

РЕШЕНИЕ

№ 1289

гр. София, 05.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Г СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и първи февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Татяна Димитрова

Членове: Румяна М. Найденова
Гюлсевер Сали

при участието на секретаря Алина К. Тодорова
като разгледа докладваното от Гюлсевер Сали Въззивно гражданско дело № 20221100512443 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 258-273 ГПК.

С решение от 04.07.2022 г., постановено по гр. дело №62234/2019 г. по описа на Софийския районен съд, 66 състав, ответницата М. Н. е осъдена да заплати на ищеца „Ч.М.Д.Г.О.“ ООД на основание чл. 234, ал.3, т.2, вр. т. 1 КТ, вр. чл. 86 ЗЗД сумата от 7 552,24 лв., представляваща обезщетение по договор за повишаване на квалификацията №5-1/25.11.2015 г. за периода от 11.04.2019 г. до 06.09.2021 г., ведно със законната лихва, считано от подаване на исковата молба – 28.10.2019 г., до окончателното погасяване на вземането и сумата от 327,28 лв., представляваща лихва за забава върху главницата за периода от 18.04.2019 г. до 26.09.2019 г., като искът за главница е отхвърлен за разликата над уважения размер до пълния предявен размер от 7 552,50 лв.

Срещу решението в уважителната част е постъпила въззивна жалба от ответницата М. Н. с оплаквания за неправилност и необоснованост. В жалбата се излагат доводи, че съдът неправилно е присъдил в полза на ответната страна мораторна лихва, без да е връчена покана. Въззивникът поддържа, че в случая ответницата е била принудена от страна на работодателя да подаде молба за едностранно прекратяване на съществуващия между страните трудов договор поради което неправилно в нейна тежест е възложено възстановяване на разходите по раздел IV, т. 1 от договор за повишаване на квалификацията №5-1/25.11.2015 г. Излага се становище, че процесната разпоредба от договора е неравноправна и неравностойна спрямо служителката. По изложените съображения се иска отмяна на обжалваното решение и

постановяване на друго от въззивния съд, с което предявените искове да бъдат отхвърлени в цялост.

В законоустановения срок по чл. 263 ГПК е депозиран отговор на въззивната жалба от ищеца „Ч.М.Д.Г.О.“ ООД, с който оспорва същата като неоснователна и моли въззивния съд да я остави без уважение. Въззиваемият поддържа, че раздел IV, т. 1 от договор за повишаване на квалификацията №5-1/25.11.2015 г. урежда срочно задължение между страните за изискуемостта на което съгласно чл. 84 ЗЗД не е необходима покана. Оспорва се твърдението за неравноправност на клаузи от договора, с аргумент, че в настоящия случай не се касае за правоотношение между потребител и търговец, по смисъла на разпоредбите на Закона за защита на потребителите, а за трудово правоотношение. Акцентира се на обстоятелството, че оспорената от ответницата клауза от договора е ясна, формулирана в съответствие с разпоредбата на чл. 234, ал.3, т.2 от КТ и е договорена по взаимно съгласие между страните, поради което същата не може да се квалифицира като неравноправна. Оспорва се и твърдението за упражнен натиск от страна на работодателя върху служителката, като се заявява, че това оплакване е въведено за първи път с въззивната жалба. В условията на евентуалност, в случай че се сбъдне вътрешнопроцесуалното условие и съдът приеме за разглеждане евентуалния иск по чл. 55, ал.1, предл. 3 ЗЗД, въззиваемият излага доводи, че процесният договор между страните е бил сключен под прекратително условие, което се е сбъднало, а именно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на ответника, поради което е налице отпаднало основание, въз основа на което ответницата дължи връщане на полученото. По изложените съображения се моли обжалваното решение да бъде потвърдено в цялост. Претендират се съдебно-деловодни разноски.

Съдът, като прецени становищата на страните и обсъди представените по делото доказателства, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Въззивната жалба е подадена в законоустановения срок по чл. 259, ал. 1 ГПК, от процесуално легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което е процесуално допустима.

Съгласно нормата на чл.269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта му - в обжалваната част, като по останалите въпроси той е ограничен от наведените в жалбата оплаквания, с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните - т.1 от Тълкувателно решение № 1/09.12.2013 г. по тълк.дело № 1/ 2013 г. на ОСГТК на ВКС. Решението в частта, в която е отхвърлен искът за главница за разликата над уважения размер до пълни предявен размер от 7 552,50 лв. не е обжалвано и е влязло в сила, поради което не е предмет на настоящата въззивна проверка.

При извършена проверка по реда на чл. 269, ал. 1 от ГПК въззивният

съд установи, че обжалваното решение е валидно и допустимо. Ето защо въззивният съд дължи проверка на първоинстанционното решение в рамките на оплакванията, изложени от въззивника във въззивната жалба.

Районният съд е бил сезиран с иск с правна квалификация по чл. 79 ЗЗД, вр. чл. 234, ал. 3, т. 1, вр. т. 2 КТ, вр. чл. 86 ЗЗД, обективно съединен при условията на евентуалност с иск по чл. 55, ал. 1, пр. 3 ЗЗД, вр. чл. 86 ЗЗД.

Между страните като безспорно е отделено обстоятелството, че същите са били страни по трудов договор №1/18.06.2013 г., по силата на който ответницата се е задължила да положи труд в полза на работодателя на длъжност „детски преподавател“, а работодателят се е задължил да заплати основно месечно трудово възнаграждение в размер на 700 лв. Страните не спорят и относно обстоятелството, че с договор за повишаване на квалификацията от 25.11.2015 г. същите са постигнали съгласие работодателят да поеме разходите на служителката за обучение „Монтесори философия, практики и методология“ в периода от 30.11.2015 г. до 27.08.2016 г. на стойност 8 120 евро, а служителката от своя страна е поела задължение да остане на работа при работодателя, за да прилага всички придобити по време на обучението знания и умения в негова полза.

На първо място спорно между страните е валидността на клаузата по т. III от договора, както и обстоятелствата, при които е прекратено трудовото правоотношение, обосноваващи отговорността на работника по т. IV от договора. По тази първа група от въпроси настоящата въззивна инстанция намира за установено следното:

Със сключването на договор за повишаване на квалификацията страните целят постигането на благоприятни за тях последици чрез повишаване на равнището, степента на знанията и уменията на работника или служителя в рамките на определена професия или специалност. Обучението за повишаване на квалификацията се осъществява извън рамките на обичайния трудов процес по предоставяне на работната сила. Минималното задължително съдържание на договора е определено в чл. 234, ал. 2 КТ, а разпоредбата на ал. 3 дава възможност на страните по договора да уговорят и допълнителни условия, свързани със задължението на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, както и каква отговорност се носи при неизпълнение на първото условие или при незавършване на обучението /в този смисъл решение № 168/12.04.2010 г. по гр. д. № 896/2009 г. на ВКС, IV г. о. и решение № 160/07.06.2011 г. по гр. д. № 617/2010 г. на ВКС, IV г. о./.

Константна и безпротиворечива е практиката на Върховния касационен съд, съгласно която уредбата на професионалната квалификация по Кодекса на труда е изградена върху договорния принцип, като в рамките на договорната свобода на страните е установена известна закрила на труд - например максимален срок на задължението по чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ за работа при този работодател. 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 - дали обезщетението следва да съответства на неизпълнената част от договора, или се дължи цялата сума за разходите по обучението. Следователно този въпрос е предоставен на договорната свобода на страните.

В настоящи случай страните са постигнали съгласие работникът да остане на работа при работодателя за срок от пет години след приключване на обучението, като този срок, съгласно договора, се определя в зависимост от общата продължителност на специализациите, тяхната стойност за целия период на действия на трудовото правоотношение. Предвидено е, че при прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работника, същият се задължава да възстанови на работодателя изразходените суми за обучение, пропорционално на проведените курсове и работното време в 7-дневен срок.

Договорът по чл. 234, ал. 1 КТ има характер на трудов, но що се касае до въпросите свързани с неговото изпълнение и последиците от това, приложими са общите правила за договорите и изпълнението, и следва да се приложи гражданския закон, относно отговорността при неизпълнение. 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. Безпротиворечива е практиката и по въпроса, че добросъвестността и забраната за неоснователно обогатяване в този случай изискват компенсацията да обхваща действително претърпените вреди, които се съизмеряват с неизпълнената част от договора /в този смисъл Решение № 272 от 05.10.2011 г. по к. гр. д. № 1637 / 2010 г. на Върховен касационен съд; Решение № 9 от 14.02.2013 г. по к. гр. д. № 689 / 2012 г. на Върховен касационен съд/.

Настоящата въззивна инстанция намира за неоснователни доводите на въззивника за неравноправност на разпоредбите на процесния договор, тъй като макар и договорът по чл. 234 КТ да се урежда от правилата на гражданското право, страните по него запазват качеството си на работник и работодател и за тези правоотношения не намират приложение правилата на потребителската защита така както са уредени в Закона за защита на потребителите. Настоящата въззивна инстанция не следва да коментира оплакванията, касаещи действителността на този договор, в смисъл, че ответницата е била подвеждана/принудена да подпише процесния договор, тъй като това оплакване е въведено за първи път с настоящата въззивната жалба, поради което е преклудирано, а също така и излиза извън обхвата на служебните правомощия на съда да следи за нищожност на договорите, съобразно указанията, дадени с ТР №1/2022 г., постановено по т. дело № 1/2020 г. по описа на ОСГТК на ВКС.

Казаното е валидно и по отношение на оплакванията, касаещи предизвестието, подадено от ответницата по чл. 327 КТ, имащо характер на едностранно волеизявление. Условието по т.IV от договора, което страните са договорили, е едностранно прекратяване на трудовия договор от страна на работника, което изключва възможността за „незаконност на нейното

поведение“, тъй като в последния случай основание за прекратяване на трудовото правоотношение би имал работодателят, а не работникът. Видно от съдържанието на договора, волята на страните е била да обхванат хипотезите на чл. 326 КТ, която урежда прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие, а не тези по чл. 327 КТ (хипотези на прекратяване на ТПО от страна на работника без предизвестие по причини, изразяващи се в неправомерно поведение от страна на работодателя). Този извод се подкрепя и от събраните по делото писмени доказателства, в това число – молба на служителката до работодателя от 11.03.2019 г., с която е отправено едномесечно писмено предизвестие до работодателя и от заповед №1-3/10.04.2019 г., с която е констатирано прекратяване на трудовото правоотношение с ответницата на основание чл. 326, ал. 1 КТ.

Не следва да се обсъждат и оплакванията, че по делото липсва доказателство за прекратяване на договора за повишаване на квалификацията, тъй като такова основание не е въведено от ищеца в исковата молба. Предмет на настоящото производство е иск за обезщетение за неизпълнение на договора за повишаване на квалификацията, условие за което е едностранното прекратяване на трудовия договор между страните от страна на работника. Доколкото в настоящия случай съдът констатира неизпълнение на тази разпоредба от договора, намира че искът за обезщетение за неизпълнение на договора е основателен и следва да бъде уважен.

В процесния договор страните са договорили размерът на обезщетението за неизпълнение да се определи пропорционално на проведените курсове и отработеното време, тоест според остатъчния период до срока по т. III от договора. За определяне размера на обезщетението е назначена съдебно-счетоводна експертиза, която настоящата инстанция кредитира като обективна и професионално изготвена. От същата се установява, че размерът на обезщетението за периода от 11.04.2019 г. /датата на прекратяване на договора/ до 27.08.2021 г. /изтичане на петгодишния период от т. III от договора/ е в размер на 3 861,40 евро. Тъй като по договора е уговорен работникът да възстанови левовата равностойност на разходите, правилно първоинстанционният съд е изчислил, че този размер възлиза на 7552,24 лв.

Неоснователно е оплакването и касателно размера на обезщетението за забава по чл. 86 ЗЗД, тъй като съгласно т. IV от договора задължението на служителя да възстанови сумата е срочно, което следва да се изпълни в седемдневен срок, считано от датата на възникване на основанието за това, а именно прекратяване на трудовото правоотношение. Съгласно чл. 84 ЗЗД, когато денят за изпълнение на задължението е определен, длъжникът изпада в забава след изтичането му. В настоящия случай уговореният срок е изтекъл на 18.04.2019 г., от който момент ответницата дължи обезщетение за забавено изпълнение.

Предвид така изложеното настоящата въззивна инстанция намира за основателни исковете по чл. 79 ЗЗД, вр. чл. 234, ал. 3, т. 1, вр. т. 2 КТ, вр. чл. 86 ЗЗД, предвид което не е налице вътрешнопроцесуалното условие за

разглеждане на обективно съединени при условията на евентуалност искове по чл. 55,ал.1, пр. 3 ЗЗД, вр. чл. 86 ЗЗД.

По изложените съображения и предвид съвпадението в крайните изводи на двете съдебни инстанции, въззивният съд намира, че обжалваното първоинстанционно решение следва да бъде потвърдено като правилно и обосновано.

По разноските:

Предвид изхода от спора и на основание чл. 78,ал.1 ГПК право на разноски има въззиваемата страна. Същата с приложения по делото списък по чл. 80 ГПК претендира адвокатско възнаграждение в размер на 1 055,25 лв., срещу който размер своевременно е релевирано възражение по чл. 78,ал. 5 ГПК за прекомерност.

Настоящата въззивна инстанция е запозната както с практиката на Съда на Европейския съюз относно необвързващия характер на размерите, прието с Наредба №1/2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, така и с практиката на Върховния касационен съд, която е в съответствие с нея. Въпреки това обаче съдът намира, че няма пречки тези размери да служат за ориентир на съда, без да са обвързващи за него. Изхождайки от изложеното съдът намира, че така претендираният размер не е прекомерен и следва да бъде присъден в полза на въззиваемия.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение от 04.07.2022 г., постановено по гр. дело №62234/2019 г. по описа на Софийския районен съд, 66 състав.

ОСЪЖДА на основание чл. 78,ал.1 ГПК М. Н. Н., ЕГН *****, с адрес: гр. София, ж.к. „**** да заплати на „Ч.М.Д.Г.О.“ ООД, ЕИК ****, със седалище и адрес на управление: гр. София, кв. „Бона“, ул. **** сумата от **1 055,25 лв.**, представляваща адвокатско възнаграждение за процесуално представителство пред въззивната инстанция.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния касационен съд в едномесечен срок, считано от датата на съобщаването му на страните, при условията на чл. 280 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____

