

РЕШЕНИЕ

№ 246

гр. Русе, 28.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – РУСЕ, ПЪРВИ СЪСТАВ, в публично заседание на
тринадесети юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Аглика Гавраилова

Членове: Мария Велкова
Антоанета А.

при участието на секретаря Десислава Ботева
като разгледа докладваното от Мария Велкова Въззивно гражданско дело №
20234500500297 по описа за 2023 година

Производството е по **чл.258 и сл. ГПК**.

Постъпила е въззивна жалба от Ю. С. Ш. чрез пълномощника ѝ адв. К. Д. от АК-Русе против решение №350/21.03.2023 г., постановено по гр.д. №1382/2022 г. по описа на Русенския районен съд в частта, с която са отхвърлени предявените от нея трудови искове за сумата в размер на 2207.40 лв., представляваща обезщетение по чл.220, ал.1 от КТ, за сумата в размер на 1021.02 лв.- възнаграждение за положен извънреден труд, исковете за лихви за забава върху тези суми, както и в частта за разноските. Твърди се, че решението е неправилно като постановено при допуснати процесуални нарушения, неправилно приложение на материалния закон и необоснованост по съображенията, изложени в жалбата. Претендира отмяна на решението в обжалваната част и постановяване на ново решение, с което исковете се уважат изцяло и съобразно това да се разпредели отговорността за разноските.

Ответникът по жалбата „Пеликан БГ8“ ЕООД- гр.Русе, ЕИК 117695721 е подал отговор по реда на чл.263 от ГПК, в който изразява становище за неоснователност на жалбата. Счита решението в обжалваната част за правилно и иска същото да бъде потвърдено.

„Пеликан БГ8“ ЕООД-Русе е обжалвало същото решение в частта, с която уважен предявеният иск за заплащане на допълнително трудово възнаграждение в размер на 890.88 лв. за периода 13.01.2020 г.- 31.12.2020 г., за сумата в размер на 742.56 лв. за периода 01.01.2021 г.- 23.09.2021 г., както и лихва за забава върху тези суми в размер на 192.35 лв. Твърди се, че решението в тази част е неправилно като постановено при съществени процесуални нарушения и неправилно приложение на материалния закон. Иска отмяна на решението в тази част и постановяване на ново, с което претенцията се отхвърли.

Насрещната страна счита жалбата за неоснователна.

След преценка на доводите на страните, доказателствата по делото и съобразно правомощията си, визирани в чл.269 от ГПК, въззивният съд приема следното:

Жалбите са подадени от процесуално легитимирани лица в законоустановения срок и срещу подлежащ на съдебен контрол акт, поради което са допустими и подлежат на разглеждане по същество.

Производството по делото е образувано по предявените от Ю. С. Ш. против „Пеликан БГ8“ ЕООД трудови иски за заплащане на неизплатено трудово възнаграждение в размер на 1633.44 лв. за периода за 13.01.2020 г.- 23.09.2021 г., лихва за забава върху тези суми от датата на падежа, за заплащане на обезщетение по чл.220 от КТ в размер на 2207.40 лв. и лихва за забава върху тази сума, за заплащане сумата в размер на 1021.02 лв.-допълнително възнаграждение за 165 часа извънреден труд, положен през 33 съботи за периода 13.01.2020 г. – 23.09.2021 г. и 80 лева лихва за периода от падежа на всяко задължение до 10.03.2022г.; -както и за заплащане на обезщетение по чл.224 от КТ в размер на 1136.88 лв. и лихва за забава.

От събраните в първоинстанционното производство доказателства е установено, че страните са били в трудово правоотношение, възникнало въз основа на трудов договор №220/13.01.2020 г. като Ю. С. Ш. заемала длъжността „шивач мъжко/дамско облекло“ с основно трудово възнаграждение от 610 лв. и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит 0.6% за всяка втора година трудов стаж при настоящия работодател. В т.6 от договора страните уговорили 90 - дневен

срок на предизвестие при прекратяване на трудовия договор. Трудовото правоотношение е било прекратено със заповед №225/21.09.2021 г. на основание чл.325, ал.1, т.1 от КТ, считано от 23.09.2021 г. В заповедта за прекратяване на трудовия договор било посочено, че на работника се дължи обезщетение по чл.224 от КТ.

За установяване на дължимите суми за трудово възнаграждение и обезщетение е прието заключението на назначението на ССЕ. С експертиза е посочен размерът на допълнителното трудово възнаграждение за придобит професионален опит и стаж в два варианта. Съгласно първия вариант brutния размер на допълнително възнаграждение с придобит професионален опит и стаж на длъжността „шивач на облекло“ по 0.6% за всяка година трудов стаж при настоящия работодател възлиза на 30.03 лв. за периода 15.01.2020г. – 23.09.2021г.; а съгласно втория brutния размер на допълнително възнаграждение с придобит професионален опит и стаж на длъжността „шивач“ при други работодатели преди сключване на трудовия договор с настоящия работодател, при 21 години общ трудов стаж на същата или сходна длъжност (12.6%) – 890.88 лв. за периода 15.01.2020 г. - 31.12.2020 г. и 742.56 лв. за периода 01.01.2021 г. - 23.09.2021 г.

За установяване на претенцията на положения извънреден труд от Ю. Ш. са събрани показанията на св. Е. Р. Ш.- дъщеря на ищцата, която сочи, че работила заедно с майка си при същия работодател около пет месеца, че заплащал възнаграждение било в размер, който е по- нисък от размера на минималната работна заплата, както и че шивачките работели от 08.00 ч. до 17.00 ч. от понеделник до петък, а в събота работното им време било от 08.00 ч. до 14.00 ч. Свидетелката установява също, че възнаграждението се изчислявало при приключване на поръчката като цената за всяка манипулация била предоставяна след това. Разценките били изготвяни на хартия, ръчно написани. Всеки работник си записвал броя на манипулациите, подавал ги на управителя и въз основа на тях работодателят изчислявал трудовото възнаграждение за месеца, което често било под минималната за страната работна заплата. Свидетелката сочи, че Ю. Ш. не е ползвала отпуск по болест и неплатен годишен отпуск, работела е почти всички съботи, но същата не си спомня точно кои.

С обжалваното решение първоинстанционният съд е уважил претенциите

за изплащане на допълнително възнаграждение за придобит професионален опит и стаж и е отхвърлил исквете за заплащане на обезщетение за неспазен срок на предизвестие и за заплащане на възнаграждение за извънреден труд.

Прието е допълнителното възнаграждение за придобит професионален опит и стаж има задължителен и постоянен характер и трябва да се заплаща винаги, когато са налице законоустановените условия за получаването му. Същото задължително трябва да се уговори от страните в трудовия договор (чл.66, ал.1, т.7 КТ), но липсата на такава клауза, когато са налице основанията за изплащането му, не е основание за лишаване на работника от допълнителното възнаграждение. В решението е посочено, че съгласно съгласно чл.12, ал.2 и ал.4 от Наредбата, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на КТ за времето, през което работникът е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности, както и трудовият стаж, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т.2 от ДР на КТ на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Прието е също, че работодателят не е установил и зачел действително придобития от работника стаж и е заплащал това допълнително възнаграждение в по-нисък размер.

Искът за заплащане на обезщетение по чл.220 от КТ е отхвърлен по съображения, че трудовото правоотношение е прекратено по взаимно съгласие, поради което не е налице основание за присъждането му, а искът за заплащане на извънреден труд е недоказан.

Решението в обжалваната част е валидно, допустимо и правилно.

При разглеждане на спора не са допуснати съществени процесуални нарушения, правилно са установени релевантните за спора факти и правилно е приложен материалния закон.

Правилно първоинстанционният съд е приел, че предявеният иск за заплащане на обезщетение за неспазен срок на предизвестие с правно основание чл.220 от КТ е неоснователен.

Съгласно разпоредбата на чл.220 от КТ страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестиято, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или

служителя за неспазения срок на предизвестие.

Предизвестие по естеството си представлява уведомление отправено от едната страна в трудовото правоотношение към другата, съдържащо решението на първата да упражни потестативното си право за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение, като то съдържа и посочване на срок - датата, от която започва да тече предизвестие, или срокът, след изтичане на който трудовият договор ще бъде прекратен. В случаите, когато по силата на закона страната може да прекрати трудово правоотношение с отправяне на предизвестие, според чл.335, ал.2 от КТ, трудовият договор се прекратява с изтичане на срока на предизвестие, а при неспазването на срока на предизвестие - с изтичане на съответната част от срока на предизвестие. Неспазването на срока на предизвестие означава, че някоя от страните по трудовото правоотношение решава да не изчака неговото изтичане, а то да бъде прекратено преди този момент. Ако страната в трудовото правоотношение реши да се възползва от тази законова възможност, то трудовият договор се прекратява в деня на изтичане на тази част от срока на предизвестие, който страната, поискала прекратяването на договора преди изтичането на срока на предизвестие, е посочила.

Основанията на прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя с отправяне на предизвестие са регламентирани в чл.328 от КТ.

В настоящият случай трудовото правоотношение между страните по делото не е прекратено на нито едно от посочените в закона основания, нито работодателят е предприел действия по едностранно прекратяване на трудовото правоотношение, поради което не са налице предпоставките на чл.220 от КТ и работодателят не дължи обезщетение на това основание.

Със заповед №225/21.09.2021 г. трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ - по взаимно съгласие. С факта на издаване на заповедта работодателят е отправил предложение до работника за прекратяване на правоотношението на посоченото основание, а факта, че заповедта е подписана от Ю. Ш. дава основание да се приеме, че същата е приела предложеното, поради което трудовото правоотношение е прекратено на посоченото в заповедта основание. В тази хипотеза не се дължи обезщетение по чл.220 от КТ и правилно искът е отхвърлен като неоснователен.

Правилно първоинстанционният съд е приел, че работодателят за процесният период не е начислявал и изплащал допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит.

Правилно е прието, че трудовият договор е съглашение с гражданско-правни последици. Регламентирана от закона свобода на договоряне в трудовото право е ограничена от забраната на чл.66, ал.2 от КТ да се уговарят условия, които са по-неблагоприятни за работника от установените със закон или колективен трудов договор. Съгласно чл.66, ал.1, т.7 от КТ, трудовото възнаграждение е сбор от основното и допълнителните възнаграждения с постоянен характер. С разпоредбата на чл.244, т.2 от КТ законодателят е делегирал на МС правото да определя видовете минимални размери на допълнителните трудови възнаграждения, които не са определени в КТ. Минималният размер на допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е с постоянен характер и се регламентира от Наредба за структурата и организацията на работната заплата. Допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, съгласно разпоредбата на чл.12 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата се заплаща в процент върху основната заплата, определена с индивидуалния трудов договор. Това трудово възнаграждение има задължителен и постоянен характер и трябва да се заплаща винаги, когато са налице законоустановените условия за получаването му. То задължително трябва да се уговори от страните в трудовия договор (чл.66, ал.1, т.7 КТ), но липсата на такава клауза, когато са налице основанията за изплащането му, не е основание за лишаване на работника от допълнителното възнаграждение. Съгласно чл.12, ал.2 и ал.4 от Наредбата, за придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на КТ за времето, през което работникът е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности, както и трудовият стаж, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т.2 от ДР на КТ на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия.

По делото е категорично установено, че в трудовия договор е посочен размер на това допълнително възнаграждение, който не съответства на действителния размер, регламентиран в Наредбата. Ю. Ш. е работила на сходна длъжност при други работодатели в продължение на 21 години. При

сключване на трудовия договор работодателят е бил длъжен да го зачете и да определи действителния размер на това допълнително възнаграждение. Обстоятелството, че действителният размер не е посочен в договора, не освобождава работодателя от задължението му да го изплати съобразно действителното фактическо и правно положение. Поради това правилно районният съд е приел, че работодателят дължи на работника 12.6% допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и опит и е уважил претенцията в установените от експертизите размери.

Доводите на работодателят, че решението е основано на доказателства, за събирането на които настъпила преклузия, са изцяло неоснователни. Трудовите книжки са представени по делото за нуждите на назначената експертиза, а изводът за действителния размер на това възнаграждение е основан на заключението на ВЛ.

Претенцията за заплащане на лихва за забава е акцесорна и следва основателността на главния иск, поради което правилно е уважена.

Правилно първоинстанционният съд е приел, че искът за заплащане на положен извънреден труд е неоснователен.

Съгласно чл.143 от КТ извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.

Предпоставките за полагане на извънреден труд са посочени в разпоредбите на чл.143 и чл.144 от КТ като полагането на такъв поначало е забранено и е допустимо само в случаите, императивно изброени в чл.144 от КТ. Полагането на извънреден труд става по разпореждане на работодателя или със знанието и без противопоставянето му, както и извън установеното работно време на работника или служителя. Доказването на извънредния труд в рамките на съдебното производство се извършва с всички доказателствени средства - писмени, гласни, заключения на специализирани експертизи и др.

В доказателствена тежест на работника е да установи както полагането на извънреден труд, така и размера на дължимото възнаграждение.

За установяване на полагането на извънреден труд по делото е ищцата е посочила свидетел- нейната дъщеря. С показанията на свидетелката обаче не

са установени изложените от ищцата твърдения за положени 165 часа извънреден труд. В тази част показанията са общи и само въз основа на тях не може да се изведе извод за основателност на тази претенция. Същата като недоказана е неоснователна и правилно е отхвърлен.

Разноските за първоинстанционното производство са определени съобразно разпоредбата на чл.78 от ГПК, поради което решението и в тази част е правилно.

Решението в обжалваната част не страда от наведените в жалбите пороци. Същото е правилно и следва да бъде потвърдено с решение, което не подлежи на касационно обжалване- чл.280, ал.3 от ГПК.

С оглед неоснователността на жалбите на страните и на основание чл.78 от ГПК разноските за въззивната инстанция следва да останат в тежест на всяка от тях така, както са направени.

По изложените съображения Русенският окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №350/21.03.2023 г., постановено по гр.д. №1382/2022 г. по описа на Русенския районен съд в частта, с която са отхвърлени предявените от Ю. С. Ш. против „Пеликан БГ“ ЕООД- гр.Русе трудови искиове за сумата в размер на 2207.40 лв., представляваща обезщетение по чл.220, ал.1 от КТ, за сумата в размер на 1021.02 лв.-възнаграждение за положен извънреден труд, исковите за лихви за забава върху тези суми, както и в частта за разноските, както и в частта, с която „Пеликан БГ“ ЕООД-Русе е осъдено да заплати на Ю. С. Ш. допълнително трудово възнаграждение в размер на 890.88 лв. за периода 13.01.2020 г.-31.12.2020 г., за сумата в размер на 742.56 лв. за периода 01.01.2021 г.-23.09.2021 г., както и лихва за забава върху тези суми в размер на 192.35 лв.

В останалата част решението като необжалвано е влязло в сила.

Решението е окончателно.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____