

# РЕШЕНИЕ

№ 2065

гр. София, 27.07.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

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

Председател: Теменужка Симеонова

Членове: Хрипсима К. Мъгърдичян  
Десислава Алексиева

при участието на секретаря Михаела Огн. Митова  
като разгледа докладваното от Хрипсима К. Мъгърдичян Въззивно гражданско дело № 20211100514918 по описа за 2021 година

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

С решение от 03.11.2021 год., постановено по гр.дело №24124/2021 год. по описа на СРС, ГО, 76 с-в, е признато за установено по предявените по реда на чл. 422, ал. 1 ГПК от „С.Б.“ ЕООД срещу Д. ЕНВ. М. искове с правно основание чл. 234 КТ вр. с чл. 92 ЗЗД, с правно основание чл. 221 КТ и с правно основание чл. 86, ал. 1 ЗЗД, че ответницата дължи на ищеца сумата от **1 200 лв.**, представляваща неустойка за неизпълнение за задължение по договор за повишаване на квалификацията от 22.11.2018 год., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 04.01.2021 год. до окончателното ѝ изплащане, сумата от **1 157.26 лв.**, представляваща обезщетение за неспазено предизвестие при прекратяване на трудовия договор, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 04.01.2021 год. до окончателното ѝ изплащане и сумата от **280.26 лв.** /142.67 лв. и 137.59 лв./, представляваща обезщетение за забава в размер на законната лихва върху горепосочените главници за периода от 03.11.2019 год. до 04.01.2021 год., за които суми е издадена заповед за изпълнение по чл. 410 ГПК по ч.гр.дело №206/2021 год. по описа на СРС, ГО, 76 с-в, като ответницата Д. ЕНВ. М. е осъдена да заплати на ищеца „С.Б.“ ЕООД на основание чл. 78, ал. 1 ГПК направените разноски в исковото производство в размер на 762.41 лв., както и направените разноски в заповедното производство в размер на 472.75 лв.

Срещу решението в частта му, в която е уважен предявения иск по чл. 234 КТ вр. с чл. 92 ЗЗД, е подадена в законоустановения срок по чл. 259, ал. 1 ГПК въззивна жалба от

ответника Д. ЕНВ. М.. Жалбоподателят поддържа, че санкция, надвишаваща една работна заплата, била прекомерна, неморална и неоправдана. Първоинстанционният съд не бил взел предвид, че ответницата била служител на минимална работна заплата и длъжността ѝ не била сред тези, за които имало недостиг на пазара на труда. Правилно СРС бил счел, че договорът за повишаване на квалификацията на работника или служителя, който се сключвал по чл. 234 КТ, се подчинявал на общите правила, установени в ЗЗД. След като обаче имало частично изпълнение, то съдът можел да намали размера на неустойката, съгласно чл. 92, ал. 2 ЗЗД. Ето защо моли решението на СРС да бъде отменено в обжалваната му част, а искът – отхвърлен.

Ответникът по жалбата „С.Б.“ ЕООД счита, че решението на СРС следва да бъде потвърдено в обжалваната част. Поддържа, че правилно първоинстанционният съд бил приел, че при определянето на вида и размера на отговорността по договора за повишаване на квалификацията било предоставено на волята на страните, като смисълът на неустойката бил да покрие разходите на работодателя за проведените два курса на обучение, а от друга страна да санкционира работника. Двата проведени курса не следвало да струват по-малко от 1 200 лв., а самата неустойка възлизала на по-малко от две месечни възнаграждения на работника. В този смисъл неустойката не била прекомерна и нищожна, тъй като клаузата за неустойка имала засилен наказателен характер и право отношение към прекратяването на трудовото правоотношение с налагането на дисциплинарно наказание. От значение били естеството и размера на задължението, което се обезпечавало с неустойката, съотношението на размера на неустойката и очакваните от изпълнението вреди. В случая целта на работодателя била да си гарантира лоялен и квалифициран персонал за определен период от време, тъй като така не му се налагало да издирва други работници, като търпял и загуби от евентуалната невъзможност да обезпечи нужната му бройка. При повишаване на квалификацията на служителя, работодателят не влагал само парични средства, а целял и по-висока квалификация на служителите си, тъй като това имало отражение върху предприятието му. Ответницата била нарушила задълженията си по процесния договор и като неизправна страна не можела да черпи права от собственото си изпълнение. Същата не била оспорила наложеното ѝ дисциплинарно наказание, което означавало, че се е съгласила, че е виновна за прекратяване на правоотношението. Съгласно чл. 92, ал. 1 ЗЗД, неустойката обезпечавала изпълнението на задължението и служела като обезщетение за вредите от изпълнението, без да е нужно те да се доказват. В случая не било налице частично изпълнение, а изпълнение на поетото задължение за работа в договорения от страните период, поради което и нормата на чл. 92, ал. 2 ЗЗД била неприложима. Разпоредбата на чл. 234, ал. 3 КТ предвиждала възможност страните отнапред да уговорят размера на евентуалните вреди, които работодателят би претърпял при предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение, като при наличието на такава уговорка и при едностранно прекратяване от страна на служителя преди изтичането на уговорения 18-месечен срок, неустойката се дължала в пълен размер, без да се доказва размера на действително направените разходи от работодателя за обучение. По договора за повишаване на квалификацията задълженията били неделимо. Претендира и присъждането на

направените разноси по делото.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Предявен е за разглеждане по реда на чл. 422, ал. 1 ГПК иск с правно основание чл. 234 КТ вр. с чл. 92, ал. 1 ЗЗД.

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.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо в обжалваната част. Не е допуснато и нарушение на императивни материални норми.

Решението е и правилно, като на основание чл. 272 ГПК въззивният състав препраща към мотивите, изложени от СРС. Независимо от това и във връзка с доводите във въззивната жалба е необходимо да се добави и следното:

Основателността на предявения иск е обусловена от следните правопораждащи факти: 1/ наличието на облигационна връзка – двустранна правна връзка, валидно договорно задължение, от което да възниква задължение за изпълнение; 2/ че кредиторът /ищецът/ е изпълнил задълженията си по сключения договор /или че е бил готов да ги изпълни/; 3/ уговорена по размер неустойка в случай на неизпълнение на задължението на ответника да работи при работодателя през уговорения срок.

Безспорно е във въззивното производство, а и от събраните писмени доказателства по делото се установява, че между страните е възникнало на 03.06.2018 год. трудово правоотношение, по силата на което ищцата изпълнявала длъжността „ресторантски работник“, с основно трудово възнаграждение – 3.50 лв. на час за дневен труд и допълнително трудово възнаграждение за продължителна работа и професионален опит.

На 22.11.2018 год. между страните бил сключен договор за повишаване на квалификацията – с цел за в бъдеще служителят да покрива изискванията за заемане на длъжността „мениджър“, по силата на който ответницата се задължила за завърши два курса за повишаване на квалификацията, както и да не прекратява трудовото правоотношение по време на обучението и 18 месеца след неговото завършване – чл. 12, като в клаузата на чл. 13 от договора било предвидено, че ако служителят прекрати едностранно трудовото правоотношение преди изтичането на сроковете по чл. 12, същият дължи на работодателя неустойка в размер на 1 200 лв., а в клаузата на чл. 14 – че ако служителят стане причина за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ по време на срока, уговорен в чл. 12, което стане причина за прекратяване на трудовото правоотношение, той дължи на работодателя неустойка в размер на 1 200 лв. Ответницата завършила успешно обучението на 21.02.2019 год.

На 18.02.2019 год. страните сключили допълнително споразумение №605 към трудовия договор, с което постигнали съгласие ответницата да извършва работа на длъжност „салонен управител“ /отговаряща на определената от работодателя във вътрешното длъжностно разписание длъжност „мениджър“, при основно трудово възнаграждение от 5.20 лв. на час за дневен труд.

Трудовото правоотношение между страните било прекратено със Заповед №714 от 19.08.2019 год. на председателстващия ответното дружество, с която на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ на ответницата било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Заповедта била надлежно връчена на ответницата на 25.08.2019 год.

На 02.11.2019 год. ответницата била поканена от ищеца да му заплати неустойка в размер на 1 200 лв. на основание чл. 14 от процесния договор.

Видно е от заключението на вещото лице по допусната и изслушана в първоинстанционното производство съдебно-счетоводна експертиза, което при преценката му по реда на чл. 202 ГПК подлежи на кредитиране, че брутното трудово възнаграждение на ответницата за м.юли 2019 год. възлиза на 727.94 лв. – при положен труд за 21 работни дни /от 23 работни дни за месеца/, респ. 797.18 лв. – при положен труд за 23 дни за месеца.

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.

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 /виж например Решение № 665 от 19.05.2010 год. на ВКС по гр.дело № 706/2009 год., IV г. о., ГК/.

Въззивният съд прима, че в разглеждания случай изпълнението на задължението на ответницата по чл. 12 от процесния договор е било обезпечено с клаузата на чл. 14. 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 ответницата/. Същото установява предварително

размера на обезщетението за вредите, които кредиторът би претърпял в случай на неизпълнение.

Доказано е, че работодателят /ищецът/ е осигурил необходимите условия за провеждане на двата курса, в т.ч. необходимите средства за провеждане на обучението при условията на договора – т.е. че същият е изправна страна по договора, както и че ответницата е завършила успешно обучението.

Същевременно ответницата не е изпълнила задължението си да работи в „С.Б.“ ЕООД за период от 18 месеца след завършване на обучението – 21.02.2019 год., тъй като със Заповед №714 от 19.08.2019 год. на председателстващия ответното дружество, която е била връчена на 25.08.2019 год., ѝ е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

Настоящият съдебен състав приема, че са налице предпоставките за ангажиране на отговорността на ответника за претендираната неустойка в размер на 1 200 лв. Присъждането на пълния размер на неустойката не би представлявало несправедлива и несъразмерна санкция за неизпълнението, като възраженията на жалбоподателката за недействителност на клаузата на чл. 14 от процесния договор и за прекомерност на неустойката се явяват неоснователни, поради следните съображения:

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 обучаващия, 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 /в този смисъл Решение № 141 от 27.06.2022 год. на ВКС по гр.дело № 3429/2021 год., IV г. о., ГК/.

Съгласно задължителните за съдилищата разяснения, дадени с т. 3 от Тълкувателно решение № 1 от 15.06.2010 год. на ВКС по тълк.дело № 1/2009 год., ОСТК, договорната неустойка е нищожна поради нарушение на принципа за справедливост и спазване на добрите нрави по смисъла на чл. 26, ал. 1 ЗЗД, когато единствената ѝ цел, за която е уговорена, излиза извън присъщите ѝ обезпечителна, обезщетителна и санкционна функции. Преценката за нищожност на неустойката поради накърняване на добрите нрави следва да се осъществи за всеки конкретен случай към момента на сключване на договора.

В разглеждания случай са касае за форфетерно уговорена зачетна неустойка, като нейният вид и размер не могат да обусловят извод за нищожност. В тази връзка СГС съображава, че неустойката е уговорена като компенсаторна за пълно неизпълнение, като целта ѝ е да стимулира ответницата да изпълнява трудовите си задължения при работодателя през известен период от време, което е обусловено от вложените от страна на работодателя средства за повишаването на квалификацията на служителя – касае се за инвестиция в управленски екип и създаване на мениджър, който да притежава необходимите компетентности и лидерски качества за управлява конкретен обект на ищеца. Освен това при повишаване на квалификацията на работника или служителя работодателят не влага

средства само в икономически смисъл, а цели престиране на квалифицирана работна сила, което има отражение и върху неговото предприятие. Следователно предвидимите към момента на договарянето обичайни вреди за ищеца като работодател, търговец и изправна страна, не са нормално по-малки при подобен вид неизпълнение. Присъждането на претендираната неустойка не може да доведе до неоснователно обогатяване на изправната страна, а до нейното адекватно обезщетяване. В този смисъл неустойката не е уговорена с единствената цел да се отклони от присъщите ѝ функции и в противоречие с добрите нрави по смисъла на чл. 26, ал. 1 ЗЗД /виж и Решение № 139 от 21.05.2019 год. на ВКС по гр.дело № 3109/2018 год., IV г. о., ГК/.

Нормата на чл. 92, ал. 2 ЗЗД допуска намаляване на неустойката в две алтернативни хипотези: 1/ когато неустойката е прекомерно голяма в сравнение с претърпените вреди; съдът трябва да установи размера на претърпените от кредитора вреди и да го сравни с размера на неустойката, като прекомерността се преценява към момента на неизпълнението на договора 2/ когато задължението е изпълнено неправилно или отчасти; отношението между изпълнената и неизпълнената част от задължението се преценява не само количествено, но и качествено. Щом длъжникът се ползва от намаляването на неустойката, то върху него лежи доказателствената тежест да установи елементите на юридическите факти, при наличието на които е допустимо това.

В частност по делото липсват каквито и да било доказателства за размера на действителните вреди на ищеца, поради което и СГС намира, че неустойката не е прекомерна, отчитайки като икономически критерий за сравнение уговореното между страните трудово възнаграждение към момента на неизпълнението на договора /съвпадащ с момента на прекратяване на трудовото правоотношение/, което е в размер на 797.18 лв. Т.е. неустойката е уговорена в размер, който не е много по-голям от размера на трудовото възнаграждение. Размерът на неустойката не би и могъл да се равнява на вложените средства за повишаване на квалификацията, тъй като работодателят следва да бъде компенсиран за вредите от липсата на престиране на работна сила през уговорения период. Неизпълнението на задължението за престиране на труд в рамките на уговорения 18-месечен период несъмнено създава трудности и неудобства за работодателя, инвестирал време и средства за обучение на работника или служителя /същевременно при изпълнението на договора по чл. 234 КТ работодателят ползва повишените знания и умения на служителя, но те остават за служителя след изтичане то на срока на договора за повишаване на квалификацията/.

Следователно релевираната претенция се явява основателна и подлежи на уважаване, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на заявлението за издаване на заповед за изпълнение по чл. 410 ГПК до окончателното изплащане – чл. 422, ал. 1 ГПК, както законосъобразно е приел и първоинстанционният съд.

Ето защо въззивната жалба следва да бъде оставена без уважение, а решението на СРС – потвърдено в обжалваната част, като правилно.

**По отношение на разноските:**

С оглед изхода от настоящия спор и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК ответницата следва да бъде осъдена да заплати на ищеца действително направените разноски във въззивното производство за възнаграждение за назначения ѝ особен представител в размер на 210.08 лв. и за възнаграждение за един адвокат в размер на 540 лв. /с ДДС/.

На основание чл. 280, ал. 3 ГПК настоящето решение не подлежи на касационно обжалване.

Предвид изложените съображения, съдът

**РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решението от 03.11.2021 год., постановено по гр.дело №24124/2021 год. по описа на СРС, ГО, 76 с-в, в обжалваната му част.

**ОСЪЖДА** Д. ЕНВ. М. с ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр.София, ж.к.“\*\*\*\*”, да заплати на „С.Б.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр.София, ж.к.\*\*\*\*, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК направените разноски във въззивното производство за възнаграждение за особения представител на ответницата в размер на 210.08 лв. и за възнаграждение за един адвокат в размер на 540 лв.

Решението не подлежи на обжалване.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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