението е постъпила въззивна жалба от ответника „Т.Д.“ЕАД, с която същото се обжалва като недопустимо, а при условията на евентуалност като неправилно. Въззивникът излага доводи, че съдът се е произнесъл по непредявен иск, тъй като с исковата молба се претендира за възнаграждение за извършена работа по смисъла на чл. 128, т. 2 КТ, а съдът в решението си е разгледал предпоставките на иск за заплащане на трудово възнаграждение при безвиновен престой по чл. 267 КТ и го е уважил, въпреки че в хода на процеса не било доказано претирание на труд от страна на ищеца. При условията на евентуалност въззивникът излага оплаквания за неправилност на решението, като посочва, че първоинстанционният съд

неправилно е приложил материалния и процесуалния закон и не е изтъквал правилно и законосъобразно доказателствата по делото. Поддържа се, че съдът не е отчетел своевременно въведеното от страна на ответника възражение по чл. 120 КТ, а именно, че работникът е длъжен да се яви на работа по време на престой и да изрази готовност да престира труд, което по делото не било доказано. По отношение на месец февруари 2020 г. въззивникът заявява, че ищецът не е съумял да докаже, че е престира труд, като това обстоятелство не било признато от страна на ответниците, както и че не можело да се установи от съдържанието на представените от ищеца графици. Евентуално се прави възражение за размера на възнаграждението, доколкото от графиките се установявало, че същият не е изпълнявал полети всеки ден. Същите възражения се поддържат и за м. март 2020 г., като въззивникът се позовава на обстоятелството, че през този месец ищецът е изпълнил само един полет, следователно дължимото възнаграждение следвало да се определи за един работен ден. Излагат се оплаквания и във връзка с размера на присъденото възнаграждение, като въззивникът поддържа, че трудовото възнаграждение се дължи единствено в нетен, а не в брутен размер. Относно претенцията за командировъчни въззивникът поддържа, че същият не е доказан и следва да бъде отхвърлен. Поддържа се, че съдът не е обсъдил и възражението на ответниците за недължимост на лихва през периода от 13 март 2020 г. до 8 април 2020 г., съгласно чл. 6 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение. По изложените съображения се иска отмяна на първоинстанционното решение в цялост и отхвърляне на предявените иски от ищеца в цялост. Претендират се разноски.

В срока по чл. 263 ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба от ищеца П. Ф., с който оспорва същата като неоснователна. Излага становище, че са неоснователни оплакванията на въззивника за недопустимост на решението, тъй като съгласно тълкувателната практика на ВКС неправилната правна квалификация не е основание за обезсилване на решението, а за неговата отмяна като неправилно и в този случай въззивният съд е длъжен да реши спора по същество. Поддържа се, че в хода на производството са били установени всички елементи на фактическия състав на предявените от ищеца иски, независимо дали се приеме, че същият е с правна квалификация по чл. 128 КТ или чл. 267 КТ. Твърди се, че от събраните по делото гласни и писмени доказателства е било установено, че мястото на работа на ищеца е било в гр. Милано, Италия, откъдето се осъществявали полетите, както и че работодателят е бил длъжен да го уведоми за предстоящ полет предварително в 14-дневен срок чрез система за управление на полети LEON. Въззиваемият посочва, че в качеството си на ищец същият не е имал правен интерес да предяви иск по чл. 267 КТ и в нито един момент от производството не са били наведени такива твърдения. На следващо място въззиваемият излага, че е неоснователно възражението на въззивника относно дължимия размер на претендираното трудово възнаграждение, тъй като можело да се присъди и брутният му размер. Поддържа се, че е бил доказан и искът за командировъчни, като по делото било установено, че ищецът е извършвал

дейност на въздухоплавателно средство през месец януари, февруари и март, за която, според приложимите вътрешни правила, работодателят дължал по 50 евро на ден. По отношение на възражението на въззивника за недължимост на лихва за забава, въззиваемият излага доводи, че разпоредбата на чл. 6 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение не следва да намери приложение по отношение на трудови възнаграждения. По изложените съображения се иска потвърждаване на първоинстанционното решение като допустимо, правилно и обосновано.

**Съдът, като прецени становищата на страните и обсъди представените по делото доказателства, приема за установено от фактическа и правна страна следното:**

Въззивната жалба е подадена в законоустановения срок по чл. 259, ал. 1 ГПК, от процесуално легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което е процесуално допустима.

Съгласно нормата на чл.269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта му - в обжалваната част, като по останалите въпроси той е ограничен от наведените в жалбата оплаквания, с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните - т.1 от Тълкувателно решение № 1/09.12.2013 г. по тълк.дело № 1/ 2013 г. на ОСГТК на ВКС.

При извършена проверка по реда на чл. 269, ал. 1 от ГПК въззивният съд установи, че обжалваното решение е валидно и допустимо. Неоснователно е оплакването на въззивника, че решението на първоинстанционния съд е недопустимо като постановено по непредявен иск. Съгласно константната практика на ВКС, в това число Тълкувателно решение №1/2013 г. по т. дело № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС, субсумирането на исковата претенция под грешна материалноправна норма обуславя неправилност на решението поради нарушение на материалния закон, а не неговата недопустимост. В настоящия случай въззивният съд намира, че първоинстанционният съд не се е отклонил от въведените от ищеца с исковата молба факти и се е произнесъл по тях, поради което първоинстанционното решение е допустимо. Ето защо въззивният съд дължи произнасяне по правилността на решението в рамките на доводите, изложени във въззивната жалба, в това число оплаквания, касаещи правната квалификация на иска.

Районният съд е бил сезиран с обективно кумулативно съединени искове по чл. 128, т. 2 КТ за заплащане на сумата от 62 811,74 лв., представляваща brutния размер на трудовото възнаграждение за периода от 01.02.2020 г. до 31.08.2020 г. и на основание чл. 245, ал. 2 КТ, вр. чл. 86 ЗЗД сумата от 1 288,42 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за периода от 01.04.2020 г. до 14.09.2020 г., както и на основание чл. 215 КТ сумата от 5 280, 74 лв., представляваща командировъчни пари за м. януари, м. февруари и м. март. 2020 г., ведно със законната лихва от датата

на завеждане на исковата молба – 16.09.2020 г. до окончателното погасяване на вземането.

В исковата молба се твърди, че страните са сключили трудов договор на 15.08.2019 г., по силата на който ищецът е бил назначен на длъжност „пилот“ с основно месечно трудово възнаграждение от 11 279,12 лв. Твърди се, че с допълнително споразумение от 01.03.2020 г. е бил променен размерът на основното месечно трудово възнаграждение за периода от 01.03.2020 г. до 31.05.2020 г., включително, на 4 759,69 лв. На следващо място се твърди, че за месец февруари 2020 г. ищецът е изпълнил общо 92,40 летателни часа, поради което на основание чл. 5.3. от трудовия договор му се дължи допълнително трудово възнаграждение в размер на 3 416,19 лв., а на основание чл. 4.3. от Вътрешните правила за работна заплата на „Т.Д.“ ЕАД му се дължат и командировъчни пари в размер на 5 280,74 лв. Твърди се, че процесните вземания стават изискуеми в края на месеца, следващ месеца, за който се дължат, поради което се претендира и лихва за забава в размер на 1 288,42 лв.

В срока по чл. 131 ГПК е депозиран отговор на исковата молба от „Т.Д.“ ЕАД, с който предявените искове се оспорват както по основание, така и по размер. В отговора се твърди, че ответникът не дължи на ищеца трудово възнаграждение, тъй като през процесния период служителят не е полагал труд, като не е участвал в полети, съобразно длъжностната му характеристика, както и не е присъствал на работното си място в гр. София. Твърди се, че графикът, на който се позовава ищецът, определя само дните за полети, а останалите работни дни на общо основание са работни за ищеца, през които същият е длъжен да бъде на работното си място. На следващо място се оспорва размерът на претендираното трудово възнаграждение, като се твърди, че работникът не може да претендира brutния размер на основното си месечно възнаграждение, а само нетният. Оспорва се претенцията за командировъчни, като се твърди, че ищецът не е бил командирован през процесния период, при условията на евентуалност се оспорва неговият размер. Твърди се, че с уговорка по т.1.3 от анекса към трудовия договор е било изрично изключено заплащането на всякакви суми, различни от трудовото възнаграждение.

Оспорват се акцесорните искове за лихва, като се излага довод, че при неоснователност на главната претенция, неоснователна се явява и акцесорната. Ответникът се позовава на чл. 6 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, съгласно който не се дължат лихви за забава.

С разпореждане от 15.08.2023 г. на съдията-докладчик на основание чл. 129 ГПК исковата молба е оставена без движение, като на ищеца са дадени указания за уточняване на основанията на иска и дали с предявения иск се претендира трудово възнаграждение за положен труд или обезщетение в размера на brutното трудово възнаграждение за времето на престой не по вина на работника или поради преустановяване на работата поради обявено извънредно положение, респективно извънредна епидемична обстановка.

С молба вх. №81106/08.09.2023 г. ищецът посочва, че предявява иск за заплащане на месечно трудово възнаграждение за положен труд. Твърди се, че през процесния период ищецът е полагал труд, като е изпълнявал полети за месец януари в размер на 29 дни; 23 дни за м. февруари 2020 г. и 2 дни за месец март 2020 г. Твърди се, че през периода, през който на работника не са били възложени полети, същият е бил на разположение на работодателя и е бил готов да престира труд. Твърди се, че работникът има право на възнаграждение и когато не му е осигурена работа от страна на работодателя, както и когато не я е изпълнил не по своя вина. Излага се довод, че по аргумент от чл. 63, т.3 КТ е достатъчно ищецът да докаже, че е постъпил на работа, а това обстоятелство не е спорно между страните.

С определение от 06.11.2023 г. на ищеца е предоставена възможност да сочи доказателства във връзка с твърденията му за реално положен труд, респективно за преустановяване на работата в предприятието поради престой или извънредна епидемична обстановка, както и за готовността му да престира труд. На ответника са дадени указания, че може да сочи доказателства за това, че през процесния период служителят не е положил труд по негова вина.

От събрания по делото доказателствен материал се установява, че ищецът е постъпил на работа при ответника на основание трудов договор от 15.08.2019 г., изменен с анекс от 01.03.2020 г., по силата на който служителят се е задължил да престира труд на длъжност „пилот“, а работодателят да заплати съответно месечно възнаграждение, както и допълнително трудово възнаграждение в предвидените във вътрешните правила хипотези.

В чл. 2.1 от договора е уговорено, че мястото на работа по трудовия договор е гр. София, бул. „\*\*\*\*\* – Летище София, както и всяко друго място, определено от работодателя за изпълнение на трудовите задължения на служителя.

Разпоредбата на чл. 5.2. предвижда, че работодателят дължи на работника освен основно трудово възнаграждение в размер на 11 279,12 лв. и други допълнителни възнаграждения в съответствие с Глава IV "Допълнителни възнаграждения" от вътрешните правила за работната заплата. В чл. 5.3. е предвидено, че работникът има право в съответствие с вътрешните правила /чл. 4.2.1/ на дружеството за всеки летателен час над 50 до 60 часа левовата равностойност на 25 евро, над 60 до 70 часа левовата равностойност на 35 евро над 70 до 80 часа левовата равностойност на 45 евро и над 80 часа левовата равностойност на 55 евро.

Съгласно чл. 5.5 от договора възнаграждението на работника се изплаща не по-късно от края на месеца, следващ месеца, за който се дължи възнаграждението.

Глава 11 от договора урежда организацията на работното време при работодателя, като в чл.11.2 е предвидено, че служителят работи при 40-часова работна седмица, а разпределението на работното време се определя съгласно действащото законодателство и вътрешните актове на работодателя, неразделна част от които е „ръководство за работа“ на „Т.Д.“ ЕАД.

С допълнително споразумение от 01.03.2020 г. към трудовия договор от 29.08.2019 г. на основание чл. 119 КТ страните са постигнали съгласие временно за периода от 01.03.2020 г. до 31.05.2020 г. трудовото възнаграждение на служителя да се изменя от 11 279,12 лв. на 4 759,69 лв. В т.1.3 е предвидено, че за този период допълнителни възнаграждения и бонуси на служителя, предвидени в трудовия договор и/или вътрешните правила на работодателя, с изключение на ДТВ за придобит трудов стаж и професионален опит, няма да се дължат от работодателя.

По делото е приобщено като писмено доказателство и Ръководство за работа „Част А“. В него е предвидена следната дефиниция за основна база/седалище или място на дейност: *„местоположението, избрано от оператора за член на екипажа, откъдето обикновено започва и приключва дежурството или поредица от дежурства, и където, при нормални обстоятелства, операторът не носи отговорност за настаняването на съответния член на екипажа“*. Дефинирано е и понятието „дежурство“, което е определено като *„всяка задача, която член на екипажа изпълнява за оператора, включително задължения по време на полет, административна работа, провеждане или участия в обучения и проверки, позициониране и в режим на готовност“*.

Понятието „в готовност“ е дефинирано като *„предварително определен период от време, по време на който операторът изисква от член на екипажа да е на разположение да получи задача за полет, позициониране или за друго задължение без да се засяга времето за почивка“*.

За организация на работното време в дружеството се използва софтуер за управление на екипаж „Леон“.

Пред първоинстанционния съд е разпитан свидетелят Т.П., който през периода от 29.08.2019 г. до 31.08.2020 г. е изпълнявал длъжността заместник – ръководител на летателно обучение и заместник – ръководител на летателен състав в ответното дружество. Свидетелят споделя, че пилотите са работели с предварително изработен график, като са били информирани 14-дни преди всеки полет чрез система Леон. Споделя, че самолети се намирили в Италия, както и пилотите, наети от компанията. Пилотите са били извикани в офисите в България само за обучение или брифинг. Свидетелят заявява, че не му е известно някой от пилотите, включително ищецът П. Ф., да е отказвал изпълнение на възложените му задачи. На следващо място свидетелят посочва, че през периода на пандемията полетите са продължили и не са били прекъсвани.

Пред въззивния съд не са ангажирани нови доказателства по смисъла на чл. 266 ГПК.

В настоящия случай въззивният съд намира, че правилно първоинстанционният съд е квалифицирал предявените искове по чл. 128, т. 2 КТ - за заплащане на трудово възнаграждение за реално положен труд, обективно кумулативно съединен с искове по чл. 215 КТ и чл. 86 ЗЗД.

Съгласно чл.124 от КТ, едно от основните задължения на работодателя

е да заплаща възнаграждение на работника или служителя, който въз основа на сключен трудов договор е полагал труд. Възнаграждението се дължи за извършената работа, която съгласно чл.125 от КТ работникът или служителят следва да изпълнява точно и добросъвестно /в пълен обем, срочно, с влагане на необходимите знания, мнения и сръчности, съобразно технологичните изисквания, с желание възложената работа да бъде изпълнена/. Следователно, наличието само на сключен трудов договор не е достатъчно, за да възникне задължение за работодателя да заплаща трудово възнаграждение, а е необходимо и работникът или служителят да полага труд и фактически да осъществява съответната трудова функция. В този смисъл решение № 376 от 21.11.2011 г. по гр. д. № 329 / 2011 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение и решение № 225 от 18.12.2023 г. по гр. д. № 220 / 2023 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение.

Съгласно разпоредбата на чл.128, т.2 от КТ работодателят е длъжен да плаща в уговорените срокове на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение за извършената работа. Неизпълнението на това задължение в уговорените между страните по трудовия договор срокове обуславя ангажирането на отговорността на работодателя. За да възникне това задължение за работодателя обаче ищецът – служител следва да докаже наличието на трудов договор и престирането на труд в полза на работодателя през исковия период, както и размера на претендираното възнаграждение.

Между страните не е спорно, че по силата на трудов договор от 15.08.2019 г., изменен с анекс от 01.03.2020 г., ищецът се е задължил да положи труд в полза на ответника, а работодателят се е задължил да му заплати съответно трудово възнаграждение. Основно спорно обстоятелство между страните е това дали през исковия период ищецът реално е положил труд в полза на работодателя, пораждащ правото му на трудово възнаграждение. По този въпрос настоящата въззивна инстанция намира следното:

На първо място следва да се посочи, че със сключения между страните трудов договор е било договорено за място на работа Летище София, като основна база на служителя, както и всяко друго място, определено от работодателя за изпълнение на трудовите задължения на служителя. В тази връзка следва да се имат предвид вътрешните правила на работодателя, в които е предвидена следната дефиниция за основна база/седалище или място на дейност: *„местоположението, избрано от оператора за член на екипажа, откъдето обикновено започва и приключва дежурството или поредица от дежурства, и където, при нормални обстоятелства, операторът не носи отговорност за настаняването на съответния член на екипажа“*.

Необходимо е да се направи разграничение между понятията „място на работа“ по смисъла на чл. 66, ал.1, т. 1 от КТ и „работно място“ по смисъла на §1, т. 4 от ДР към Кодекса на труда. Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 1 от КТ мястото на работа трябва да бъде определено със сключения между страните трудов договор. То може да се означава с местонахождението на предприятието или с района на дейността му, като може да обхваща района на дейността на

цялото предприятие или само на отделна част от него (поделение, цех, отдел и други) /Решение № 230 от 16.03.2021 г. по гр. д. № 211 / 2020 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение/. Съгласно §1, т. 4 от ДР към Кодекса на труда "работно място" е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятие ползвател.

Предвид изложеното се налага извод, че понятието "място на работа" е задължителен елемент от съдържанието на съответния индивидуален трудов договор и по аргумент от чл. 66, ал. 3 КТ това е седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, докато "работно място" по см. на § 1, т. 4 от ДР на КТ, доколкото не е изрично уговорено с договора, се определя по целесъобразност от работодателя. Задълженията на работника по чл. 126, ал. 1, т. 1 КТ касаят явяването му навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време, а не на мястото на работа в изяснения по-горе смисъл. Характерът на длъжността на ищеца в настоящия случай е свързана с изпълняване на полети от различни населени места, а не с полагане на труд в офиса на дружеството /мястото на работа/. Въззивната инстанция приема за установено, че работното място на ищеца не е седалището на ответника и същият не е имал задължение да се явява там ежедневно с оглед изпълнението на трудовите си задължения, доколкото това изрично не е предвидено с трудовия договор или с друг акт на работодателя. Предвид изложеното неоснователно се явява оплакването на въззивника за неизпълнение на трудовите задължения от страна на ищеца, предвид обстоятелството, че същият не се е намирал на уговореното в трудовия договор място на работа.

На следващо място отново във вътрешните правила на ответното дружество е предвидено, че дежурство е: *„всяка задача, която член на екипажа изпълнява за оператора, включително задължения по време на полет, административна работа, провеждане или участия в обучения и проверки, позициониране и в режим на готовност“*.

Понятието „в готовност“ е дефинирано като: *„предварително определен период от време, по време на който операторът изисква от член на екипажа да е на разположение да получи задача за полет, позициониране или за друго задължение без да се засяга времето за почивка“*.

Тази уредба във вътрешните правила на работодателя съответства изцяло на националното законодателство, а именно Наредба №4018 от 16.09.2005 г. за работното време на авиационния персонал, с която се определят изискванията за работното време и почивката на лицата от авиационния персонал, притежаващи свидетелство за правоспособност. В разпоредбата на чл. 6 от цитираната Наредба е предвидено, че работно време е период от време, през който лицата по чл. 1 изпълняват задълженията си по трудов договор или служебно правоотношение или са на разположение на работодателя. Тези изводи на съда се подкрепят и от събраните по делото



гласни доказателства, от които се установява организацията на работното време в предприятието, както и обстоятелството, че ищецът е изпълнявал всички възложени му полети по график.

Предвид така изложеното се налага извод, че през процесния период ищецът, който е изпълнявал възложените от страна на работодателя полети, а през останалото време е бил на разположение, има право на пълното си основно месечно възнаграждение, предвид спецификата на заеманата от него длъжност. Не е спорно между страните, че за месеците февруари, юни, юли и август на ищеца се дължи брутно трудово възнаграждение в размер на 11 279,12 лв., а за периода от м. март до м. май 2020 г., включително, се дължи брутно месечно трудово възнаграждение в размер на 4 759,69 лв. Следователно искът по чл. 128, т. 2 КТ за заплащане на основно трудово възнаграждение е изцяло основателен и следва да бъде уважен в пълен размер.

На следващо място ищецът претендира допълнително трудово възнаграждение на основание чл. 5.3. от трудовия договор. В чл. 5.3. е предвидено, че работникът има право в съответствие с вътрешните правила /чл. 4.2.1/ на дружеството за всеки летателен час над 50 до 60 часа левовата равностойност на 25 евро, над 60 до 70 часа левовата равностойност на 35 евро над 70 до 80 часа левовата равностойност на 45 евро и над 80 часа левовата равностойност на 55 евро. От събраните по делото писмени доказателства, както и изслушаната по делото съдебно-счетоводна експертиза, уточнена по реда на чл. 200 ГПК, се установява, че през процесния период ищецът е изпълнил общо 92,40 летателни часа, за които се дължи допълнително трудово възнаграждение в размер на 3 416,19 лв.

На следващо място се претендират командировъчни пари по реда на чл. 215 КТ, съгласно който при командироване по чл. 121, ал. 1 работникът или служителят има право да получи освен brutното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени от Министерския съвет. Разпоредбата на чл. 121 КТ предвижда, че когато нуждите на предприятието налагат, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване. Във вътрешните правила на работодателя в т. 4.2. е предвидено, че служителите, които изпълняват трудовите си задължения на борда на въздухоплавателно средство получават допълнителни възнаграждения за летателни часове и командировъчни пари, В т. 4.3. е предвидено, че размерът на командировъчните за полет на дневна база е в размер на 50 евро на ден. Въз основа на писмените доказателства, приобщени по делото и приетата от съда и неоспорена от страните съдебно-счетоводна експертиза се установява, че през процесния период на ищеца се дължат командировъчни в размер на 5 280,74 лв. Неоснователно е възражението на въззивника, че ищецът не може да претендира brutното си трудово възнаграждение, тъй като съдът може да присъди както brutното трудово възнаграждение, така и остатък от чистата сума за получаване след приспадане на дължимия данък и обществени осигуровки - т. нар. нетно трудово възнаграждение. Единственото изискване е

решението да е ясно дали се присъжда брутно трудово възнаграждение или се присъжда остатък след приспадане от брутно трудово възнаграждение на дължимите данъци и осигуровки. Работодателят има задължение да удържа и внася в бюджета дължимите от работника или служителя данъци и осигурителни вноски. В този смисъл Решение № 166 от 25.02.2010 г. по гр. д. № 220/2009 г., Г К, III ГО на ВКС ; Решение № 154/24.06.2015 г. по гр. д. № 6134/2014 г., ГК, III ГО на ВКС.

Основателно е обаче възражението на ответника, че на ищеца не се дължат командировъчни на основание чл. 4.3. от Глава IV "Допълнителни възнаграждения" от вътрешните правила за работната заплата за изпълнени полети за периода от 01.03.2020 г. до 31.05.2020 г., тъй като дължимостта им изрично е изключена с допълнително споразумение от 01.03.2020 г. Следователно неоснователен е искът на ищеца по чл. 215 КТ за заплащане на командировъчни в размер на 100 евро /195,58 лв./ за месец март 2020 г.

Предвид основателността на главните претенции, основателна се явява и акцесорната претенция на ищеца за обезщетение за забава върху дължимите възнаграждения по трудов договор. Ответникът релевира възражение, че за периода от 13 март 2020 г. до 8 април 2020 г. не се прилагат последиците от забава на основание чл. 6 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение. Член 6 от Закона за мерките /в първоначалната си редакция - Обн. ДВ. бр. 28 от 24 Март 2020 г./ предвижда, че до отмяната на извънредното положение не се прилагат последиците от забава за плащане на задължения на частноправни субекти, включително лихви и неустойки за забава, както и непаричните последици като предсрочна изискуемост, разваляне на договор и изземване на вещи. С изм. - ДВ, бр. 34 от 2020 г., в сила от 9.04.2020 г. разпоредбата е изменена в следния смисъл: „До отмяната на извънредното положение при забава за плащане на задължения на частноправни субекти, длъжници по договори за кредит и други форми на финансиране (факторинг, форфетинг и други), предоставени от банки и финансови институции по чл. 3 от Закона за кредитните институции, включително когато вземанията са придобити от други банки, финансови институции или трети лица, и по договори за лизинг, не се начисляват лихви за забава и неустойки, задължението не може да бъде обявено за предсрочно изискуемо и договорът не може да бъде развален поради неизпълнение, както и не може да бъдат изземвани вещи“. С така приетото изменение е изяснен и същинския смисъл на разпоредбата, а именно закрила на уязвими групи лица през периода на извънредната епидемична обстановка. В отношенията между работник и работодател такова положение има работникът и цитираната разпоредба не може да се тълкува в негов ущърб.

Предвид така изложените мотиви настоящата въззивна инстанция намира, че обжалваното решение следва да се отмени в частта, в която искът по чл. 215 КТ е уважен за сумата от 195,59 лв., представляваща командировъчни пари за м. март 2020 г. В останалите части решението следва да се потвърди като правилно и обосновано.

Така мотивиран, съдът

### **По разноските:**

Предвид изхода от спора право на разноси имат и двете страни и първоинстанционното решение следва да се ревизира и в частта за разноските.

На основание чл. 78, ал. 1 ГПК, ищецът има право на разноси, пропорционално на уважената част на иска, което съответства на сумата от 1 396,05 лв., представляваща адвокатско възнаграждение. Следователно първоинстанционното решение следва да се отмени в частта, в която в полза на ищеца е присъдено адвокатско възнаграждение в размер на 3,95 лв., както и в частта, в която ответникът е осъден да заплати държавна такса в размер на 8,39 лв. по сметката на Софийския районен съд.

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК в полза на ответника следва да се присъдят разноси в размер на 14,58 лв., пропорционално на отхвърлената част на иска и при съобразяване на своевременно релевираното възражение по чл. 78, ал. 5 ГПК за прекомерност на адвокатското възнаграждение.

Пред настоящата инстанция разноси по смисъла на чл. 78 ГПК претендира единствено въззивникът за заплащане на държавна такса в размер на 1 387,62 лв. С оглед изхода на делото на въззивника /работодател/ се дължат разноси при съблюдаване на разпоредбите на чл.359 КТ във вр. с чл.78, ал.1 ГПК, т.е. само за адвокатско възнаграждение, каквото в настоящия случай не се претендира, но не и за държавна такса, тъй като на основание чл. 83,ал.1,т. 1 ГПК ищецът, в качеството му на работник/служител, е освободен от заплащане на държава такса и разноси по производството. Предвид изложеното на въззивника не се дължат разноси за въззивната инстанция.

Така мотивиран, съдът

### **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** решение №3285/12,04.2022 г., постановено по гр. дело №44529/2020 г. по описа на Софийския районен съд, 75 състав, в частта, в която ответникът „В.И.“ ЕАД /с предишно наименование „Т.Д.“ ЕАД/ е осъден на основание чл. 215 КТ да заплати на ищеца П. Ф. сумата от 195,59 лв., представляваща командировъчни пари за м. март 2020 г., както и в частта, в която в полза на ищеца е присъдено адвокатско възнаграждение в размер на 3,95 лв., както и в частта, в която ответникът е осъден да заплати държавна такса в размер на 8,39 лв. по сметката на Софийския районен съд.

### **И ВМЕСТО ТОВА ПОСТАНОВЯВА:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявеният от П. Ф., италиански гражданин, роден на \*\*\*\*\* г. в гр. Верона, Република Италия, с адрес: Република Италия, гр. Лаваньо, провинция Верона и съдебен адрес: гр. София, р-н Оборище, ул. \*\*\*\*\* срещу „В.И.“ ЕАД /с предишно наименование „Т.Д.“ ЕАД/, ЕИК\*\*\*\*\* със седалище и адрес на управление в гр. София, р-н искър, бул. „\*\*\*\*\* бл. Астрал Бизнес Център, ет. 4 осъдителен иск с правно основание

по чл. 215 КТ за заплащане на сумата от 195,59 лв., представляваща командировъчни пари за м. март 2020 г.

**ПОТВЪРЖДАВА РЕШЕНИЕТО В ОСТАНАЛАТА ОБЖАЛВАНА ЧАСТ.**

**ОСЪЖДА** на основание чл. 78, ал. 3 ГПК П. Ф., италиански гражданин, роден на \*\*\*\*\* г. в гр. Верона, Република Италия, с адрес: Република Италия, гр. Лаваньо, провинция Верона и съдебен адрес: гр. София, р-н Оборище, ул. \*\*\*\*\* да заплати на „В.И.“ ЕАД /с предишно наименование „Т.Д.“ ЕАД/, ЕИК\*\*\*\*\* със седалище и адрес на управление в гр. София, р-н Искър, бул. „\*\*\*\*\* бл. Астрал Бизнес Център, ет. 4 сумата от 14,58 лв. – адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от датата на съобщаването му на страните при условията на чл. 280 ГПК.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_