

# РЕШЕНИЕ

№ 4086

гр. София, 07.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 113 СЪСТАВ**, в публично заседание на тринадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: **ИЛИНА В. ЗЛАТАРЕВА**  
**МИТЕВА**

при участието на секретаря **Г. ИВ. ДАНАИЛОВА**  
като разглежда докладваното от **ИЛИНА В. ЗЛАТАРЕВА МИТЕВА**  
Гражданско дело № 20221110160527 по описа за 2022 година

**Производството е по реда на чл. 124 и сл. ГПК.**

Образувано е по искова молба от „Сънфудс България“ ЕООД срещу Т. А. К., с която са предявени установителни искове по реда на чл. 422, ал. 1 ГПК с правно основание чл. 234, ал. 3, т. 2, вр. т. 1, вр. ал. 1 КТ, вр. чл. 92 ЗЗД и чл. 86, ал. 1 ЗЗД за признаване за установено съществуването на парични вземания за сумите, както следва: 1500 лв., представляваща неустойка по чл. 13 от договор за повишаване на квалификация от 24.09.2021 г. към трудов договор № 191/22.02.2021 г., ведно със законната лихва от датата на депозиране на заявлението по чл. 410 ГПК до окончателното плащане, както и 52,92 лв., представляваща лихва за забава за периода от 03.03.2022 г. до 07.07.2022 г., за които суми по ч. гр. д. № 716/2022 г. по описа на РС – Девня, е издадена заповед за изпълнение по чл. 410 ГПК от 18.07.2023 г.

В исковата молба се твърди, че между страните е сключен трудов договор № 191/22.02.2021г., по силата на който Т. А. К. била назначена на длъжност „ресторантски работник“ в ресторант „Гранд Мол Варна“ с адрес ..... Сочи, че между страните е подписан Договор за повишаване на квалификация от 24.09.2021 г., по силата на който ответникът се задължил да не прекратява трудовото си правоотношение по време на обучението и 18 месеца след неговото завършване, като в случаи че прекрати едностранно правоотношението преди изтичане на посочените срокове, страните приемали, че е налице пълно неизпълнение на договора, поради което и служителят дължал неустойка в размер на 1500 лева. Твърди, че първият от двата курса бил проведен и успешно завършен от ответника на 17.11.2021г. Сочи, че с молба с вх. №1934/02.01.2022 г. Т. А. К. го уведомила, че считано от 03.03.2022г. прекратява трудовото си правоотношение с ищеца, поради което въпреки планирането му вторият от обучителните курсове не бил проведен. На 09.01.2022г. върху същия хартиен носител на подаденото предизвестие било обективизирано изявление от ответника, че желае да прекрати трудовото си правоотношение с ищеца от 10.01.2022г., при което няма да отработи остатъка на предизвестията си. С оглед изложеното ищецът издал

заповед № 1658/10.01.2022 г. за прекратяване на трудовото правоотношение между страните, считано от 13.01.2022 г. Твърди, че в тази хипотеза за служителя възникнало задължението да плати на работодателя неустойката по чл. 13 от договора за повишаване на квалификацията му. До ответника по Телепоща била изпратена покана за доброволно изпълнение на това задължение в 14-дневен срок от получаване на поканата. Пратката била върната с отбелязване „непотърсена“ на 02.03.2022 г. С оглед изложеното претендира мораторна лихва. При тези твърдения моли съда да уважи предявените искове. Претендира разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е постъпил отговор на исковата молба от ответника чрез назначения му в хипотезата на чл. 47, ал. 6 ГПК особен представител, с който предявените искове се оспорват като неоснователни. Прави възражение за изтекла погасителна давност. Изтъква противоречия между твърденията на ищеца и представените от същия доказателства. Оспорва наличието на валидно трудово правоотношение между страните. Прави възражение за нищожност на договора за повишаване на квалификацията, като в тази връзка излага, че същият преследвал различни цели от обявеното му съдържание. Поддържа, че ищецът не доказва изпълнението на задълженията си по този договор. Оспорва неустоечната клауза като нищожна поради противоречието ѝ с добрите нрави. При условията на евентуалност иска намаляване размера на неустойката поради прекомерност. Исква от съда да прекрати производството по делото или да отхвърли исковете като неоснователни и недоказани.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и въз основа на събраните по делото доказателства приема следното **от фактическа страна**:

Видно от представения по делото трудов договор № 191/22.02.2021 г., сключен между „СЪНФУДС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД и Т. А. К. по силата на същия последната е заемала длъжността „готвач, заведение за бързо хранене“, отговаряща на определената от работодателя във вътрешното длъжностно разписание - „ресторантски работник“, с място на работа: гранд Мол Варна на адрес гр. Варна, ул. ул. „Андрей Сахаров“ № 2.

По делото е представен договор за повишаване на квалификация от 24.09.2021 г., сключен между същите страни на основание чл.234 КТ, съгласно който работодателят се е задължил да проведе на работника курс за повишаване на квалификацията за длъжността „Мениджър“, която последният се е задължил да усвои (чл.1). Предвидено е работодателят да подготви и проведе обучението за повишаване квалификацията на служителя под формата на два курса - „Basic Shift Management Class“ (основен курс за управление на смяна) и „Advanced Shift Management Class“ (курс за управление на смяна за напреднали) (чл.2), в срок от шест месеца от датата на подписване на договора (чл.3) - т.е. в срок до 24.03.2022 г., като курсът „Basic Shift Management Class“ (основен курс за управление на смяна) е с продължителност три дни и ще се проведе в гр. София (съгласно чл.4), а шест месеца след завършване на курса по чл.4 работодателят провежда втория курс „Advanced Shift Management Class“ (курс за управление на смяна за напреднали) с продължителност три дни и място на провеждане гр. София (чл.5). В договора е предвидено, че работодателят уведомява служителя за дните на провеждане на курсовете поне три дни преди тяхното начало (чл.6) и заплаща на служителя по време на обучението трудово възнаграждение в размер, уговорен в трудовия договор (чл.7) В случай че служителят не е с постоянно или временно местожителство в гр.София, работодателят поема за своя сметка транспортните разходи, спането и храната на служителя по време на курса (чл.8). Работодаателят ангажира лектори и подготвя програма за провеждане на курсовете, която предоставя на служителя (чл.9). Предвидено е всички разходи за учебни материали, наем на зали, хонорари на лектори, кафе паузи, обяд и др., свързани с провеждане на курсовете са, да бъдат за сметка на работодателя (чл.10). След успешно завършване на курсовете за повишаване на квалификацията служителят получава сертификат, издаден от работодателя (чл.11).

В договора за повишаване на квалификация е уговорено, че служителят се задължава да не прекратява трудовото правоотношение по време на обучението и 18 месеца след неговото завършване (чл.12), както и че в случай, че служителят прекрати едностранно трудовото правоотношение преди изтичане на сроковете по чл.12, независимо дали за определен период е полагал труд по време или след повишаване на квалификацията, страните приемат, че е налице пълно неизпълнение на договора и същият дължи на работодателя неустойка в размер на 1500 лв. (чл.13).

С молба вх. № 1934/02.01.2022 г. Т. А. К. е отправила искане до работодателя за прекратяване на трудовото й правоотношение с двумесечно предизвестие, считано от 03.03.2022г. Върху същата молба е обективизиран ръкописен текст с посочен автор Т. А., в който се съдържат искане за прекратяване на трудовото правоотношение между страните, считано от 10.01.2022г. и изявление, че същата няма да отработи остатъка от предизвестията си.

Със заповед № 00001658/10.01.2022 г., на основание чл.326, ал.1, т.1 и чл. 326, ал. 2 КТ, трудовото правоотношение на Т. А. К. на длъжност „Мениджър (салонен управител)“ е прекратено, считано от 10.01.2023г., като на лицето е удържано обезщетение за неспазено предизвестие от 38 работни дни в размер на 1520 лв.

Видно от справката за актуално състояние на действащи трудови договори за Т. А. К. за периода от 22.02.2012г. до 10.01.2022г., издадена от ТД на НАП-Варна, между страните са регистрирани три такива – от 25.02.2020г. прекратен на 01.04.2020г., от 02.06.2020г., прекратен на 03.10.2020г. и от 22.02.2021г., изменен с допълнително споразумение от 17.11.2021г., прекратен на 10.01.2022г.

В тази връзка по искане на ответника след задължаването му по реда на чл. 190 ГПК ищецът е представил подписаното между страните допълнително споразумение №1035 от 18.11.2021г. към трудов договор № 191 от 22.02.2021г. , съгласно което считано от 01.12.2021г. Т. А. К. заема длъжността „Салонен управител“, която отговаря на определената от работодателя във вътрешното длъжностно разписание длъжност „Мениджър“. В чл. 10 от споразумението е предвидено, че в случай, че трудовото правоотношение се прекрати по инициатива или по вина на служителя работодателят може да търси възстановяване на разходите, които е направил във връзка с фирмената квалификация или обучение на служителя.

По делото е представено извлечение на резултатите от проведено в периода 15-17.11.2021 г. в гр. София и гр. Пловдив обучение „Basic Shift Management Course“, от което е видно, че Т. К. е получила резултат от финален тест 87,50%, за което й е поставена оценка „В“.

Представени са извлечения от кореспонденция по имейл, от които се вижда, че в отговор на изпратено съобщение от ..... от 30.12.2021г., на 10.01.2022г. в изпратен имейл от BG [-GrandMallVarna.STM@mcdonalds.bg](mailto:GrandMallVarna.STM@mcdonalds.bg), в който се съдържа уведомление, че Т. К. няма да посети курса ASMS#120, тъй като е решила да напусне без да спази предизвестията си.

По делото е представено извлечение от публичен Регистър за издадени документи към Национална агенция за професионално образование и обучение, в който се съдържат данни за завършено обучение на курсиста Т.К., с ЕГН, идентично с това на ответника, с наименование на курса BSMC№120, с дата на започване - 15.11.2021 г. и дата на завършване - 17.11.2021г.

До ответника е изпратена чрез Телепоща покана за плащане на сумата 1 500 лв., представляваща неустойка по чл.13 от договора за повишаване на квалификацията в 14-дневен срок от получаването й. Видно от известие за доставяне, поканата се е върнала като неполтърсена на 02.03.2022 г.

В проведеното на 13.02.2024г. открито съдебно заседание по делото са събрани

гласни доказателства чрез разпита на свидетеля .....- служител на ищеца, които след дължимата се внимателна им преценка и анализ съдът кредитира като обективни, последователни и безпротиворечиви. От разпита на свидетеля се установява, че в качеството ѝ на лектор същата е провела обучение с участието на Т. К. през месец ноември 2021г. в гр. Пловдив в зала в ресторант на „Макдоналдс“. Свидетелката разяснява, че Т. е била планирана и за втори обучителен курс, но не е взела участие в него, защото напуснала работа. Сочи, че задължително условие за кариерно израстване е явяването на курс за повишаване на квалификацията след подписан договор по утвърден от работодателя образец, като при нормални условия такива обучения се организирани ежесечно и включвали между 15 и 22 участника, а в условията на епидемичната обстановка, предизвикана от разпространението на КОВИД-19 в страната, курсовете се провеждали по-рядко и с по-малък брой участници.

Останалите събрани по делото доказателства съдът не обсъжда като неотнорми.

При така установеното съдът намира **от правна страна** следното:

*По допустимостта на исковете:*

В предмета на делото са включени установителни искове, предявени в срока по чл.415 ГПК от кредитор, в чиято полза е издадена заповед за изпълнение на парично задължение по чл.410 ГПК, която е връчена на длъжника при условията на чл. 47, ал. 5 ГПК, при което връчителят е събрал сигурни данни, че лицето не живее на адреса. Целта на ищеца е да се установи със сила на пресъдено нещо спрямо другата страна съществуването на вземанията, предмет на издадената заповед за изпълнение по чл.410 ГПК.

С оглед на установената идентичност между съдебно предявените вземания в настоящето производство и вземанията, за които е издадена заповедта за изпълнение, както и спазването на срока по чл. 415 ГПК, съдът достига до извод за процесуалната допустимост на производството по делото.

*По основателността на исковете:*

По иска с правно основание вр. 234, ал.3, т.2 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 неустойечно съглашение за вредите от неизпълнение това задължение; 4. размера на уговорената неустойка; 5. прекратяване на трудовото правоотношение едностранно с писмено предизвестие от страна на служителя преди изтичане на уговорения срок.

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 №191 от 22.02.2021 г., в рамките на което ответникът Т. А. К. е изпълнявала длъжността „ресторантски работник“, при ищеца „Сънфудс България“ ЕООД, с място на работа: ресторант „Гранд Мол Варна“ в гр. Варна, а по силата на допълнителното споразумение от 18.11.2021г. и считано от 01.12.2021г. - длъжността „Мениджър“.

На следващо място, установява се също така и сключването към трудовия договор на договор за повишаване на квалификацията от 24.09.2021 г. с твърдяното съдържание, както и, че със заповед № 1658 от 10.01.2022 г., връчена на служителя на 13.01.2022 г., за която няма данни да е била оспорена от него по съдебен ред, трудовото правоотношение между страните за последно заеманата от ответника длъжност „Мениджър“ е било прекратено, на основание чл. 326 КТ – едностранно от служителя с предизвестие.

В разпоредбата на чл. 234 КТ, законодателят е предвидил възможност за сключване на договор за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на

работника или служителя, като ал. 2 на посочената норма определя минималното съдържание на договора, а съгласно ал. 3, страните могат да уговорят и други допълнителни клаузи, отнасящи се до задължението на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок и отговорността на работника или служителя. Страните могат да уговорят отговорност за две форми на неизпълнение: незавършване на обучението и неизпълнение на задължението за работа през уговорения срок за задължителна работа.

Както се разяснява подробно в решение № 665 от 19.05.2010 г. по гр. д. № 706/2009 г. на ВКС, IV ГО, страните по договор за повишаване на квалификацията целят постигането на благоприятни за тях последици чрез повишаване на равнището, степента, знанията и уменията на работника или служителя в рамките на определената професия или специалност. Обучението за повишаване на квалификацията се осъществява извън рамките на обичайния трудов процес по предоставяне на работната сила. Целта на разпоредбата на чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ е работата в определения по чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ срок при този работодател след успешното повишаване на квалификацията да компенсира разходите за обучение. По отношение на изпълнението на договора и отговорността при неизпълнение са приложими общите правила на гражданския закон

В случая изпълнението на задължението на ответника по чл. 12 от процесния договор е било обезпечено с клаузата на чл. 13. По своята правна същност това е клауза за неустойка - чл. 92, ал. 1 ЗЗД - съглашение, което има за предмет задължение, което става изискуемо в случай на неизпълнение на главното задължение на една от страните /в случая ответника/. Същото установява предварително размера на обезщетението за вредите, които кредиторът би претърпял в случай на неизпълнение.

От страна на ответника се поддържа възражение, че клаузата за неустойка е нищожна поради противоречието ѝ с добрите нрави.

За да бъде действителна клаузата за неустойка, необходимо е неустойката да съответства на нейните обезпечителна, обезщетителна и санкционна функции. Съгласно разясненията, дадени с тълкувателно решение № 1/2009 г. на ОСТК на ВКС, начинът на определяне на неустойката, както и границите на същата, не са уредени с императивни правни норми, поради което договарянето ѝ без краен предел, както и евентуалната ѝ прекомерност, сами по себе си не водят до нищожност на клаузата за заплащане на неустойка. Неустойката следва да се приеме за нищожна на основание чл. 26, ал. 1, предл. трето ЗЗД когато единствената цел, за която е уговорена, излиза извън присъщите ѝ обезпечителна, обезщетителна и санкционна функции. Преценката за нищожност се прави за всеки конкретен случай при съблюдаване и на примерно изброените критерии като естеството и размерът на задълженията, изпълнението на които се обезпечава с неустойка; дали изпълнението на задължението е обезпечено с други правни способности - поръчителство, залог, ипотека и др.; вида на уговорената неустойка (компенсаторна или мораторна) и вида на неизпълнение на задължението - съществено или за незначителна негова част; съотношението между размера на уговорената неустойка и очакваните от неизпълнение на задължението вреди. При всяка преценка за нищожност на неустойката могат да се използват и други критерии, като се съобразят конкретните факти и обстоятелства за всеки отделен случай.

В случая, отчитайки гореизложеното и конкретиката на случая, съдът приема, че клаузата за неустойка по чл. 13 от договора е нищожна поради противоречието ѝ с добросъвестността и добрите нрави. Съгласно чл. 10 от подписаното между страните допълнително споразумение към трудовия договор от 18.11.2021г. в случай, че трудовият договор се прекрати по инициатива на служителя, работодателят може да търси възстановяване на разходите, които е направил във връзка с фирмената квалификация или обучението на служителя. От тук следва извод, че с оглед последващата уговорка между страните, така уговорената неустойка е изцяло лишена от обезщетителната си функция. В

тази връзка съдът намира за необходимо да добави, че съгласно изложеното в разпита на свидетеля, обучението не се провежда в обучителен център, а в ресторант на ищеца, от служител по трудово правоотношение на същия, регулярно и на относително голям брой курсисти на годишна база, поради което тезата, че са сторени разходи за организирането и провеждането на обучителния курс на значителна стойност не издържа на критика.

Наред с това в договора за повишаване на квалификацията е налице неяснота относно срока, в който работодателят ще обучава служителя. От една страна в чл. 3 е предвидено, че двата обучителни курса ще се проведат в шестмесечен срок от подписването на договора, а от друга, съгласно чл. 5, след провеждането на първия от курсовете, в шестмесечен срок ще се организира втория. Неспазването на тези срокове от страна на работодателя по никакъв начин не е скрепено със санкция. Ето защо съдът достига до извод, че с поетото задължение по чл. 12 от икономически уязвимия служител, поставен в невъзможност да израсте кариерно без подписването на договор за повишаване на квалификацията му, се стига до накърняващо добрите нрави ограничаване правото му на труд, доколкото отказът от правото да се инициира едностранно прекратяване на трудовото правоотношение не е фиксирано с ясен срок, а зависи единствено и само от поведението на работодателя, което пречатства и преценката за спазване на предвидения по императивен начин максимален период за работа при същия работодател - до 5 години.

По тези съображения съдът намира за основателно възразението за нищожност на неустоечната клауза поради противоречието ѝ с добрите нрави, което обуславя самостоятелен извод за неоснователност на иска.

Само за пълнота следва да се посочи, че в случая не се установява и в условията на пълно и главно доказване работодателят да е подготвил и провел обучение за повишаване квалификацията на служителя под формата на втория курс - „Advanced Shift Management Class“. Ищецът по същество признава, че такъв не е проведен, тъй като служителят е напуснал. Неизправността, обаче, лишава ищеца от правото на неустойка по чл. 13, независимо от установеното изпълнение на задължението на ответника по чл. 12 от договора, предвидено като основание за заплащане на същата.

По изложените съображения искът се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

По иска с правно основание чл.86, ал.1 ЗЗД:

С оглед неоснователността на главния иск неоснователна се явява и претенцията за мораторна лихва предвид акцесорния ѝ характер.

*По разноските:*

Предвид изхода на спора ищецът няма право на разноски по делото.

Ответникът не е сторил разноски по делото, поради което такива не му се присъждат.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК в полза на съда се присъжда стореният разход от 5 лв. за снабдяване на особения представител на ответника с удостоверение.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от „СЪНФУДС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД, ЕИК 831507493 срещу **Т. А. К., ЕГН \*\*\*\*\*** искове за признаване на установено на основание чл.422

ГПК, вр. чл.415 ГПК, вр. 234, ал.3, т.2 КТ, вр.чл.92 ЗЗД и чл.422 ГПК, вр. чл.415 ГПК, чл.86, ал.1 ЗЗД съществуването на вземанията за сумите от **1 500 лв.**, представляваща неустойка по чл.13 от договор за повишаване на квалификация от 24.09.2021 г., сключен към трудов договор № 191/22.02.2021 г., ведно със законна лихва от датата на заявлението по чл.410 ГПК - 08.07.2022 г. до окончателното изплащане, както и за сумата от **52,92 лв.**, представляваща мораторна лихва за периода 03.03.2021 г. - 07.07.2021 г., за които суми е издадена заповед за изпълнение по чл.410 ГПК от 18.07.2022 г. по ч.гр.д. № 716/2022 г. Районен съд-Девня като **НЕОСНОВАТЕЛНИ**.

**ОСЪЖДА „СЪНФУДС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД, ЕИК 831507493** да заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Софийски районен съд сумата от **5 лв.** за разноски по делото.

**Решението подлежи на обжалване пред Софийския градски съд в двуседмичен срок от съобщаването му чрез връчване на препис.**

Преписи от решението да се връчат на страните.

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