

# РЕШЕНИЕ

№ 1713

гр. София, 31.01.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 79 СЪСТАВ**, в публично заседание на втори ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Цв. М.

при участието на секретаря Т. Ц.

като разгледа докладваното от Цв. М. Гражданско дело № 20231110109973 по описа за 2023 година

Предявени са установителни иски с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 234, ал. 3, т. 2, вр. т. 1, вр. ал. 1 КТ, вр. чл. 92 ЗЗД и чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 86, ал. 1 ЗЗД за признаване за установено съществуването на парични задължения в размер на сумите, както следва: 2 000 лв., представляваща неустойка по чл. 13 от договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г. към трудов договор № 940526/05.01.2019 г., ведно със законната лихва от датата на подаване на заявлението по чл. 410 ГПК – 05.01.2023 г. до окончателното плащане, както и 55 лв., представляваща лихва за забава за периода от 28.09.2022 г. до 04.01.2023 г., за които суми по ч. гр. дело № 112/2023 г. по описа на РС – Пловдив, е издадена заповед за изпълнение по чл. 410 ГПК от 15.01.2023 г.

Ищецът „.....“ твърди, че е сключил трудов договор № 940526 от 05.01.2019 г. с ответника С. К. Г., по силата на който последният е бил назначен на длъжността „ресторантски работник“, с работно място ресторант „.....“. Поддържа, че с цел повишаване квалификацията на работника страните са сключили договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г., с който ответникът е поел задължение да не прекратява съществуващата трудовоправна връзка по време на обучението, както и 18 месеца, считано от датата на подписване на договора. Допълва, че в чл. 13 от договора е предвидена неустойка в размер на 2 000 лв., дължима от ответника в случай, че преди изтичане на горепосочения срок на последния бъде наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, като същата се дължи в пълен размер, независимо от това дали през част от периода работникът е полагал труда си. Заявява, че ответникът не се е явил на работа в продължение на 2 последователни дни – на 01.08.2022 г. и на 02.08.2022 г., като това обстоятелство е констатирано с протоколи от същите дати, поради което при спазване на предвидената в закона процедура със заповед № 5050 от 11.08.2022 г., връчена му на 18.08.2022 г., работодателят му е наложил дисциплинарно наказание „уволнение“, с което трудовото правоотношение между страните е било прекратено преди изтичането на уговорения в договора за повишаване на квалификацията срок. С оглед на изложеното, претендира уговорената в чл. 13 от договора неустойка в размер на 2 000 лв., ведно със законната лихва от датата на подаване на заявлението по чл. 410 ГПК – 05.01.2023 г. до окончателното плащане. Допълва, че е отправил до ответника покана за доброволно изпълнение на

неустоечното задължение, с която му е предоставил 7-дневен срок, считано от получаването ѝ, за заплащането му, като същата се е върнала на 27.09.2022 г. с отбелязване, че пратката е останала „непотърсена“, поради което претендира и обезщетение за забава в размер на 55 лв., начислено за периода от 28.09.2022 г. до 04.01.2023 г. Претендира и разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК ответникът С. К. Г. е подал отговор на исковата молба, с който оспорва исковете при твърдението, че ищцовото дружество изобщо не е извършвало обучителен курс и/или обучения по отношение на него, респ. да е извършвало разходи в тази връзка. Намира, че периодът на обучението, обучаващите го лица, тяхната квалификация, както и предметът на обучението са останали неизяснени и недоказани. Навежда довод за недействителност на клаузата на чл. 13 от договора за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г. поради противоречието ѝ с морала и добрите нрави. Счита, че целта на същата е заобикаляне на закона, доколкото за начисляване на неустойката не е необходимо работодателят да е изпълнил задълженията си по договора, а именно: да е осигурил и провел твърдяното обучение. Излага твърдения, че посредством процесната неустойка неправомерно се разширява отговорността на работника в случай на уволнението му, тъй като освен дисциплинарната се ангажира и имуществената му такава. Прави възражение и за прекомерност на размера на неустойката, тъй като той не е съобразен нито със степента на изпълнение на поетите от работника задължения, нито с размера на извършените от него разходи за обучение. Допълва, че на работодателя следва да се дължи единствено възстановяване на сторените разходи за обучение, позовавайки се на съдебна практика на ВКС в тази насока. С тези съображения отправя искане за отхвърляне на предявените искове.

**Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа страна:**

Представен е трудов договор № 940526 от 05.01.2019 г., по силата на който ответникът С. К. Г. е бил назначен на длъжността „готвач, заведение за бързо хранене“ при ищеца „.....“, с работно място ресторант .....

По силата на договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г. сключен на основание чл. 234 КТ, работодателят се е задължил да проведе на служителя курс за повишаване на квалификацията за длъжността „Втори асистент мениджър“, чрез организиране на обучение „Developing the leader in me“ (Изграждане на лидера в мен), което следва да се проведе в срок от 18 месеца от датата на подписване на договора. Предвидено е, че курсът ще бъде с продължителност от 3 дни и ще се проведе в гр. София, като работодателят уведомява служителя за дните на провеждане на курса поне 3 дни преди неговото начало. Съгласно чл. 9 и чл. 10 от договора всички разходи за провеждане на обучението са за сметка на работодателя, като след успешно завършване на курса, служителят получава сертификат, издаден от работодателя и удостоверение от Център за професионално обучение (ЦПО). В чл. 11 от договора се вменява задължение на служителя да не прекратява трудовото правоотношение 18 месеца считано от датата на подписването му, а с клаузата на чл. 12 от същия се предвижда, че в случай, че служителят стане причина за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, по време на срока, уговорен в чл. 11, което стане причина за прекратяване на трудовото правоотношение, той дължи на работодателя пълния размер на неустойка в размер на 2 000 лв., независимо от това дали за определен период от време е полагал труд в изпълнение на договора, като в случай, че служителят не е отработил всички 18 месеца, считано от подписването му, е налице пълно неизпълнение и той дължи пълния размер на неустойката от 2 000 лв.

Със заповед № 5050 от 11.08.2022 г. на С. Т. Г., назначен по силата на трудов договор № 940526/05.01.2019 г., заемащ длъжността „Втори асистент мениджър“ при ищеца, е

наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за това, че на 01.08.2022 г. и 02.08.2022 г. не се е явил на работа, без да изтъкне уважителни причини за това, като на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ е прекратено и трудовото му правоотношение. По делото не се спори, че копие от заповедта е връчено на ищеца на 18.08.2022 г., който факт той е удостоверил с подписа си.

С покана с изх. № 63 от 21.09.2022 г., адресирана до ответника С. К. Г., последният е поканен в 7-дневен срок от получаването ѝ да заплати на ищеца „.... сумата от 2 000 лв., представляваща неустойка по чл. 13 от договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г. по посочена в документа банкова сметка, ведно със законната лихва считано от получаването, като в противен случай дружеството ще потърси правата си по съдебен ред.

От представеното известие за доставяне се установява, че поканата се е върнала на 27.09.2022 г. с отбелязване, че е останала „непотърсена“.

**При така приетата за установена фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:**

По иск с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 234, ал. 3, т. 2, вр. т. 1, вр. ал. 1 КТ, вр. чл. 92 ЗЗД.

Основателността на иска се обуславя от установяване от ищеца наличието на следните предпоставки: 1. валидно сключен договор за повишаване на квалификацията; 2. изпълнение на задължението си по договора, при което за ответника е възникнало задължение да полага труд по трудово правоотношение за определен период от време; 3. валидно неустоечно съглашение за вредите от неизпълнение това задължение; 4. размера на уговорената неустойка; 5. прекратяване на трудовото правоотношение поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ преди изтичане на уговорения срок. При установяване на посочените обстоятелства, в тежест на ответника е да установи погасяване на процесното неустоечно вземане в случай, че твърди това, както и наличието на обстоятелства, водещи до изключване или намаляване на отговорността му.

В случая, по делото не се спори, а и с оглед данните, удостоверени в обсъдените по-горе писмени доказателства, съдът приема за установено, че страните по него са били обвързани от валидно възникнало трудово правоотношение, произтичащо от трудов договор № 940526 от 05.01.2019 г., в рамките на което ответникът С. К. Г. е изпълнявал длъжността „ресторантски работник“, при ищеца „....., с място на работа: ресторант ..... Установява се също така и сключването към него на договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г. с твърдяното съдържание, както и, че със заповед № 5050 от 11.08.2022 г., връчена на служителя на 18.08.2022 г., за която няма данни да е била оспорена от него по съдебен ред, трудовото правоотношение между тях за последно заеманата от него длъжност „Втори асистент мениджър“ е било прекратено, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

В случая, видно от съдържанието на договора за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г., приложението на неустоечната клауза по чл. 13, на която се основава исковата претенция, се обуславя от допуснато от страна на служителя неизпълнение на задължението му чл. 11 от същия, а именно: да не прекратява трудовоправната връзка между страните за период от 18 месеца от подписване на договора. Посочената клауза установява предварително и размера на обезщетението за вредите, които кредиторът би търпял в случай на неизпълнение, а именно: 2 000 лв.

Във връзка с изричното възражение на ответника в тази насока, а с оглед служебното задължение на съда да следи за валидността на неустоечната клауза - арг. т. 3 от ТР № 1/15.06.2010 г. по тълк. дело № 1/2009 г. на ОСТК на ВКС, най-напред следва да се отбележи, че клаузата на чл. 13 от договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022

г. не се явява недействителна, като преценката в тази насока съдът извършва съобразно възприетите в съдебната практика критерии. Така с решение № 139/21.05.2019 г. по гр. д. № 3109/2018 г., IV г. о., ВКС е разяснено, че условията и предпоставките за нищожност на клаузата за неустойка произтичат от нейните функции, както и от принципа за справедливост в гражданските и търговски правоотношения. Преценката за нищожност на неустойката поради накърняване на добрите нрави следва да се прави за всеки отделен случай към момента на сключване на договора, като могат да бъдат използвани някои от следните примерно изброени критерии - естеството им на парични или непарични и размерът на задълженията, които се обезпечават с неустойка, дали изпълнението е обезпечено с други правни способи, вид на уговорената неустойка и на неизпълнението, съотношение на размера на уговорената неустойка и очакваните от неизпълнението вреди. В случая, отчитайки тези критерии и конкретиката на случая, съдът приема, че клаузата за неустойка по чл. 13 от договора е валидна и не е в противоречие с добросъвестността и добрите нрави. В договора за повишаване на квалификацията не е предвидена друга клауза, която да предвижда възможност за ангажиране отговорността на служителя в случай, че не изпълни задължението си за работа в продължение на поне 18 месеца, считано от сключване на договора, с оглед на което може да се приеме, че предвидената в чл. 13 от договора неустойка се ползва с обезщетителна функция. В тази връзка неустойката по чл. 12 от договора (предвидена при едностранно прекратяване на договора по инициатива на служителя) касае друг вид неизпълнение, което също може да се разглежда като прекратяване на трудовоправната връзка по вина на работника, но при всички случаи двете обезщетения не се кумулират. Нещо повече, отчитайки договорната свобода по чл. 9 ЗЗД, следва да се има предвид, че няма пречка обезщетението за неизпълнение на разглежданото задължение на служителя да се предвиди отнапред като конкретна сума, какъвто е и настоящият случай. Не без значение е и обстоятелството, че трудовото правоотношение е прекратено по повод ангажиране на дисциплинаарната отговорност на служителя, в който случай се предвижда, че поведението му подлежи на санкциониране. На следващо място, съдът намира, че клаузата на чл. 13 от договора не противоречи и на закона, тъй като с разпоредбата на чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ законодателят е уредил изрична възможност за страните да предвидят задължение за не напускане на работата, в който смисъл е и направената между тях уговорка, като в т. 2 на същата разпоредба от КТ е предвидена и възможността за уговаряне на санкция между страните при неизпълнение на поетото задължение. Съгласно съдебната практика, възприета за решение № 28/01.07.2011 г. по гр. дело № 243/2010 г., IV г. о., решение № 272/05.10.2011 г. по гр. д. № 1637/2010 г., III г. о. и решение № 665/19.05.2010 г. по гр. д. № 706/2009 г., IV г. о., се приема, че в договора за повишаване на квалификация и преквалификация страните могат да уговорят и други не посочени в чл. 234, ал. 3 КТ условия в договора, включително и неустойка за обезпечаване на вредите от неизпълнение на поето от работник или служител задължение да остане на работа при този работодател за определен срок, с оглед разпоредбите на чл. 9 и чл. 20а, ал. 1 ЗЗД. За разлика от договора за ученичество (чл. 230-232 КТ), при договора за квалификация и преквалификация не е уреден по императивен начин размерът на обезщетението при неизпълнение на договора от страна на обучавания, т. е. във всеки конкретен случай договорът следва да се тълкува по правилото на чл. 20 ЗЗД, като се търси действителната воля на страните и клаузите се схващат в смисъла, който най-пълно съответства на целта на договора, обичаите в практиката и добросъвестността. При неизпълнение на поети с договора по чл. 234, ал. 1 КТ задължения, приложими са общите правила на гражданския закон относно отговорността за неизпълнение на договорите – в този смисъл е решение № 141/27.06.2022 г. по гр. дело № 3429/2021 г., IV г. о., ВКС. В случая, спасен е и предвиденият по императивен начин максимален период за работа при същия работодател – до 5 години, която максимална граница е била съобразена при сключване на процесния договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г., доколкото е уговорен срок от 18

месеца. Нещо повече, процесната клауза съдът намира за напълно валидна и непротиворечаща нито на закона, нито на добрите нрави, доколкото работодателят не само влага икономически средства при повишаването на квалификацията на работника или служителя, но и има интерес същият да полага труд на съответната позиция за определен период от време, като с повишената квалификация допринесе за развитието на предприятието му. Отделно от това, очакваните вреди от неизпълнението не се съизмеряват и ограничават единствено до разходите, които работодателят би направил във връзка с обучението.

Ето защо, съдът приема, че заявените от ответника доводи за недействителност на клаузата на чл. 13 от договора за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г. поради противоречието ѝ с добрите нрави, както и поради заобикаляне на закона, са неоснователни.

В същото време обаче, следва да бъде съобразена разпоредбата на чл. 92, ал. 1 ЗЗД, според която неустойката обезпечава изпълнението на задължението и служи като обезщетение за вредите от неизпълнението, без да е нужно те да се доказват. В практиката, възприета с решение № 21/12.07.2010 г. по т. дело № 470/2009 г., II т. о., ВКС, постановено по реда на чл. 290 ГПК, която се възприема от настоящия съдебен състав, се застъпва тезата, че една от предпоставките на чл. 92 ЗЗД за присъждане на неустойка за неизпълнение на договорно задължение е претендиращият неустойката кредитор да е изпълнил или да е бил готов да изпълни собствените си задължения по договора. Следователно, уговорената в договора неустойка за неизпълнение на поети от длъжника задължения не се дължи, ако кредиторът, който претендира заплащането на същата, е неизправна страна поради това, че не е изпълнил или не е бил готов да изпълни насрещните си задължения по договора. В съответствие с основния правен принцип, че никой не може да черпи права от собственото си противоправно поведение, кредиторът не би могъл да претендира неустойка за договорно неизпълнение от длъжника, ако самият той не е изпълнил или не е имал готовност да изпълни насрещните си задължения така, както изисква законът /чл. 63 ЗЗД /- точно, добросъвестно и с грижата на добър стопанин.

В случая, задължението на ищеца - работодател следва от клаузата на чл. 1 от процесния договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г. към трудов договор № 940526 от 05.01.2019 г., с която той се е задължил да подготви и да проведе курс за повишаване на квалификацията на служителя (ответника С. К. Г.) за длъжността „Втори асистент мениджър“, а служителът се е задължил да я усвои. С оглед горните разяснения, съдът приема, че възникването на правото на ищеца да претендира и получи неустойката по чл. 13 от договора, уговорена за неизпълнение на договорните задължения на ответника, предполага точно и добросъвестно изпълнение или най-малкото готовност за изпълнение на поетото с клаузата на чл. 1 от договора задължение, което формира съдържанието на дължимата от кредитора престация. По отношение на надлежното изпълнение от ищеца на посоченото договорно задължението, от страна на ответника е заявено изрично възразение с отговора на исковата молба, който изрично е оспорил ищцовото дружество да е извършило обучителен курс и/или обучения по отношение на него, като тежестта за доказване относно надлежното изпълнение на задълженията по договора се носи от ищеца, в какъвто смисъл е била и разпределената му с доклада по делото от 31.07.2023 г. доказателствена тежест. Както се посочи по-горе, основно задължение за работодателя, възникнало по силата на клаузата на чл. 1 от договора за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г., е да обучи ответника и проведе обучението под формата на курс „Developing the leader in me“ (Изграждане на лидера в мен), а от негова страна не са ангажирани никакви доказателства в тази насока. Нещо повече, видно е от изложеното от процесуалния представител на ищеца в о. с. з. на 02.11.2023 г., по делото изобщо не се твърди такъв курс да е бил проведен към момента на прекратяване на трудовото правоотношение с ответника, а само, че е бил планиран да се проведе в бъдеще – през м.11.2022 г., без обаче да са ангажирани доказателства в тази насока. Следва да се отбележи, че при направено уточнение относно

липсата на проведено обучение, съдът е счел, че за ищеца е отпаднало процесуалното задължение да доказва този положен факт, за който изначално се твърди да не се е осъществил, поради което е отменил определения си от 31.07.2023 г. в частта, с която му е указано, че не сочи доказателства в тази насока. В същото време обаче, няма основание да се приеме, че същият следва да се счита за освободен от задължението си да докаже, че е изправна страна по договора за повишаване на квалификация от 01.06.2022 г., установявайки при условията на пълно и главно доказване готовността си да проведе предвидения с договора курс, както и времето, за който същият е бил планиран. Нещо повече, дори действително вътрешният график на работодателя да е предвиждал, че обученията на служителите следва да се проведат в края на годината, както се поддържа, най-малкото ответникът следва да е бил уведомен за това, за да се приеме, че „.....“ е изправна страна по процесния договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г., а по делото не може да се направи такъв извод. Отделно от изложеното, неподкрепено с доказателства е останало и обстоятелството дали изобщо ищецът е бил в готовност да изпълни задължението си по чл. 1 от договора към момента, в който е било прекратено трудовото правоотношение с ответника в нарушение на уговорката в чл. 11, като фактът, че дружеството е регистрирано в НАПОО, не способства за достигането до извод в различен смисъл. Съдържанието на породената от договора облигационна връзка между страните предполага изпълнението на задължението по чл. 1 да започне непосредствено след възникването ѝ, а не да се твърди, че по отношение на служителя са настъпили обективни причини да не бъде включен в обхвата на обучението, и щом не е установено то да е предприето, ищецът не би могъл да има качеството на изправна страна в облигационното отношение. Неизправността лишава ищеца от правото на неустойка по чл. 13, независимо от установеното неизпълнение на задължението на ответника по чл. 11 от договора, предвидено като основание за заплащане на същата.

Предвид изложеното, съдът приема, че предявеният иск с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 92, ал. 1 ЗЗД за установяване на дължимост на вземане в размер на сумата от 2 000 лв. се явява неоснователен, поради което следва да се отхвърли изцяло.

#### По иск с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД

В тежест на ищеца е да установи наличието на главен дълг, изпадане на ответника в забава и размера на обезщетението за забава.

В случая, с оглед неоснователността на главния иск, неоснователен се явява и акцесорният такъв с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 86, ал. 1 ЗЗД за установяване на дължимост на вземане в размер на сумата от 55 лв., представляваща лихва за забава за периода от 28.09.2022 г. до 04.01.2023 г., поради което той също следва да се отхвърли.

Отделен е въпросът, че само по себе си представеното известие за доставяне, съдържащо отбелязване, че пратката е останала „непотърсена“, не удостоверява надлежното получаване на поканата за доброволно изпълнение от ответника Г., което от своя страна обуславя извод, че същият не е поставен в забава.

#### По отговорността за разноски:

При този изход на спора – цялостна неоснователност на предявените искове, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК право на разноски има ответникът, който обаче не претендира, а и не доказва извършването на такива, поради което не следва да му се присъждат с настоящия съдебен акт. С оглед изхода на спора, сторените от ищеца разноски следва да останат за негова сметка.

Така мотивиран, съдът

**РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от „....., ЕИК ....., със седалище и адрес на управление: ....., срещу С. К. Г., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: ....., установителни искове с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 234, ал. 3, т. 2, вр. т. 1, вр. ал. 1 КТ, вр. чл. 92 ЗЗД и чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 86, ал. 1 ЗЗД за признаване за установено съществуването на парични задължения в размер на сумите, както следва: **2 000 лв.**, представляваща неустойка по чл. 13 от договор за повишаване на квалификацията от 01.06.2022 г. към трудов договор № 940526/05.01.2019 г., ведно със законната лихва от датата на подаване на заявлението по чл. 410 ГПК – 05.01.2023 г. до окончателното плащане, както и **55 лв.**, представляваща лихва за забава за периода от 28.09.2022 г. до 04.01.2023 г., за които суми по ч. гр. дело № 112/2023 г. по описа на РС – Пловдив, е издадена заповед за изпълнение по чл. 410 ГПК от 15.01.2023 г.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_