

# РЕШЕНИЕ

№ 112

гр. ХАСКОВО, 25.04.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ХАСКОВО, I-ВИ СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и девети март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: МИЛЕНА Д. ДЕЧЕВА

Членове: ЖУЛИЕТА КР. СЕРАФИМОВА-  
Д.А  
ГЕОРГИ Г. ГЕОРГИЕВ

при участието на секретаря Ж.М. Д.  
като разгледа докладваното от МИЛЕНА Д. ДЕЧЕВА Въззивно гражданско дело № 20235600500107 по описа за 2023 година

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

С решение №673/28.11.2022г.,постановено по гр.д.№816/2022г. районен съд-Хасково:

ОСЪЖДА „Булсатком” ЕООД, ЕИК 206575401, със седалище и адрес на управление гр.София, район „Младост“, п.к.1784, ул.“Магнаурска школа“ №15, ет.4, представляван от управителя С.А.Г., да заплати на П. Д. Д. с ЕГН:\*\*\*\*\* от гр.\*\*\*, сумата от 51629,16лв. – обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение между страните, дължимо съгласно т.9 от допълнително споразумение №1028/01.04.2015г. към трудов договор о3294/26.01.2015г., ведно със законната лихва върху сумата от датата на предявяване на иска – 13.04.2022г. до окончателното изплащане, като иска в останалата част до пълния предявен размер от 51923,04лв., като неоснователен ОТХВЪРЛЯ; ОСЪЖДА „Булсатком” ЕООД, ЕИК 206575401, със седалище и адрес на управление гр.София, район „Младост“, п.к.1784,

ул.“Магнаурска школа“ No15, ет.4, представляван от управителя С.А.Г., да заплати на П. Д. Д. с ЕГН:\*\*\*\*\* от гр.\*\*\*, сумата от 10770,39лв. – мораторна лихва върху неизплатеното обезщетение по чл.66 ал.2 от КТ за периода от 10.03.2020г. до 30.03.2022г., като иска в останалата част до пълния предявен размер от 10831,72лв., като неоснователен ОТХВЪРЛЯ; ОСЪЖДА „Булсатком“ ЕООД, ЕИК 206575401, със седалище и адрес на управление гр.София, район „Младост“, п.к.1784, ул.“Магнаурска школа“ No15, ет.4, представляван от управителя С.А.Г., да заплати на П. Д. Д. с ЕГН:\*\*\*\*\* от гр.\*\*\*, направените по делото разноси в размер на 2399,34лв. за адвокатско възнаграждение съобразно уважената част от исковите претенции, а по сметка на РС-Хасково държавна такса в размер на 2496лв.

Недоволен от така постановеното решение е останал въззивникът „Булсатком“ ЕООД, ЕИК 206575401, със седалище и адрес на управление гр.София, район „Младост“, п.к.1784, ул.“Магнаурска школа“ No15, ет.4, който чрез пълномощника си го обжалва в законоустановения срок с оплаквания за неправилност поради нарушение на материалния закон и съществено нарушение на съдопроизводствените правила. Твърди, че т.9 от Допълнително споразумение №1028/01.04.2015г. е нищожна на посочени различни основания във въззивната жалба и в тази връзка излага своите правни доводи. Поддържа, че посочената в жалбата клауза от допълнителното споразумение, към първоначално сключения между страните трудов договор е нищожна поради липса на основание ; поради противоречие с добрите нрави ; поради договаряне във вреда на представлявания, на основание чл.40 от ЗЗД.Излага и съображения относно присъдения от съда размер на обезщетението, който съпоставен с размера на получаването от ищеца трудово възнаграждение излизало извън целта на обезщетенията, предвидени в КТ. Претендира от въззивната инстанция да отмени обжалваното решение на РС-Хасково и вместо него да постанови ново по съществото на спора, с което да отхвърли изцяло предявените иски,като неоснователни и недоказани. Претендира и присъждане на разноси по делото.

В срока по чл.263 от ГПК е депозиран писмен отговор от въззиваемия П. Д. Д., който чрез пълномощника си оспорва подадената въззивна жалба и излага съображения за нейната неоснователност.

Претендира въззивната инстанция да потвърди обжалваното решение на РС-Хасково. Претендира и присъждане на разноски за въззивната инстанция – адвокатско възнаграждение.

Хасковският окръжен съд след преценка доводите на страните и обсъждане на събраните по делото доказателства,поотделно и взети в тяхната съвкупност,приема за установено от фактическа и правна страна следното:

РС-Хасково е бил сезиран с обективно съединени искиове с правно основание чл.66 ал.2 от Кодекса на труда /КТ/ и чл.86 от Закона за задълженията и договорите /ЗЗД, предявени от ищеца П. Д. Д. срещу ответника „Булсатком” ЕООД.

По делото е безспорно установено,че между страните е съществувало трудово правоотношение, породено от сключен между тях трудов договор №3394/26.01.2025г., по силата на който ищецът е заемал длъжността \*\*\* с основно месечно трудово възнаграждение от 7800лв. и допълнително възнаграждение за трудов стаж и придобит професионален опит в размер на 3,60% или 280,80лв. На 01.04.2015г. между страните било подписано Допълнително споразумение към трудовия договор, в което е уговорен нов размер на трудовото възнаграждение от 3900лв. /т.6/ и съответно допълнително възнаграждение от 3,60% или 140,40лв. /т.7/. В т.9 от същото допълнително споразумение е било договорено, че при прекратяване на трудовия договор работодателят да дължи на служителя обезщетение в размер на 12 месечни брутни работни заплати, независимо от останалите законни обезщетения и независимо от повода и основанията за прекратяване на трудовия договор, което обезщетение е платимо в пълен размер еднократно до 15 календарни дни от прекратяване на договора. В следствие между страните са били подписвани и други допълнителни споразумения, а именно: на 04.01.2016г. ; на 06.01.2017г; на 31.12.2018г., с които е било изменен само размера на трудовото възнаграждение на ищеца и процента на допълнителното трудово възнаграждение. Договореното в т.9 от допълнителното споразумение от 01.04.2015г. не е било променяно, което налага и извода, че тази разпоредба е действаща към момента на прекратяване на трудовия договор на ищеца. На 24.01.2020 ищецът е отправил към ответното дружество едномесечно предизвестие и със заповед от 21.02.2020г. на основание чл.326 ал.1 от КТ и молба/заявление от 24.01.2020г., трудовия

му договор е прекратен считано от 24.02.2020г. С покана за плащане от 21.02.2020г. ищецът е поканил ответното дружество да му изплати дължимото по т.9 от Допълнително споразумение от 01.04.2015г. обезщетение от 12 брутни работни заплати в размер на 51923,04лв., което не му е било заплатено, поради което и по исков път се претендира пред съда плащането на тази сума.

При тези данни по делото първоинстанционният съд е приел, че претендираното от ищеца обезщетение е дължимо и като е взел предвид размера на трудовото възнаграждение на ищеца към момента на прекратяване на трудовия договор е осъдил ответното дружество да му заплати сумата в размер на 51 629,16лв, ведно със законната лихва върху този размер, считано от датата на предявяване на иска-13.04.2022г. и мораторна лихва в размер на 10 770,39лв. върху неизплатеното обезщетение по чл.66 ал.1 от КТ за периода от 10.03.2020г. до 30.03.2022г.

Въззивната жалба е подадена от активно легитимирана страна,против подлежащ на обжалване съдебен акт,в законоустановения срок ,поради което е процесуално допустима.Разгледана по същество е неоснователна.

Обжалваното първоинстанционно решение е валидно и допустимо.

На основание чл. 269 от ГПК, относно правилността на решението въззивната инстанция ще се произнесе по спорния предмет единствено в очертаните от въззивната жалба рамки.

Първоинстанционният съд е обсъдил подробно и задълбочено посочените от страните допустими и относими доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, поради което е постановил своя съдебен акт при напълно изяснена фактическа обстановка. Против така възприетата фактическа обстановка не се въвеждат възражения, а и въззивният съд не намери основания за нейното изменение, поради същата няма да бъде преповтаряна.

Основния спорен въпрос по делото е свързан с възраженията на ответното дружество за нищожност на клаузата по т.9 от допълнително споразумение №1028/01.04.2015г. поради липса на основание, противоречие с добрите нрави и уговаряне във вреда на представлявания, на основание чл.40 от ЗЗД, каквито доводи се поддържат и пред настоящата инстанция във въззивната жалба против първоинстанционното решение.

В случая, както правилно е приел и първоинстанционният съд

посочената клауза не е нищожна на посочените от ответното дружество основания, като в тази връзка следва да се отбележи следното:

Уговарянето на соченото обезщетение между работника и работодателя не противоречи на императивна правна норма. Вярно е, че противоречие със закона е налице и когато има противоречие с правен принцип, който макар да не е изрично формулиран, се извежда от много отделни норми и е част от действащата правна система, но в случая от сочените от ответното дружество норми не се извежда такъв принцип, на който уговореното да противоречи. Право на работодателя е да уговори индивидуални трудови условия с всеки от служителите или работниците, поради това и правоотношенията помежду им се уреждат с индивидуални трудови договори. Единственото изискване е, тези условия да не са уредени с повелителни разпоредби на закона и да са по-благоприятни от установените с КТД.

Неоснователно се явява твърдението за недействителност на клаузата поради липса на основание за нейното договаряне и че същата води до злоупотреба с право по смисъла на чл.8 от ЗЗД и чл.8 ал.1 от КТ. В случая не е установено прекратяване на трудовия договор единствено и само с цел получаване на обезщетение, без да е налице противоправно поведение или причина, свързана с работодателя, което да е в противоречие с установения принцип за добросъвестно упражняване на трудовите права. Процесното допълнително споразумение е сключено между надлежни страни – ищецът, в качеството му на служител и работодателят, към онзи момент представляван от друг управител. Изрично законодателят в разпоредбата на чл. 66, ал. 2 от КТ е предвидил възможността с трудовия договор да се уговорят и други условия, свързани с предоставянето на работна сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с КТД. След като самият закон изрично предвижда такава възможност, няма как да е налице нищожност, поради липса на основание на клаузата по т.9 от Допълнително споразумение от 01.04.2015г. В подкрепа на този извод на съда е и обстоятелството, че към момента на сключване на допълнителното споразумение от 01.04.2015г. ищецът не е знаел, дали и кога ще бъде прекратено правоотношението му и още по-малко пък, че това ще стане през 2020 г. на основание чл.326 от КТ по негова молба.

Не може да се приеме и че договаряне на процесната клауза противоречи на добрите нрави, а размерът на обезщетението съпоставен с размера на получаваното от въззиваемия трудово възнаграждение да установява, че обезщетението излиза извън целта на обезщетенията, предвидени в КТ. В гражданското право страните са свободни да определят съдържанието на договора. Договорната свобода е принцип на гражданското право и тя е ограничена единствено от императивите разпоредби на закона и добрите нрави. В трудовото право договорната свобода е ограничена допълнително чрез забраната в чл. 66, ал. 2 КТ да се уговарят условия, които са по-неблагоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор. Тази забрана не изключва възможността страните по трудовия договор да имат и други отношения (напр. по договор за заем или отношения, произтичащи от непозволено увреждане), но всички отношения между тях, които са свързани с възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение, както и с изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж са трудови. Съгласно чл. 20 ЗЗД при тълкуването на договорите трябва да се търси действителната обща воля на страните – върху какво страните са се споразумели и какъв правен резултат трябва да бъде постигнат. Отделните уговорки трябва да се тълкуват във връзка едни с други и всяка една да се схваща в смисъла, който произтича от целия договор, с оглед целта на договора, обичаите в практиката и добросъвестността – какви са и как се съчетават отделните правомощия на страните с оглед постигането целта на договора, какво поведение на страната кои правомощия поражда за нея и как може да се упражняват те.

В случая с процесното допълнително споразумение страните са уговорили при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от останалите законни обезщетения и основанията за прекратяване на трудовия договор, работодателят да изплати на служителя обезщетение за 12 месеца в размер на brutното месечно трудово възнаграждение, което обезщетение е платимо в пълен размер, еднократно до 15 календарни дни от прекратяване на договора. Съобразявайки съдържанието споразумението и в частност липсата на уговорени последици от неплащане на обезщетението се налага извод, че задължението ще възникне винаги когато работодателят прекратява трудовия договор без вина на служителя.

Макар да е вярно, че в частта ѝ, в която обезщетението се уговаря "независимо от повода и основанията за прекратяване на трудовия договор", уговорката в т. 9 от допълнителното споразумение от 01.04.2015г., е частично недействителна като противоречаща на добрите нрави в хипотезите на прекратяване на трудовоправната връзка поради виновно поведение на работника, поетото задължение за плащане на обезщетение от работодателя може да съществува самостоятелно и без тази част на уговорката. При това положение уговореното задължение за работодателя го обвързва в случаите, когато работникът е бил добросъвестен, като добросъвестността е факт, преценяван във всеки конкретен случай – работникът е недобросъвестен например в случаите, когато поради виновно негово поведение е предприето дисциплинарното му уволнение, или когато работникът е подвел работодателя относно бъдещето на правоотношението и след като е постигнал благоприятна за него договореност се възползва от това и в къс срок едностранно прекрати правоотношението. Такива обстоятелства в процесния случай не се установяват. Не може да се приеме, че работникът е недобросъвестен, само защото е прекратил договора с едностранно волеизявление, без наличие на виновно поведение от страна на работодателя, тъй като такова действие е в съответствие с гарантираните в основния закон право на труд и забрана за принудителен труд. Неоснователни са и доводите на ответното дружество, че работникът, по чиято инициатива се прекратява трудовият договор, би се облагодетелствал неоснователно, тъй като би получил обезщетение за прекъсване на трудовоправната връзка, настъпило в резултат на собствените му действия.

Вярно е, че договореното обезщетение не е предвидено изрично в КТ, но уговорката е в съответствие с разпоредбата на чл. 66, ал. 2 от КТ допускаща страните по трудовото правоотношение да договарят обезщетения, различни от тези, които се дължат на различни основания във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение, сочени в глава 10, раздел 3 от КТ. Не е налице противоречие с принципа на добросъвестност и злоупотреба по смисъла на чл.8 ал.1 от КТ.

Не може да се приеме, че е налице накърняване на добрите нрави по смисъла на чл. 26, ал. 1, пр. 3 от ЗЗД, тъй като право на работодателя е да избере с кого да уговори и други условия, свързани с предоставянето на работна сила, стига те да са по-благоприятни от тези в КТД. Именно разпоредбата на чл.

66, ал. 2 от КТ сочи, че на работодателя е предоставена такава възможност. В противен случай, законодателят нямаше да предвиди възможност за уговаряне на по-благоприятни условия с индивидуалния трудов договор. Към момента на сключване на допълнителното споразумение ищецът има трудов стаж само в ответното дружество повече от 5 години, като липсват твърдения да са му налагани дисциплинарни наказания или да не се е справял с възложената му работа, поради което и не би могло да се направи извод, че постигнатата уговорка противоречи на добрите нрави, т. е. че ищецът бива възнаграден за неизпълнение или за лошо изпълнение на трудовите си функции.

Уговорката в допълнителното споразумение №1028/01.04.2015г. е валидна (с изключение на частта, в която възникването на задължението не е ограничено от основанията за прекратяване на трудовия договор) и не би могло да бъде тълкувана в различен от ясно изразения в нея смисъл: работодателят поема задължение, а работникът придобива право да получи дванадесет дължими месечни възнаграждения при прекратяване на трудовия договор без оглед на останалите обезщетения, които работодателят дължи, като постигнатата договореност не е неясна, нито абсолютно нищожна. С постигнатото съгласие страните са уредили по-благоприятни последици за работника при прекратяване на правоотношението в сравнение със законоустановените и такава договорка законът допуска, като тя обвързва валидно страните. По делото не се спори, че поетото от работодателя задължение не е изпълнено, поради което искът правилно е бил уважен в размера посочен в обжалваното решение от 51 629,16лв.

Основателен и доказан се явява също така и предявения акцесорен иск за заплащане на лихва за забава, доколкото ответникът с неизплащане след отправена към него писмена покана за това от ищеца, изпада в забава и дължи съответно мораторна лихва в размер на 10770,39лв. за периода от 10.03.2020г. до 30.03.2022г.

Като е направил изводи в посочения по-горе смисъл първоинстанционният съд е постановил правилно решение, в съответствие с изискванията на материалния закон, което ще следва да се потвърди.

С оглед неоснователността на подадената въззивна жалба въззивникът ще следва да бъде осъден да заплати на въззиваемия направените



пред настоящата инстанция разноси в размер на 2 413лв., платено адвокатско възнаграждение, съгласно списък на разноските по чл.80 от ГПК.

Мотивиран от горното,съдът

## **РЕШИ:**

ПОТВЪРЖДАВА Решение №673/28.11.2022г., постановено по гр.д. №816/2022г. на Районен съд-Хасково.

ОСЪЖДА „Булсатком” ЕООД, ЕИК 206575401, със седалище и адрес на управление гр.София, район „Младост“, п.к.1784, ул.“Магнаурска школа“ №15, ет.4, представляван от управителя С.А.Г., да заплати на П. Д. Д. с ЕГН:\*\*\*\*\* от гр.\*\*\*\*, направените по делото разноси в размер на 2 413лв. - платено адвокатско възнаграждение,съгласно списък на разноските по чл.80 от ГПК.

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВКС в едномесечен срок от връчване на страните.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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