

Решение № 14 от 27.03.2012 г. на ВКС по гр. д. № 405/2011 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Албена Бонева

чл. 290 ГПК

чл. 143 КТ

чл. 150 КТ

чл. 262 КТ

чл. 263 КТ

чл. 264 КТ

При подневното отчитане на работното време, когато работник или служител отработи в повече от законоустановеното работно време за длъжността, то се отчита като извънреден труд във всеки отделен месец.

При сумираното изчисляване, установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. В този случай продължителността на работното време през отделните дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период. По този начин балансът на работното и свободното време се запазват средно за периода на отчитане. Когато в края на отчитане, нормата работно време е превишена, ще е налице извънреден труд. Положеният труд в събота и неделя не се явява извънреден, ако по график се пада на дадения работник или служител да бъде на работа през тези дни.

Във всички случаи на работа - и при нормиран и при ненормиран работен ден, през официалните празници положеният труд се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение, определено по трудовия договор. Така че няма значение дали се касае за извънреден труд или не.

За времето, през което се полага извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение според времетраенето или според изработеното. Това зависи от прилаганата, според сключения трудов договор система на заплащане на труда.

В тежест на работника е да установи завишаването на месечната продължителност на работното време, за което са допустими всички доказателствени средства, в това число и свидетелски. Неводенето на писмен отчет за положен извънреден труд от работодателя не прехвърля доказателствената тежест върху него, но липсата на подобна отчетност сама по себе си не доказва, че няма извършена работа в някоя хипотезите на чл. 143, ал. 1 КТ. Въпрос на конкретна преценка, с оглед становищата на страните, доводите им и събраните по делото доказателства е установяването или не на положен извънреден труд.

В тежест на работодателя е да докаже заплащането на извънредния труд, ако такъв в действителност е положен, като са допустими писмените доказателства и съдебните експертизи.

Когато насрещните страни спорят относно дължимото и съответно заплатеното трудово възнаграждение поради различия в твърденията относно продължителността на работното време, неговото разпределение и възприетия начин за отчитането му, тогава всяка от тях трябва да докаже пълно и главно фактите и обстоятелства във връзка с конкретните си твърдения.

Независимо какви условия на работно време и почивки ще приеме съдът, ако установи, че с оглед приложимите за случая правила е положен извънреден труд и той е останал неплатен, ще следва да го присъди, на основание чл. 150 КТ. Въпрос на приложима материално правна норма е преценката за

относимата хипотеза - на чл. 262, чл. 263 или чл. 264 КТ.

Производството е по чл. 290 ГПК и е образувано по касационна жалба, подадена от Методи Н. Г. чрез адв. Г. С. М. срещу въззивно решение № 17/03.01.2011 г. на Софийски градски съд, Пв състав, постановено по гр. д. № С-11/2010 г.

Касационното обжалване е допуснато по въпроса в кои случаи се дължи заплащане на извънреден труд, както и възнаграждение за работа през официалните празници, как се изчислява размера на дължимата сума и как се доказва основанието и размера на искове по чл. 262, 263 и 264 КТ.

Съставът на Върховния касационен съд намира следното:

При подневното отчитане на работното време, когато работник или служител отработи в повече от законоустановеното работно време за длъжността, то се отчита като извънреден труд във всеки отделен месец.

При сумираното изчисляване, установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. В този случай продължителността на работното време през отделните дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период. По този начин балансът на работното и свободното време се запазват средно за периода на отчитане. Когато в края на отчитане, нормата работно време е превишена, ще е налице извънреден труд. Положеният труд в събота и неделя не се явява извънреден, ако по график се пада на дадения работник или служител да бъде на работа през тези дни.

Във всички случаи на работа - и при нормиран и при ненормиран работен ден, през официалните празници положеният труд се заплаща според уговореното, но не по малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение, определено по трудовия договор /чл. 262, ал. 1, т. 3 и чл. 263, ал. 2 КТ/. Така че, няма значение дали се касае за извънреден труд или не /чл. 264 КТ/.

За времето, през което се полага извънреден труд се заплаща трудово възнаграждение според времетраенето или според изработеното. Това зависи от прилаганата, според сключения трудов договор система на заплащане на труда.

Когато работникът или служителят е с ненормиран работен ден, допустимо само за подневното изчисляване на работното време - чл. 142, ал. 3 КТ, трудово възнаграждение за извънреден труд се заплаща още и за положения в дните на седмичната почивка. В този случай размерът му е според уговореното, но не по-малко от 75% от трудовото възнаграждение /чл. 263, ал. 2, вр. чл. 262, ал. 1, т. 2 КТ/. На тази категория работници и служители за положения извънреден труд в работни дни не се заплаща отделно трудово възнаграждение и увеличение върху него, тъй като това се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск, който не може да е по-малък от 5 работни дни съгласно чл. 156, т. 2 от Кодекса на труда.

При нормирания работен ден, освен в посочените случаи на официални празници и извънреден труд в почивни дни, се заплаща и за положения в работните дни извънреден труд според уговореното, но не по-малко от 50 на сто /чл. 262, ал. 1, т. 1 КТ/.

При сумирано изчисляване на работното време се прилага разпоредбата за превръщането на ношните часове в дневни. Това става с коефициент, който е равен на отношението между нормалната продължителност на дневното и нощното работно време, установени за подневно отчитане за съответното работно място или длъжност. Нормалната продължителност за дневното работно време при подневно отчитане е осем часа, а работното време през нощта, при същите условия, е седем часа, което значи, че коефициентът е 8/7 или 1.1428. Поради възможността отработеното в повече време да се компенсира до края на определения период, е допустимо през един от дните или от седмицата отработената норма да е по-голяма, а в други да бъде по-малка. Това означава, че за всеки отделен месец работникът или служителят получава уговореното в трудовия договор възнаграждение и само при наличие на извънреден труд, отчетен в края на периода, за него

се заплаща възнаграждение според уговореното в договора, но с не по-малко увеличение от 50 % /чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ/. Възнаграждението за извънреден труд става дължимо в края на отчетния период.

По същия начин се отчита работното време и при прекратяване на трудовото правоотношение преди изтичането на определения за сумиране на времето период. Тогава се взема предвид законоустановеното работно време и отработеното време от началото на периода на сумиране до прекратяването на правоотношението.

Има се предвид основното трудово възнаграждение, като няма пречка при изрична договореност увеличението да се дава и върху допълнителните трудови възнаграждения, определени в индивидуалния трудов договор, с изключение на това за продължителна работа.

Ако работникът или служителят е отработил по-малко от законоустановената норма за определения за сумиране период, неуплатеното работно време остава за сметка на работодателя.

В тежест на работника е да установи завишаването на месечната продължителност на работното време, за което са допустими всички доказателствени средства, в това число и свидетелски. Неводенето на писмен отчет за положен извънреден труд от работодателя не прехвърля доказателствената тежест върху него, но липсата на подобна отчетност сама по себе си не доказва, че няма извършена работа в някоя хипотезите на чл. 143, ал. 1 КТ. Въпрос на конкретна преценка, с оглед становищата на страните, доводите им и събраните по делото е установяването или не на положен извънреден труд.

В тежест на работодателя е да докаже заплащането на извънредния труд, ако такъв в действителност е положен, като са допустими писмените доказателства и съдебните експертизи.

Когато насрещните страни спорят относно дължимото и съответно заплатеното трудово възнаграждение поради различия в твърденията относно продължителността на работното време, неговото разпределение и възприетия начин за отчитането му, тогава всяка от тях трябва да докаже пълно и главно фактите и обстоятелства във връзка с конкретните си твърдения. Напр., този, който твърди, че отчитането на работното време е било сумарно, следва да го установи, а този, който поддържа, че изчисляването е било подневно - на свой ред да го докаже, същото се отнася и при спор относно начина на разпределение на работното време - дали е било с променливи граници, дали работният ден е бил разделен и по какъв начин, дали работният ден бил нормиран или ненормиран и т. н.

Независимо какви условия на работно време и почивки ще приеме съдът, ако установи, че с оглед приложимите за случая правила е положен извънреден труд и той е останал неплатен, ще следва да го присъди, на осн. чл. 150 КТ. Въпрос на приложима материално правна норма е преценката за относимата хипотеза - на чл. 262, 263 или 264 КТ.

По касационните доводи:

Касаторът Методи Н. Г. излага съображения за неправилност поради противоречие с материалния закон, съществени нарушения на съдопроизводствените правила и необоснованост. Иска отмяна на въззивното решение и уважаване на исквете му за заплащане на допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд и за работа през официални празници, както и на лихва за забава, считано от датата на забава по всяко месечно вземане. Моли и за присъждане на разноските по делото.

Насрещната страна Поделение 46700 [населено място] не е отговорило в срока по чл. 287, ал. 1 ГПК, нито по-късно е изразило становище.

За да се произнесе, съставът на Върховния касационен съд взе предвид следното:

Въззивният съд, като е потвърдил решението на Софийски районен съд, е отхвърлил иска на Методи Г. против Поделение 46700 [населено място] за заплащане на трудово възнаграждение за положен извънреден труд през почивните и празнични дни в периода 01.09.2004 - 01.08.2007 г., както и на обезщетение за забава.

Установено е, че Г. работи в поделението по трудов договор на длъжността "пазач въоръжена охрана" в складов район Р. на пълно работно време, съгласно утвърден график и помесечно отчитане на работното време. Според чл. 4 от договора, работодателят ще заплаща на Г. по 30 лв. месечно за изпълнение на

допълнителни дейности, посочени в длъжностната характеристика.

В длъжностната характеристика е посочено още, че работата се изпълнява на сменен режим по график и работното време се отчита помесечно.

Районният съд приел, че при работодателя се прилага сумирано работно време, поради което е без значение дали работникът е работил повече през почивните дни и през дните на официалните празници. Искът е отхвърлен, защото работникът не е доказал дали е положил извънреден труд по чл. 143, ал. 1 КТ при сумирано изчисляване на работното време и съответно какво е полагащото му се възнаграждение за това.

По делото е изслушана съдебна експертиза, според която според счетоводство, водено от работодателя, възнагражденията не са изплащани според сумирано изчисляване на работното време. Експертът дава два варианта на изчисления на отработените от Г. часове - с превръщане на ношните часове в дневни и без превръщане на ношните часове в дневни. Установено е какви са действително отработените от Г. дневни и ношни часове, като е определено каква сума се дължи за неотчетената разлика, а също какви са работните часове по време на официални празници и дължимата за тях сума.

Втората инстанция е възпроизвела заключението на вещото лице, като посочила, че отразеното в експертизата е установено по делото. В същото време е приела, че заключението е неясно.

Съдът е цитирал разпореденото в чл. 7, ал. 2 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения и чл. 9, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, както и фактическите състави на в чл. 143, чл. 149 и чл. 264 КТ. Направил извод, че ищецът не е доказал полагане на извънреден труд. Позовал се на това, че по делото не са приложени утвърдени от работодателя графици за работа, от които да се установява полагането на извънреден труд. Според съда не е ясно и как вещото лице стигнало до извода за положения извънреден труд в часове, след като е дадено заключение, че работодателят не е водил счетоводство според сумираното изчисляване на работното време.

Решението е неправилно.

Предвид твърденията на насрещните страни, ищецът /работникът Г./ трябва да докаже, че отчитането на работното време е определено между него и работодателя по чл. 142, ал. 2 КТ. Работодателят не е оспорил това, нито е въвел друго твърдение за начина, по който се отчита работното време за длъжността "въоръжена охрана" - сумарно или подневно. В молба от 22.11.2007 г. е заявил, че е плащал допълнително възнаграждение за нощен труд както и допълнително възнаграждение по договора от 30 лв. всеки месец. В молба от 01.02.2008 г. е заявил, че няма правна норма, която да указва отработените ношни часове да се превръщат в дневни и е поискал изчисление на извънредния труд без превръщане на ношните часове в дневни. В писмено становище от 10.04.2008 г. се прави довод, че уговореното по договора допълнително възнаграждение от 30 лв. на месец е именно за компенсиране на положения извънреден труд.

Според подписания между страните договор, условията на работа, включително установената продължителност на работна седмица и на работния ден, се установява, че отчитането на работното време е следвало да се извършва сумирано за определен период-помесечно.

Въвеждането на сумирано изчисляване на работното време е право на работодателя, поради което и не съществува изискване за валидност да се сключват допълнителни споразумения за промяна на трудовото правоотношение. В случая, обаче, още със сключване на договора между поделението и Г., страните са се разбрали чрез изрична клауза, че това е начина, по който ще се изчислява работното време. Смените са определени чрез графици и именно по тях е работил Г. в периода 01.09.2004 г. - 01.08.2007 г. От тях вещото лице е установило и фактически положения труд подневно, седмично и месечно, като е видно, че дневните смените са били с продължителност от 12 часа, като от данните в табличните приложения към експертизата може да се установи още, че и седмичната продължителност в голямата си част е била над нормалната продължителност на работното време.

Съгласно чл. 136 КТ нормалната продължителност на работната седмица е 5 дена, с 40-часово седмично работно време и 8-часово работно време през деня. Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта при 5-дневна работна седмица е до 35 часа и 7 часа за нощна смяна.

Нормалната продължителност на работното време не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в КТ.

В чл. 142, ал. 4 КТ е уредено изрично, че при сумарното изчисляване на работното време, максималната продължителност на работна смяна може да бъде до 12 часа, като продължителността на работната седмица - до 56 часа. Това отклонение от нормалната продължителност на работното време е с оглед възможността до края на отчетния период по-голямата натовареност да се компенсира с почивки и така да се постигне определената в чл. 136 КТ нормална продължителност на работното време. С оглед на особеностите при сумираното изчисляване на работното време е и законово разрешение посочените в чл. 144 КТ ограничения по отношение на нощен труд да не се отнасят за нощните часове в нощните и признати за нощни смесени смени при сумирано изчисляване на работното време и превръщането на нощните часове в дневни.

Страните не спорят, че точно при такива фактически условия е работил Г. през релевантния за спора период.

От съдържанието на длъжностната характеристика за длъжността "пазач въоръжена охрана" също е видно, че работодателят е определил, че за тази длъжност е въвел сумиране на времето.

Неотчитането на труда му по правилата за сумарно изчисляване на работното време в счетоводството на работодателя, не значи, че те не са били приложими в случая. Има утвърдени от работодателя графици, по които е работил Г. и, които са ползвани от съдебния експерт за установяване на фактически отработените часове на смяна, седмица и съответно за отчетния период от един месец, така, че необоснован е извода на въззивния съд, че такива липсват - те не са приети като писмени доказателства по делото, но съществуването им не се оспорва, а и са проверени от съдебния експерт. В тези графици, освен това, при съставянето им не се определя кога и колко извънредно ще работи работника, а и при сумарното отчитане на работното време, това няма и как предварително да стане. Часовете, получени над определената норма часове (след превръщането на нощните часове в дневни), се отчитат по реда на чл. 149 КТ в специална книга, както и всяко полугодие - пред инспекцията по труда. Непредставянето на тази книга или липсата ѝ у работодателя, не може да има за основание да не се изплати възнаграждение по чл. 150 КТ, щом такъв труд е фактически положен. Извънреден е трудът, щом се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител извън установеното работно време. Както стана ясно от отговора по-горе, при сумираното изчисляване на работното време, щом продължителността на работното време е надвишавала нормалната, не е била компенсирана с почивки в края на отчетния период /в случая - на всеки месец/, налице е извънреден труд и той подлежи на заплащане по чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ, ако не е уговорен по-висок размер между страните.

В заключение, от всички данни по делото, а и с оглед насрещните становища на страните, се установява, че за заеманата от Г. длъжност в исковия период от време е следвало да се използва сумирано изчисляване на работното време. На практика и съдът е достигнал до този извод, но необосновано и в нарушение на материалния закон е отказал да определи по правилата, изяснени в отговора по чл. 290 ГПК извънредните часове положен труд и дължимото по чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ възнаграждение.

Съдът, също така е допуснал съществено нарушение на чл. 130 и чл. 157, ал. 1 ГПК от 1952 г. (отм.).

Когато искът е установен в своето основание, но няма достатъчно данни за неговия размер, съдът не може да го отхвърли, а следва да определи размера по своя преценка или да вземе заключение на вещо лице.

В случаите, когато за изясняване на релевантни факти и обстоятелства са нужни специални знания, каквито съдът не притежава, той ползва заключения на съдебни експерти. При бездействие на страните служебно им указва за необходимостта да се допусне това доказателствено средство; неясните и неточни въпроси, поставени от страните сам уточнява и при необходимост поставя допълнителни, ако страните са пропуснали. При изслушване на заключението, ако то е непълно, неясно или с противоречиви изводи, съдът, който извършва разпита на вещото лице, също така, служебно предприема нужните действия, независимо от позицията на страните. Съдът е този, който задава уточняващи въпроси, при необходимост поставя допълнителна или нова задача, а може и да откаже приемане на изготвено заключение, ако то е неясно или не съответства на възложената задача.

Недопустимо е, обаче, да приеме за осъществени или не определени факти, само поради това, че заключението е неясно. Тогава, то не е и годно доказателствено средство, за да може въз основа на него съдът да гради своето

вътрешно убеждение.

Необоснован е и извода на съда, че заключението е неясно. Експертът е дал отговор на въпросите, които сам съдът му е поставил. Направил е изчисления при превръщане на отработените нощни часове в дневни, както е необходимо при сумираното изчисляване на работното време. Дал е и вариант без подобна трансформация. Съдът е този, който следва да избере, кой от вариантите ще приложи, като сам квалифицира спорното право. Няма противоречие между установеното от експерта в счетоводството на работодателя и предложените според задачата на съда начини за установяване на извънреден труд и неговото заплащане. Не е от компетентността на експерта да определи кои правила ще се приложат - на подневното или сумирано отчитане на работното време. В нарушение на процесуалния закон и необосновано съдът е отказал да прецени установеното от вещото лице и неоспорено от страните, че за исковия период от време Г. е отработил фактически 8 700 часа при норма от

5 888 часа. Няма данни за компенсация с почивка; нормата обработено време след превръщане на нощните часове в дневни е 9130 часа. При тези данни и с оглед останалите доказателства по делото, съдът е бил във възможност чрез аритметични сметки дори и сам да определи има ли положен извънреден труд, как следва да се заплати той и това сторено ли е от работодателя.

Необосновано и в нарушение на материалния закон, също така, съдът е отказал да присъди възнаграждение по чл. 264 КТ при установеното от вещото лице и неоспорено от страните полагане на труд в официални празници от Г. - общо 195 часа. При това, както стана ясно и от отговора по чл. 290 ГПК - във всички случаи на положен труд в официални празници, работодателят дължи най-малко двукратното на уговореното по трудовия договор възнаграждение.

В заключение, въззивното решение е неправилно и трябва да се касира, като спора се разреши от състава на Върховния касационен съд.

В случая, периодът на отчитане на сумираното работно време е едномесечен, поради което извънреден труд ще е налице, ако реално отработеното от Г. време за съответния месец, надвишава нормочасовете за месеца. Това е установено от вещото лице в таблица към заключението. Общо, за целия период от време, нормата отработено време, след превръщане на нощните часове в дневни е превишена с 3242 часа, които съставляват извънреден труд /9130 - 5 888/. Съобразно Приложение № 2 към заключението на вещото лице Х. Х. от 28.01.2008 г., през съответните месеци дължимото възнаграждението за положения извънреден труд, като се сумира, е общо в размер на 6 253,11 лв.

За същия период има платено от работодателя възнаграждение за извънреден труд за месец септември 2004 г. в размер на 5,93 лв., което трябва да се приспадне от горната сума и дължимото възнаграждение по чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ е 6 247,18 лв.

Други плащания за извънредния труд не са правени.

Неоснователно е възражението на работодателя относно уговорените по трудовия договор и изплащани 30 лв. месечно - те са с оглед други дейности, а не с оглед извънреден труд /в повече от нормалното работно време за съответния период/.

Експертът е установил още, че Г. има отработени 430 броя нощни смени, от които 3010 часа положен нощен труд. За тях е получил допълнително възнаграждение в размер на 790 лв., като вещото лице е предложило тази сума да се приспадне от дължимата за извънреден труд.

Възнаграждението по чл. 261 КТ се дължи на друго основание. Съгласно чл. 6 от Наредбата допълнителните и други трудови възнаграждения, приета с Постановление № 133 на Министерския съвет от 1993 г., отм. ДВ бр. 9/2007, считано от 01.07.2007 и чл. 8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в сила от посочената дата, за всеки отработен нощен час или за част от него между 22,00 ч. и 6,00 ч. на работниците и служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение за нощен труд, независимо от вида на трудовия договор (само дневни, нощни или смесена работа); начина на отчитане на работното време (подневно или сумирано); системата на заплащане на труда; вида на работните смени (смесени с дневна и нощна продължителност или само нощна). Ето защо, няма значение, че при сумирано отчитане на работното

време нощните часове се превръщат в дневни. Посочената в чл. 7 от отменената наредба и съответно чл. 9 от сега действащата наредба методологията е само с оглед установения по законодателен път начин за отчитане на нормата фактически положен труд. Тези разпоредби се прилагат едновременно с правилата за заплащане на нощния труд, т. е. при сумирано изчисляване на работното време нощните часове се превръщат в дневни с коефициент 1,143 и за същите тези нощни часове се заплаща и допълнително трудово възнаграждение за нощен труд.

Предложеното от вещото лице приспадане, не обвързва съда, а и не е съобразено с нормативната база, уреждаща процесните отношения.

От Приложение № 3 към основното заключение по съдебносчетоводната експертиза се установява, че общият размер на дължимото възнаграждение за положен труд от Г. по време на официални празници е 196,02 лв., която сума не е платена.

Лихва върху дължимата помесечно сума за извънреден труд се дължи от първо число от месеца, следващ този, за който се дължи трудовото възнаграждение. От заключението на вещото лице, кредитирано от съда и неоспорено от страните, се установява, че натрупаната лихва, считано от падежа върху всяка една от дължимите помесечно главници до датата на подаване на исковата молба - 01.08.2007 г. е общо в размер на 926,59 лв.

По същия начин се дължи лихва за забава и върху дължимите суми по чл. 264 КТ, като натрупаната до датата на предявяване на иска сума е общо в размер на 41,53 лв.

Първоинстанционният и въззивен съд са се произнесли по тези претенции за суми съответно от 570 лв. и 30 лв., като не са съобразили направеното от ищеца увеличение по чл. 116, ал. 1 ГПК от 1952 г., отм. с молба от 01.02.2008 г. Няма искане по чл. 193 ГПК от 1952 г. (отм.), поради което и касационната инстанция следва да се произнесе по исковете в рамките, разгледани от инстанциите по същество.

В заключение, военното поделение - ответник трябва да заплати на работника лихва за забава в размер на 570 лв. върху присъденото допълнително възнаграждение по чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ и 30 лв. лихва върху присъденото възнаграждение по чл. 264 КТ, натрупани до датата на предявяване на иска - 03.09.2007 г., както и законната лихва върху главницата след това до окончателното ѝ изплащане.

Работодателят - ответник следва да заплати на Методи Г. сторените във всички инстанции съдебноделоводни разноски съразмерно уважената част от исковете му. Представени са доказателства за платен адвокатски хонорар от 350 лв. Дължимата на осн. чл. 78, ал. 1 ГПК сума е 298,56 лв.

На осн. чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът Г. следва да заплати на насрещната страна съдебноделоводните разноски съразмерно отхвърлената част от иска. Работодателят е заплатил общо 120 лв. депозит за изготвяне на съдебни експертизи. Поискар е юрисконсултско възнаграждение, на каквото има право по чл. 78, ал. 8 ГПК само за първа инстанция, в която е представляван от юрисконсулт, което възнаграждение съдът определя на 150 лв. От общо сторените разноски, ще получи сумата от 39,68 лв.

МОТИВИРАН от горното, Върховният касационен съд, състав на четвърто гражданско отделение

РЕШИ:

ОТМЕНЯ въззивно решение № 17/03.01.2011 г. на Софийски градски съд, Пв състав, постановено по гр. д. № С-11/2010 г., като вместо това **ПОСТАНОВИ:**

ОСЪЖДА Поделение 46700, [населено място], правопреемник по чл. 120 ГПК от 1952 г., отм. на Поделение 46680, [населено място] да заплати на Методи Н. Г. от Р., обл. Пернишка, [улица], [жилищен адрес] сумата от 6 247,18 лв. допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд положен в периода 01.09.2004 г. - 01.08.2007 г., на осн. чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ, като отхвърля иска за разликата до 7750 лв.; да заплати лихва за забава по всяко месечно вземане по чл. 262, ал. 1, т. 4 КТ, считано от първо число от месеца, следващ този, за който се дължи трудовото възнаграждение до 31.08.2007 г. - общо в размер общо на 570 лв., както и лихва за забава в размер на законния лихвен процент върху 6247,18 лв., считано от 31.08.2007 г. до окончателното изплащане на главницата; да заплати сумата от 196,02 лв. за работа през официални празници в периода 01.09.2004 - 01.08.2007 г., на осн. чл. 264 КТ, като отхвърля иска за разликата до 368,24 лв.; да заплати

натрупаната помесечно лихва за забава върху присъдената сума по чл. 264 КТ., натрупана до 31.08.2007 г. - общо в размер на 30 лв., както и лихва за забава в размер на законния лихвен процент върху 196,02 лв., считано от 31.08.2007 г. до окончателното изплащане на главницата; да заплати сумата от 298,56 лв. съдебноделоводни разноси за всички инстанции, на осн. чл. 78, ал. 1 ГПК.

ОСЪЖДА Методи Н. Г. от Р., обл. Пернишка, [улица], [жилищен адрес] да заплати на 46700, [населено място], правопримемник по чл. 120 ГПК от 1952 г., отм. на Поделение 46680, [населено място] сумата в размер на 39,68 лв.

РЕШЕНИЕТО не подлежи на обжалване.

Данни за делото и връзка с други актове:

- Допълнителна информация за Дело № 405/2011 г. по описа на IV г. о. на ВКС - виж тук
- Образувано във връзка с Дело № 11/2010 г. на Софийски градски съд
- Връзка с други актове по делото:
 - Определение № 1420 от 9.11.2011 г. на ВКС по гр. д. № 405/2011 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Албена Бонева