

# РЕШЕНИЕ

№ 814

гр. София, 20.02.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. III-Б СЪСТАВ**, в публично заседание на четиринадесети февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Теменужка Симеонова

Членове: Хрипсима К. Мъгърдичян  
Яна Борисова

при участието на секретаря Славка Кр. Д.  
като разгледа докладваното от Теменужка Симеонова Въззивно гражданско дело № 20221100507842 по описа за 2022 година

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

С решение от 14.04.2022 г. по гр.д. № 75603/2017 г., СРС, II ГО, 54 с-в е **отхвърлил** предявените от „Л.Т.С.“ ООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. София, летище София-Хангар 3 **срещу** В. Н. И., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: гр. София, ж.к. „\*\*\*\*“ искове с правно основание **чл. 92, ал. 1 ЗЗД** за заплащане на сумата от **20 000 лв.**, представляваща неустойка по **чл. 8, ал. 2** от трудов договор № 481 от 15.09.2011 г., уговорена при неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години от датата на влизане в сила на трудовия договор, с правно основание **чл. 220, ал. 1 КТ** за заплащане на сумата от **4 194,90 лв.**, представляваща обезщетение за неспазен срок на предизвестие при прекратяване на трудовия договор от служителя, с правно основание **чл. 86, ал. 1 ЗЗД** за сумата от **328,09 лв.**, представляваща обезщетение **за забава** върху главницата за обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г., както и **евентуално съединени** с иска по чл. 92, ал. 1 ЗЗД **осъдителни искове** с правно основание **чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ** за заплащане на сумата от **10 000 лв.**,

представляваща обезщетение за неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г., с правно основание **чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ** за заплащане на сумата от **6490,91 лв.**, представляваща връщане на платена **стипендия** по чл. 3, т. 3 от договор за квалификация от 20.10.2010г. вследствие неизпълнение на задължението на ответника по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010 г. да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 507,66 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата **за връщане** на платени стипендии за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г., и **евентуално съединени с тях осъдителни иски** с правно основание **чл. 79, ал. 1, пр. 2 ЗЗД вр. чл. 82 ЗЗД** за сумата от **11 148,23 лв.**, представляваща **обезщетение за претърпени загуби** за неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца за срок от 5 години по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г., изразяващи се в направени от ищеца **разходи по договора за квалификация**, с правно основание **чл. 79, ал. 1, пр. 2 ЗЗД** за заплащане на сумата от **6 490,91 лв.**, представляваща **връщане на платена стипендия** по чл. 3, т. 3 от договор за квалификация от 20.10.2010г. вследствие неизпълнение на задължението на ответника по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010 г. да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за сумата от 871,82 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за обезщетение за неизпълнение за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г. и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 507,66 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за връщане на платени стипендии за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г. **Осъдил е** „Л.Т.С.“ ООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. София, летище София-Хангар 3 **да заплати** на В. Н. И., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: гр. София, ж.к. „\*\*\*\* на основание чл. 78, ал. 3 ТПК сумата от 1962 лв., представляваща разноски за производството

Решението е обжалвано с въззивна жалба от ищеца „Л.Т.С.“ ООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. София, летище София-Хангар 3, представявано от управителя Д.Х., гражданин на Федерална Република Германия, чрез пълномощника Р.А.Г.-Й., чрез преупълномощения адвокат Е.

Д., със **съдебен адрес**: АС „Д., М., Б. и К.“, гр.София, ул.“\*\*\*\*“, офис 7 в частта, в която са отхвърлени предявените от ищеца искове с правно основание чл.79 ал.1, пред. 2 ЗЗД във вр. с чл.92 от ЗЗД за плащане на обезщетение по неизпълнен квалификационен договор и иск по чл.220, ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за неспазено/тримесечно/ предизвестие при прекратяване на тудов договор с мотиви, изложени в жалбата. Твърди се, че съдът не е обсъдил и преценил всички доказателства по делото, като е тълкувал неточно трудовото законодателство при мотивиране на решението си защо заповедите за сумирано работно време представляват нарушение на трудовия договор с ответника. Съдът не е признал издадените заповеди за сумирано работно време, приемайки, че работодателят е злоупотребил с правата си, издавайки заповед след заповед и така е нарушил трудовия договор и трудовото законодателство. Няма нормативно основание за това твърдение нито в КТ, нито в Наредба за работното време, почивките и отпуските е въведено ограничението този период да бъде еднократно или само в рамките на една календарна година, така, както законодателят е направил по отношение на другите разпоредби във връзка с работното време, например чл.136а, която регламентира удължаването на работното време и чл.138 а във връзка с въвеждане на непълно работно време от работодателя. Въвеждане на 6 месечния срок по тогава действащия КТ от законодателя не е с цел да ограничи правото на работодателя да въвежда сумирано изчисляване на работното време, а е свързано с целите на по-лесно и коректно отчитане на работното време и най-вече на отчитане и за плащане на извънредния труд, положен от работниците и служителите през отчетния период. Сочи, че съгласно чл. 142, ал. 2 от КТ, работодателят може едностранно и по всяко време, без да е длъжен да иска съгласието на служителя, да установява (когато прецени и колкото често прецени) сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца (по тогавашната редакция на КТ). Няма нормативна пречка след изтичане на този период работодателят отново да установи сумирано изчисляване на работното време за други периоди отново едностранно и без съгласие на служителя. Това доказва основателността на 12-часовите смени и съответно-липсата на нарушения от страна на работодателя на трудовото законодателство. Съдът изрично е посочил, че не това е уговорения начин на работното време (сумирано изчисляване на работното време), но ТОЗИ начин на работа не подлежи на договаряне

и посочването му като опция в ТД е само информативно. Прави се извод, че ако няма едностранно въведено сумирано изчисляване, то важи нормираният работен ден, който е предмет на договаряне в ТД. Освен това, до прекратяване на трудовия договор ответникът нито веднъж не е възразил срещу начина на работа, не е потърсил правата си пред компетентните органи, което сочи на извода, че с тези твърдения се домогва единствено да си спести разносните за обучение, направени от работодателя и да избегне изпълнението на трудовия си договор.

По аналогични съображения, както и поради самото естество на работния процес следва да бъдат коригирани изводите на съда за злоупотреба с възможността за полагане на извънреден труд. Извънреден труд при СИРВ се получава едва след като се изчака края на периода на СИРВ. От представените писмени доказателствени средства - работни графици и отчети за изработени часове, както и от фишовете за заплатено трудово възнаграждение, е видно, че ответникът, който изрично писмено се е съгласил със сменен график на работа (чл. 4, ал. 2 от ТД) с продължителност на работната смяна до 12 часа, със сумарно изчисляване на работното време за период от шест месеца, както и с изготвянето от работодателя на график на работните смени и сумарното изчисляване на работното време за определения от него период, е изпълнявал трудовите функции на „авиомеханик“ при ищеца, като работата се е извършвала по график, при сумирано изчисляване на работното време, което се е отчитало чрез регистрацията от служителя в системата за отчитане на работното време, въведена от работодателя. Графиките на работа и смените на служителите са съставяни от работодателя и довеждани до знанието на работниците. В графика са включени почивните дни (неработни дни, или така наречените дни компенсация), разпределени в различни дни от седмицата, като служителите работят шест дни в седмицата с един почивен ден, а сумарното работното време се отчита на шест месеца. Графиките се променят според естеството, поръчките и организацията на работа, за което работниците се уведомяват.

Според съда, при СИРВ следва да се запази нормалната продължителност от 40 часа седмично, но този извод не е верен, защото именно при СИРВ са допустими 56 часа продължителност на работната седмица - чл. 142, ал. 6 от КТ.

Относно минималната седмична почивка от 36 часа, то в чл. 153, ал. 3 изрично посочва, че са допустими 24 часа за междуседмична почивка.

Аналогично стои въпросът с плана за отпуските и документите за ползването им. Действително планът е без подпис, но това следва да се прецени с оглед на всички доказателства по делото и от значението им за спора. Според съда, има разминаване между плана за ползване на отпуските и отчетите за изработеното време, поради което е налице нарушение на трудовото законодателство и оттам - на правата на ответника. Това би било вярно само при молби за отпуск от ответника за периодите по първоначалния график за отпуските и тези молби не са били уважени от ищеца, но по делото няма такива доказателства.

В решението е посочено още, че в периода 23.02.2012 г.- 04.03.2012 г. ответникът е бил планиран да работи 56 часа, а е работил 79,69 часа. Тези дати обхващат период от 9 дни, т.е. е повече от една работна седмица, и не е правилно да се преценяват **спрямо нормата от 56 часа на седмица** и второ - на 26.02.2012 г. (по средата на цитирания период) ответникът е бил по график (неработен), т.е. е имал почивка (повече от 24 часа, започвайки работа на 27.02.2012 г. сутринта). Съдът е видял нарушение, което като извод не кореспондира с представеното доказателство. Освен това, съдът е ценил Приложение 20 към Исковата молба (на английски език), а Ищецът е предал доказателството в заверен превод в ОСЗ с преведени всички значения и аббревиатури. Пак от тези преводи на отчети е видно, че не всяко по-ранно идване, респ. по-късно тръгване на ответника автоматично означава извънреден труд - това се допуска само с посочените в отчета за часове кодове, въвеждани от ответника и в следствие одобрявани от тим лидерите на ответника. Защото извънредният труд е такъв и се дължи заплащане за него, само ако е положен с изричното нареждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя.

Според чл. 87, ал. 4 ЗЗД разваляне на договора не се допуска, когато неизпълнената част от задължението е незначителна с оглед на интереса на кредитора. Според въззивника, ответникът е нямал право да развали договора, защото нарушенията, които твърди, не се доказват в значителната си част, а установените нарушения, с оглед обема задължения на двете страни, са незначителни, без никаква конкретика, поради което се явяват недостатъчни за мотивиране на правомерно разваляне на трудовия договор от страна на ответника.

Моли съда да постанови решение, с което да отмени процесното, като бъдат уважени предявените искове на основание чл.79 във връзка с чл.92 ЗЗД и чл.220, ал.1 КТ. Претендира присъждане на направените разноски за двете съдебни инстанции.

Въззиваемият/отвлетник В. Н. И., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: гр. София, ж.к. „\*\*\*\*“, чрез пълномощника по делото адвокат С. Г. от САК, **със съдебен адрес:** гр.София, ул.“\*\*\*\*“, офис 7 оспорва същата, като неоснователна. Претендира разноски за въззивната инстанция.

СГС намира, че въззивната жалба е подадена в срока по чл.259, ал.1 от ГПК от надлежна страна, поради което е процесуално допустима.

Съгласно разпоредбата на чл.269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта-в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Обжалваното решение е валидно, не е постановено в нарушение на правните норми, които уреждат условията за валидност на решенията-постановено е от съд с правораздавателна власт по спора, в законен състав, в необходимата форма и с определено съдържание, от което може да се извлече смисъла му. Ето защо, съдът следва да се произнесе по неговата правилност.

От фактическа страна:

Предявени са от „Л.Т.С.“ ООД, ЕИК \*\*\*\* срещу В. Н. И., ЕГН \*\*\*\*\* следните иски:

1. обективно кумулативно съединени осъдителни иски с правно основание **чл. 92, ал. 1 ЗЗД** за заплащане на сумата от **20 000 лв.**, представляваща неустойка по чл. 8, ал. 2 от трудов договор № 481 от 15.09.2011 г., уговорена при неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години от датата на влизане в сила на трудовия договор и с правно основание **чл. 220, ал. 1 КТ** за заплащане на сумата от **4194,90 лв.** след изменението, представляваща обезщетение за **неспазен срок на предизвестие** при прекратяване на трудовия договор от служителя и с правно основание **чл. 86, ал. 1 ЗЗД** за сумата от 328,09 лв., след изменението, представляваща обезщетение за забава върху главницата за обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г.,

2. евентуално съединени с иски по чл. 92, ал. 1 ЗЗД осъдителни иски с правно основание **чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ** за заплащане на сумата от **10 000 лв.**, представляваща обезщетение за неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г., с правно основание **чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ** за заплащане на сумата от **6490,91 лв.**, представляваща **връщане на платена стипендия** по чл. 3, т. 3 от договор за квалификация от 20.10.2010г. вследствие неизпълнение на задължението на ответника по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г. да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години и с правно основание **чл. 86, ал. 1 ЗЗД** за заплащане на сумата от **507,66 лв.**,

представляваща обезщетение за забава върху главницата за връщане на платени стипендии за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г.,

3. евентуално съединени с тях осъдителни иски с правно основание **чл. 79, ал. 1, пр. 2 ЗЗД** вр. **чл. 82 ЗЗД** за сумата от **11 148,23** лв., представляваща обезщетение за претърпени **загуби** за неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца за срок от 5 години по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г., изразяващи се в направени **от ищеца разходи** по договора за квалификация, с правно основание чл. 79, ал. 1, пр. 2 ЗЗД за заплащане на сумата от **6490,91** лв., представляваща **връщане на платена стипендия** по чл. 3, т. 3 от договор за квалификация от 20.10.2010г. вследствие неизпълнение на задължението на ответника по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г. да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години и с правно основание **чл. 86, ал. 1 ЗЗД** за сумата от 871,82 лв., след изменението, представляваща обезщетение за забава върху главницата за обезщетение за неизпълнение за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г. и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 507,66 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за връщане на платени стипендии за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г.

Ищецът „Л.Т.С.“ ООД твърди, че сключил с ответника В. И. договор за квалификация от 20.10.2010г., по силата на който ответникът се задължил да премине обучение по организиран от ищеца курс за авиомеханици за нуждите на изпълнение на работата при ищеца, както и да работи по придобитата квалификация при ищеца за срок от 5 години и 6 месеца от датата на влизане в сила на трудовия му договор. Във връзка с обучението ищецът направил разходи в размер на 11 148,23 лв. и заплатил на ответника месечни стипендии, които за срока на договора се равнявали на сумата от 6 490,91 лв. Ответникът завършил успешно курса за авиомеханици, който се провел за периода от 05.11.2010г. до 25.11.2011г., след което сключил трудов договор с ищеца за работа по придобитата квалификация на 15.09.2011г., с който била включена клауза за неустойка в случай на неизпълнение на задължението на служителя да работи по придобитата квалификация в предвидения срок. Ответникът постъпил на работа на 03.10.2011 г., като на 24.10.2014г. преди изтичането на срока, за който ответникът се задължил да работи при ищеца, ответникът

прекратил трудовия договор без предизвестие, като се позовал на основанията, посочени в чл. 327, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ, които ищецът счита за неосъществени, тъй като не са налице твърдените от ответника нарушения на трудовия договор от страна на ищеца/ работодателя. Предвид факта, че ответникът не спазил уговорката по трудовия договор да работи при ищеца за определения срок ищецът претендира заплащане на **част от неустойката**, уговорена по чл. 8, ал. 2 от трудовия договор в размер на **20 000 лв.**, съответен на неизпълнената част от договора, както и на обезщетение с правно основание **чл. 220, ал. 1 КТ** за заплащане на сумата от **4194,90 лв.**, представляваща обезщетение за неспазен срок на предизвестие при прекратяване на трудовия договор от служителя и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за сумата от 328,09 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г.

В условията на евентуалност ищецът претендира заплащане на уговореното по чл. 5, т. 7 и т. 9 обезщетение по договор за квалификация от 20.10.2010г. в размер на **10 000 лв.**, връщане на платените по договора за квалификация **стипендии в размер на 6490,91 лв.** и обезщетение за забава върху това вземане в размер на 507,66 лв. за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г., както и евентуално за плащане на обезщетение за неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца за срок от 5 години по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г., изразяваща се в претърпяна **загуба** в размер на **11 148,23 лв.**, обезщетение за забава в размер на 871,82 лв. за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г., за връщане на платените по договора за квалификация **стипендии в размер на 6490,91 лв.** и обезщетение за забава върху това вземане в размер на 507,66 лв. за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г. Претендира законна лихва върху главниците от датата на подаване на исковата молба - 24.10.2017г. до окончателното изплащане на вземането и разноските за производството.

Ответникът В. Н. И. е подал отговор на исковата молба в срока по чл. 131, ал. 1 ГПК, с който оспорва предявените искове. Твърди, че ТПО е прекратено по вина на работодателя, поради което ответникът се е освободил от отговорността си по договора за квалификация и не дължи претендираното обезщетение, респ. неустойка по трудовия договор, а освен това договорът за квалификация е изпълнен и прекратен на 23.09.2011г., поради което се



позовава на изтекла погасителна давност за вземанията по договора. Прави възражение за нищожност на уговорките на чл. 8, ал. 1 от трудовия договор от 15.09.2011г. по отношение уговорения **срок** за работа по квалификацията за времето **над 5** години, поради противоречие с императивната разпоредба на чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ и на чл. 8, ал. 2 от трудовия договор по отношение на уговорената **неустойка** за неизпълнение на задължението да работи по квалификацията, като уговорена **в противоречие на разпоредбите на КТ**, предвиждащи изчерпателно хипотезите на имуществената отговорност на работника. Твърди, че са налице основанията по чл. 327, ал. 1, т. 2 и т. 3, на които е прекратено трудовото правоотношение между страните, тъй като работодателят в противоречие с разпоредбата на чл. 142, ал. 2 КТ е въвел перманентно сумирано отчитане на работното време. Еwentуално оспорва **размера** на претендираното обезщетение с довод, че не е съобразен със самоучастието на ответника при финансиране на обучението, както и отработеното време по трудовия договор. Оспорва дължимостта на обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ предвид прекратяването на трудовия договор на основание, на което не се дължи предизвестие от работника. Прави възражение за прихващане с негово вземане срещу ищеца за обезщетение по чл. 221, ал. 1 КТ при прекратяване на трудовия договор на основанията по чл. 327, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ за сумата от 4194,90 лв. с вземането на ищеца по чл. 92, ал. 1 ЗЗД за неустойка по чл. 8, ал. 2 от трудовия договор в размер на 20 000 лв., еwentуално с вземането му по чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ за обезщетение в размер на 10 000 лв., еwentуално с вземането по чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ за връщане на платени стипендии по договора за квалификация в размер на 6 490,91 лв., еwentуално с вземането по чл. 79, ал. 1, пр. 2 ЗЗД вр. чл. 82 ЗЗД за сумата от 11 148,23 лв., представляваща обезщетение за претърпени загуби за неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца за срок от 5 години, в случай че тези искове бъдат уважени. Възражението е прието за разглеждане с определение, постановено в открито съдебно заседание на 14.11.2018г.

От правна страна:

По иска с правно основание чл. 92, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 20 000 лв., представляваща неустойка по чл. 8, ал. 2 от трудов договор № 481 от 15.09.2011г., уговорена при неизпълнение на задължението на ответника

да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години от датата на влизане в сила на трудовия договор, СГС приема следното:

По делото е безспорно, че между страните е сключен договор за квалификация от 20.10.2010г., по силата на който ответникът се е задължил да работи при ищеца по квалификацията, която е придобил по силата на договора (авиомеханик) за срок от пет години и половина, като при неизпълнение на това задължение е уговорено в чл. 5, т. 7 и т. 9 от договора за квалификация, че обучаваният дължи на работодателя обезщетение в размер на **10 000 лв.**, че ответникът е започнал и завършил обучението, водено от Институт за въздушен транспорт, за нуждите на ищеца по сключен между тях меморандум за разбирателство, което се установява и от представените писмени доказателства-присъствени листове, протоколи-запис на изпитните резултати и издадения сертификат за завършен обучителен курс за периода от 08.11.2010 г. до 25.11.2011 г., че между страните е сключен на 15.09.2011 г. трудов договор № 481, по силата на който ответникът е започнал работа при ищеца по придобитата квалификация „авиомеханик“, като договорът е влязъл в сила на 03.10.2011.

Безспорно е, че трудовият договор е прекратен от ответника преди изтичане на 5 години от постъпването му на работа по квалификацията чрез изпращане на нотариална покана до работодателя, получена от последния на 24.10.2014 г. на основанията по чл. 327, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ и по-специално поради неизпълнение на задълженията на работодателя, уговорени с трудовия договор и установени с трудовото законодателство във връзка със: сумираното изчисляване на работното време, включително паралелно установяване на сумирано изчисляване на работно време и фактическо въвеждане на ненормиран работен ден; полагането, отчитането и заплащането на извънреден труд; осигуряване на минималните законоустановени почивки; начисляване и изплащане на трудовото възнаграждение; изготвяне на графици за ползване на платения годишен отпуск, спазване на условията и реда за ползване на платения годишен отпуск на служителите, както и редица други системни нарушения на трудовото законодателство.

От своя страна, ищецът „Л.Т.С.“ ООД е изпратило на ответника В. И. нотариална покана от 20.12.2016г., с която дава на ответника 14-дневен срок за заплащане на дължимото обезщетение по чл. 8, ал. 1 от трудов договор от 15.09.2011г., връчена на ответника при условията на чл. 47, ал. 5 ГПК на 21.03.2017г.

В чл. 8, ал. 1 от представения трудов договор № 481 от 15.09.2011г. е уговорено, че служителят-ответник се задължава да работи при работодателя с оглед придобитата при обучението квалификация за срок от пет години и

шест месеца, считано от датата на влизане в действие на договора, а в чл. 8. ал. 2, че в случай че не спази условията по чл. 8, ал. 1 от договора, служителят се задължава да заплати на работодателя обезщетение в размер на 30 000 лв. съобразно срока, указан в изпратено от работодателя до служителя писмено искане - нотариална покана, който срок не може да бъде по- малък от 14 календарни дни.

При тези данни, СГС споделя възприетото в решение № 139 от 21.05.2019 г. по гр.д. № 3109/18 г., IV ГО на ВКС, че между страните са сключени два отделни договора - договор за квалификация по чл.234 КТ, който се урежда от гражданското право и трудов договор. Съгласно чл.234, ал.2 КТ с договора за квалификация се определят професията и специалността, по която работникът или служителят ще се обучава, мястото, формата и времето на обучението, финансовите, битовите и други условия за времето на обучението. В, ал. 3 е предвидено, че страните могат да уговорят задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, **но не за повече от 5 години** и отговорност при незавършване на обучението, както и при неизпълнение на задълженията по предходната точка. Целта на разпоредбата е работата в определения по чл.234, ал.3, т.1 КТ срок при този работодател да компенсира разходите за обучение. В процесния договор такава клауза е предвидена в **чл. 5 т. 7**, според който обучаващият се задължава да работи при работодателя с оглед придобитата квалификация за срок от **5.5 години**. Обучаващият се задължава с настоящия договор да даде съгласието си при подписване на трудовия договор. Отказът от уговореното в тази точка между страните ще се тълкува в смисъла на чл. 5 т. 9 от настоящия договор, т.е. да възстанови сумите по този договор и обезщетение в размер на **10 000 лв.**“ В конкретния казус, в договора за ученичество от 20.10.2010г. е уговорено, че след завършване на обучението обучаващият се задължава да постъпи на работа в срок от две седмици след придобиване на квалификацията и да работи при работодателя по придобитата квалификация „авиомеханик“ за срок от 5,5 години (чл. 5, т. 6 и 7 от договора за квалификация). Доколкото уговорката за срока противоречи на императивната разпоредба на чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ по отношение на продължителността му и в тази част е недействителна, същата следва да се счита за заместена по право от повелителната норма на закона, като се приеме, че ответникът се е задължил да работи при ищеца по придобитата квалификация **за срок от 5 години** (арг. от чл. 26, ал. 4 ЗЗД). Освен това, в договора страните са уговорили и че отказът от уговореното в чл. 5, т. 7 от договора ще се тълкува в смисъла на чл. 5, т. 9 от същия. т.е. работникът ще следва да възстанови на работодателя сумите по този договор и обезщетение в размер на 10 000 лв., което е в съответствие с чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ. От друга страна, в сключения между страните трудов договор от 15.09.2011г. са уговорени аналогични клаузи по отношение на срока, за който ответникът се задължава да работи при ищеца по придобитата квалификация, както и **неустойка** при неизпълнение на това задължение в размер на 30 000 лв. (чл.

8, ал. 1 и ал. 2 от договора). Отново в цитираното по-горе решение на ВКС е посочено, че „настоящият съдебен състав счита, че уговорената в т. 8, ал. 2 от трудовия договор клауза за обезщетение в размер на 30 000 лв. при неизпълнение на служителя на задължението да работи при работодателя с оглед придобитата квалификация за срок от 5 г. и 6 м., е **нищожна** поради противоречието ѝ с добрите нрави. Това е така, защото вредите, които ще претърпи работодателят от неизпълнението на задължението за работа през уговорения срок, вече са предвидени като вреда в договора за квалификация. Задължението по чл. 5 т. 7 и т. 9 от договора за квалификация не се е погасило с факта на подписване на трудовия договор и поемане на задължението по чл. 8, ал. 1, ал. 2 и, ал. 3 от него. По същество задължението по трудовия договор дублира отговорността, поета от служителя с договора за квалификация. Уговореното с чл. 8, ал. 1 - 3 от трудовия договор обезщетение е за вреди, които вече са обезпечени с отговорността по чл. 5 т. 7 и т. 9 от договора за квалификация.“ Ето защо, настоящата инстанция също приема, че уговорката за неустойка по чл. 8, ал. 2 в трудовия договор противоречи на добрите нрави и на това основание се явява недействителна.

С оглед недействителността на клаузата на чл. 8, ал. 2 от трудовия договор, на която се основава претендираното вземане за неустойка следва, че същото не съществува, поради което предявеният иск по чл. 92, ал. 1 ЗЗД за заплащането на сумата от 20 000 лв. на основание чл. 8, ал. 2 от трудов договор от 15.09.2011г. се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен, а с отхвърлянето на предявения главен иск, се е сбъднало процесуалното условие за разглеждане на предявените иски с правно основание **чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ** за заплащане на сумата от **10 000 лв., представляваща обезщетение за неизпълнение на задължението** на ответника да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г., с правно основание чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ за заплащане на сумата от **6490,91 лв.**, представляваща притезание за връщане на платена стипендия по чл. 3, т. 3 от договор за квалификация от 20.10.2010 г. вследствие неизпълнение на задължението на ответника по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г. да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 507,66 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за връщане на платени стипендии за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г.

По делото е установено, че страните са сключили договор за квалификация от 20.10.2010г., в който е включена клауза, с която ответникът/работник е поел задължение да работи при работодателя/ищец по придобитата квалификация за срок от 5 години (с оглед максималната продължителност съобразно закона), което задължение е обезпечено с отговорността по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договора, а именно работникът да заплати на работодателя обезщетение в размер на 10 000 лв. в случай, че не работи при ищеца за предвидения в договора срок. Установено е, че

ответникът е завършил успешно обучението и е започнал работа при ищеца по трудов договор от 15.09.2011г., в сила от 03.10.2011г., на длъжността „авиомеханик“, както и че трудовият договор е прекратен от работника преди изтичане на предвидения в договора за квалификация 5-годишен срок по инициатива на работника на основанията по чл. 327, ал. 1, т. 2 и 3 КТ.

Релевантен за основателността на предявените иски по чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ е въпросът за причините за прекратяване на трудовоправната връзка между страните. Използваното от ответника основание за прекратяване по чл. 327, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ без предизвестие предполага наличието на нарушения на трудовото законодателство от страна на работодателя, които са довели до възникване на потестативното право на работника да прекрати трудовия договор едностранно, без предизвестие, т.е. прекратяването е по причина неизправно поведение на работодателя. Ако това се установи, то работодателят не би могъл да черпи права от собственото си противоправно поведение, включително като претендира обезщетение за вреди от неизпълнения договор за квалификация от 20.10.2010 г., както и връщане на дадени по същия суми. Следователно въпросът за законосъобразността на прекратяването на трудовоправната връзка се явява преюдициален по отношение основателността на предявените иски по чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ и подлежи на разглеждане в настоящото производство, макар прекратяването на трудовоправната връзка да е настъпило автоматично на тези основания с достигане на волеизявлението в този смисъл от работника до работодателя.

Ответникът е посочил няколко основания за прекратяване на трудовия договор-поради неизпълнение на задълженията на работодателя, уговорени с трудовия договор и установени с трудовото законодателство във връзка със: сумираното изчисляване на работното време, включително паралелно установяване на сумирано изчисляване на работно време и фактическо въвеждане на **ненормиран работен ден**; полагането, отчитането и заплащането на **извънреден труд**; осигуряване на минималните законоустановени **почивки**; начисляване и изплащане на трудовото възнаграждение; изготвяне на графици за ползване на платения годишен отпуск, спазване на условията и реда за ползване на платения годишен отпуск на служителите, както и редица други системни нарушения на трудовото законодателство.

От представения трудов договор и Правилник за вътрешния трудов ред на „Л.Т.С.“ ООД се установява уговорка за пълно работно време: 8-часов работен ден при условията на 5-дневна работна седмица с продължителност 40 часа (чл. 4, ал. 1 от трудовия договор и чл. 13, ал. 1 от Правилника), т.е. нормална продължителност на седмичното работно време по смисъла на чл.136 КТ. Съгласно ал. 2, при **необходимост** работодателят може да въвежда сменен график на работа с продължителност на работната смяна до 12 часа и сумирано изчисляване на работното време за период 6 месеца. Графикът на работните смени и сумираното изчисляване на работното време за определен период се определя от работодателя със заповеди и Правилника за вътрешния

трудов ред. В случая е уговорено, че служителят ще работи с нормално работно време при подневно изчисляване, а само **при необходимост** работодателят ще въвежда едностранно сумирано изчисляване на работното време за период от шест месеца. Действително, законът предоставя възможност на работодателя да въведе едностранно, т.е., без съгласието на работника или служителя сумирано изчисляване на работното време - седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде по-дълъг от шест месеца / чл.142, ал.2 КТ/ и сменен режим на работа /чл.142, ал. 4/. При сумираното изчисляване на работното време се запазва нормалната му продължителност по чл.136 КТ/ по 40 часа седмично/ в границите на отчетния период и при запазване баланса на работно и свободно време. Следва да се осигуряват задължителните междинни и седмични почивки. Работникът има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа / чл.152 КТ/. При сумирано изчисляване на работното време непрекъснатата седмична почивка не може да бъде по-малко от 36 часа / чл.153, ал.2 КТ/, т.е., въвеждането на сменен режим на работа и сумирано изчисляване на работното време не следва да се разбира и прилага като възможност за полагане на "узаконен" извънреден труд или за въвеждане на удължено работно време.

В случая, от представените по делото заповеди на работодателя (л. 366-л.415), както и от отчетите за реално отработени часове от ищеца (л. 569-л. 586, л. 603- л. 622, л. 640-л. 647, л. 663-л. 667) се установява, че на практика работодателят, веднага след сключване на трудовия договор, е въвел непрекъснато сумирано изчисляване на работното време за ответника, което е нарушение на трудовия договор между страните. От показанията на разпитаните по делото свидетели на страните Конарев и Катрев се установява, че характерът на самата работа - поправка на самолети, която изисква непрекъсваем процес на работа, предполага работата на смени при сумирано изчисляване на работното време, но не това е уговореният начин на изчисляване на работното време в трудовия договор, поради което непрекъснатото му прилагане чрез заповеди нарушава трудовия договор, въвеждайки на практика възможност за регулярно полагане на извънреден труд, който по правилото на чл. 144 КТ се допуска само по изключение и за въвеждане на удължено на работно време. И при това прилагане на въведеното сумирано изчисляване на работното време, работодателят е допуснал нарушения. За част от периода на действие на трудовия договор на ответника - 03.10.2011г. до 23.11.2011г. не е налице заповед за сумирано изчисляване на работното време от работодателя, а от приложените отчети за отработени часове се установява и че за този период ответникът е работил при сумирано изчисляване на работното време и е полагал извънреден труд. По делото не са представени утвърдени **поименни графици** за работа за периода, за който е установено сумираното изчисляване, каквото е изискването на чл. 9а от Наредбата за работното време, почивките и отпуските в приложимата към периода редакция (ДВ, бр. 67/2009г.).

Представеният документ, номериран като „Приложение № 20“, съдържа абривиатури на чужд език с неясно съдържание и не може да се разглежда като поименен график, още повече, че в него фигурира единствено името на ответника. От представените отчети за действително отработените часове за периода на действие на трудовия договор между страните 03.10.2011г.- 24.10.2014г. е видно, че действително отработените от ответника часове не съответстват нито на уговорената между страните нормална продължителност на работното време, нито дори на планираното такова от работодателя съгласно вписването в колона 8 от отчетите. Например, за периода от 02.01.2012г. до 22.01.2012г. стандартните и планираните часове за работа са съвпадали като продължителност и са били общо 120 часа, а ответникът е отработил реално 132,58 часа, като подобни несъответствия могат да се проследят за целия период на действие на договора. Както бе посочено по-горе, при сумираното изчисляване на работното време следва да се запазва нормалната му продължителност по чл. 136 КТ (по 40 часа седмично) в границите на отчетния период и при запазване баланса на работно и свободно време. Следва да се осигуряват задължителните междинни и седмични почивки. Работникът има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа (чл. 152 КТ). При сумирано изчисляване на работното време непрекъсната седмична почивка не може да бъде по-малко от 36 часа (чл. 153, ал. 2 КТ). При съпоставка на документ-приложение № 20, който според ищеца представлява график на работата на ответника, с отчетите за действително отработени часове се констатира, че не са били спазвани предварително определените дни за почивка, като в доста случаи ответникът е бил на работа в тези дни (така например на 22.01.2012г. по график е отразено, че ответникът не е на работа, а според отчета за действителното отработено време - на тази дата ответникът е работил от 07:31ч. до 16:54ч., на 11.03.2012г. вместо да почива, както е по график, ответникът отново е бил на работа от 07:36ч. до 16:52ч. и т.н.). В този случай, освен нарушение на графика, е налице и нарушение на изискването за непрекъсната седмична почивка не по-малко от 36 часа и случаите не са изолирани.

При тези данни, въззивната инстанция също стига до извода, че работодателят е нарушавал както трудовия договор, така и трудовото законодателство, уреждащо работното време и почивки. С преминаването към сменен режим на работа при сумарно изчисляване на работното време ищецът е завишил уговорената в договора нормалната продължителност на работното време, което на практика е довело до полагане на извънреден труд. Дори сменният режим и утвърдените графици не са били спазвани от работодателя, който е внасял промени в тях без ясни причини за това, като ответникът е полагал труд след приключване на работната смяна, т.е., след приключване на работното време за деня, като това се установява и от показанията на свидетелите. Това е характерно за работното време при ненормиран работен ден, при който обаче сменният режим е забранен (чл.

142, ал. 3 КТ, ред. ДВ. бр. 48 от 2006 г.). Следва, че уреденото и прилагано на практика от работодателя работно време е довело фактически до преодоляване на забраната за полагане на извънреден труд извън изрично уредените в закона случаи. На следващо място 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 конкретния случай, от свидетелските показания и от справките за реално отработени часове се установява, че е полаган извънреден труд. Например, от справките за реално отработени часове се установява, че в периода 01.09.2012г. до 30.09.2012г. са вписани неработни дни, които са били отчитани в часовата банка с минусови часове (- 16,13 часа), а същевременно от представения фиш за м. септември 2012г. се установява, че ответникът има отработени 16 дни и 3 дни ползван платен годишен отпуск, както и заплатено трудово възнаграждение в размер на 1495,68 лв. Дните са отбелязани като неработни, но не като компенсираща почивка, а в същото време са намалени часовете положен труд, доколкото са отразени в часовата банка с минус, въпреки че му е изплатено трудово възнаграждение за този период. Следователно с тези часове са намалени без основание часовете положен труд от ответника. Освен това, работодателят не е спазвал установеното в чл. 17, ал. 4 от Правилника за вътрешния трудов ред на ищцовото дружество правило за изготвяне на график за ползване на годишния платен отпуск от работещите в съответното подразделение за текущата календарна година от ръководителите на всяко подразделение в дружеството, който график е следвало да се предоставя на отдел „Човешки ресурси“ за изготвяне на общ график на компанията, утвърден от ръководството. Представените от ищеца таблици (л. 449 - л. 451), не представляват такъв график, не носят подпис на ръководител на подразделение, поради което не е ясно от кого и как са съставени, оспорени са от ответника и не отразяват реално ползвания от ищеца отпуск, отбелязан в отчетите за реално отработено време.

По делото са констатирани нарушения на трудовия договор и законодателство, които съставляват основание по смисъла на чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие. Въззивникът/ищец признава за допуснати нарушения в депозираната по делото писмена защита, но в нея и във въззивната жалба се сочи, че същите за незначителни и недостатъчни да обосноват законосъобразно прекратяване на трудовия договор на основание чл. 327, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ. Настоящата инстанция намира, че по делото са установени многобройни нарушения на трудовото законодателство по отношение на изчисляването и отчитането на работното време, полагането, отчитането и заплащането на извънредния труд, полагаемите се междуседмични почивки и реда за ползване на платения годишен отпуск, които са достатъчни да



мотивират законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение по причини, за които работодателят отговаря. Потестативното право на работника е надлежно упражнено чрез изпращане на нотариална покана, съдържаща волеизявление за прекратяване на посоченото основание, получена от работодателя на 24.10.2017г.

Налице е неоснователност и на претенциите по чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ и чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 10 000 лв., представляваща обезщетение за неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010 г., на сумата от 6490,91 лв., представляваща притезание за връщане на платена стипендия по чл. 3, т. 3 от договор за квалификация от 20.10.2010 г. вследствие неизпълнение на задължението на ответника по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010 г. да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години, както и на акцесорното вземане за сумата от 507,66 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за връщане на платени стипендии за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г., които следва да се отхвърлят.

По същите съображения неоснователни се явяват и евентуално съединените иски с правно основание чл. 79, ал. 1, пр. 2 ЗЗД вр. чл. 82 ЗЗД за сумата от 11 148,23 лв., представляваща обезщетение за претърпени загуби за неизпълнение на задължението на ответника да работи при ищеца за срок от 5 години по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г., изразяващи се в направени от ищеца разходи по договора за квалификация, с правно основание чл. 79, ал. 1, пр. 2 ЗЗД за заплащане на сумата от 6 490,91 лв., представляваща връщане на платена стипендия по чл. 3, т. 3 от договор за квалификация от 20.10.2010г. вследствие неизпълнение на задължението на ответника по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договор за квалификация от 20.10.2010г. да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за сумата от 871,82 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за обезщетение за неизпълнение за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г. и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 507,66 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за връщане на платени стипендии за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г., които също подлежат на отхвърляне.

Неоснователен и подлежащ на отхвърляне е и предявеният иск с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 4194,90 лв., представляваща обезщетение за неспазен срок на предизвестие при прекратяване на трудовия договор от служителя. По делото се установи, че съществуващият трудов договор между страните е прекратен законосъобразно от ответника на основанията по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ, което не изисква отправяне на предизвестие, поради което не следва да се поставя въпросът за неспазено такова, като на работодателя не се дължи претендираното на това основание обезщетение. С оглед неоснователността на иска за главното

вземане неоснователен се явява и искът за акцесорното вземане с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД за сумата от 328,09 лв., представляваща обезщетение за забава върху главницата за обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, за периода от 17.01.2017г. до 24.10.2017г., който също следва да се отхвърли.

Крайните изводи на двете съдебни инстанции съвпадат. На основание чл.271, ал.1, пр.1 ГПК първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено.

Предвид изхода на делото и предявената претенция, въззивникът следва да заплати на въззиваемия направените от него разноски за настоящата инстанция във вид на адвокатско възнаграждение в размер на 1962 лв.

Водим от гореизложеното, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решение от 14.04.2022 г. по гр.д. № 75603/2017г. на СРС, II ГО, 54 с-в.

**ОСЪЖДА** „Л.Т.С.“ ООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. София, летище София-Хангар 3, представлявано от управителя Д.Х., гражданин на Федерална Република Германия, чрез пълномощника Р.А.Г.-Й., чрез преупълномощения адвокат Е. Д., със **съдебен адрес**: АС „Д., М., Б. и К.“, гр.София, ул.“\*\*\*\*, офис 7 **да заплати** на В. Н. И., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: гр. София, ж.к. „\*\*\*\*, чрез пълномощника по делото адвокат С. Г. от САК, **със съдебен адрес**: гр.София, ул.“\*\*\*\*, офис 7 направените от него разноски за настоящата инстанция във вид на адвокатско възнаграждение в размер на 1962 лв.

Решението може да се обжалва пред ВКС в едномесечен срок от връчването преписа на страните.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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