

РЕШЕНИЕ

№ 15133

гр. София, 18.09.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 65 СЪСТАВ, в публично заседание на първи юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ПОЛИНА ЛЮБ. АМБАРЕВА

при участието на секретаря ЗОРНИЦА ЛЮДМ. ПЕШЕВА
като разгледа докладваното от ПОЛИНА ЛЮБ. АМБАРЕВА Гражданско дело № 20221110108611 по описа за 2022 година

Производството по делото е образувано по искова молба на „СЪНФУДС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД, гр.София против Т. Ц. К.,с която по реда на чл.422 от ГПК е предявен положителен установителен иск,с правно основание чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ, вр. чл. 92 ЗЗД за сумата от **1200лв.**,представляваща неустойка за неизпълнение на задължение по Договор за повишаване на квалификацията от 01.07.2020год.,ведно със законната лихва от 05.05.2021год.,до окончателното ѝ заплащане ,както и сумата в размер на **41,34лв.**,мораторна лихва за периода 31.12.2020год. до 05.05.2021год.,за които суми е издадена Заповед № 394/27.05.2021год. за изпълнение на парично задължение по чл.410 от ГПК по ч.гр.д.№ 25391/2021год. по описа на СРС,65 състав.

Ищецът „СЪНФУДС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД твърди, че с ответника бил сключен трудов договор, по силата на който последният бил назначен на длъжност „готвач, заведение за бързо хранене“, която длъжност отговаряла на определената от работодателя във вътрешното длъжностно разписание „Ресторантски работник“ в ресторант „Витоша“ с адрес: „гр. София,бул.“Алабин“ № 48. Към трудовия договор бил сключен Договор за повишаване на квалификация от 01.07.2020 г. Съгласно чл. 12 от договора, ответника се бил задължил да не прекратява трудовото правоотношение по време на предстоящите обучения и 18 месеца след тяхното приключване. Съгласно чл. 13 от договора, в случай, че служителят прекрати едностранно трудовото правоотношение преди изтичане на сроковете по чл. 12, същият дължи на работодателя неустойка в размер на 1200,00 лв. Съгласно чл.14 от договора за повишаване на квалификацията ,в случай че служителя стане причина с виновното си поведение работодателят да прекрати трудовото му правоотношение по време на срока ,уговорен в чл.12 ,същия дължи неустойка в размер на 1200лв.

Съгласно Договора за повишаване на квалификацията от 01.07.2020 г. на ответника бил проведени курсовете на обучение – „Основен курс за управление на смяна“, който приключил с успешно положен изпит на 09.07.2020 г. Преди провеждането на курс на обучение „Напреднал курс за управление на смяна“, ответникът не се бил явил на работа в два последователни дни ,поради което със Заповед № 3046/07.11.2020год. трудовото му правоотношение било прекратено ,с дисциплинарно наказание „Уволнение“ ,по време на обучението му,поради което бил нарушен чл.12 от договора и съгласно чл.14 от същия се

дължала неустойка в размер на 1200лв.

Претендира и че ответника е изпаднал в забава ,считано от 31.12.2020год. – датата на която била върната пратката с покана за доброволно изпълнение на посочения от него адрес ,до датата на предявяване на заявлението в съда – 05.05.2021год.,поради което дължал обезщетение в размер на законната лихва или 41,34лв.

Ето защо ищецът моли съда да признае за установено, на основание чл. 422 ГПК, вр. чл.234, ал. 3, т. 2 КТ, вр. чл.92,ал.1 ЗЗД, че ответникът му дължи заплащане на сумата от **1200,00 лв.**, представляваща неустойка за неизпълнение на задължение по Договор за повишаване на квалификацията от 01.07.2020год.,ведно със законната лихва от 05.05.2021год.,до окончателното ѝ заплащане ,както и сумата в размер на **41,34лв.**,мораторна лихва за периода 31.12.2020год. до 05.05.2021год.,за които суми е издадена Заповед № 394/27.05.2021год. за изпълнение на парично задължение по чл.410 от ГПК по ч.гр.д.№ 25391/2021год. по описа на СРС,65 състав. Претендира разноски.

Ответникът Т. Ц. К. не е депозирал писмен отговор в срока по чл.131 от ГПК.

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:

Съгласно представения трудов договор № 830803/18.05.2020год.,Т. Ц. К. е бил назначен на длъжността „готвач, заведение за бързо хранене“, с работно място ресторант „Витоша“ в гр.София, при ищеца „Сънфудс България“ ЕООД като работника е постъпил на работа на 01.06.2020год.,съобразно уговореното.

Към трудовия договор е сключен и договор за повишаване на квалификацията от 18.05.202 г.,съгласно който работодателят се е задължил да проведе курс за повишаване на квалификацията на служителя за длъжността „мениджър“ ,а служителя съответно да я усвои.Съгласно чл.2 ,работодателят ще подготви и проведе два курса - „Basic Shift Management Course“ – Основен курс за управление на смяна и „Advanced Shift Management Course“ – Курс за управление на смяна за напреднали, като с клаузата на чл. 12 от същия служителят се е задължил да не прекратява трудовото правоотношение по време на обучението и 18 месеца след неговото завършване. В чл. 13 е уговорено, че при едностранно прекратяване на трудовото правоотношение преди изтичане на сроковете по чл. 12, то служителят дължи на работодателя неустойка в размер на 1 200 лв. Съгласно чл.14 от Договора ,служителя дължи и неустойката в размер на 1200лв.,в случая че бъде ангажирана дисциплинарната му отговорност в срока ,уговорен в чл.12.

Представени са 2 броя списъци, удостоверяващи организирането от страна на „Сънфудс България“ ЕООД на курс, а именно: „Basic Shift Management Course“ ,проведен в периода 07.-09.2020год. като изрично е отбелязано, че участие в тях е взел и Т. Ц. К..Съгласно представената извадка от Регистър на издадените документи на Национална агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/ , Т. К. е завършил професионално обучение по част професия „ресторантьор“,специалност „Производство и обслужване в заведенията за хранене и развлечения“ в ЦПО „Сънфудс България“ЕООД.

Със Заповед № 3046/07.11.2020год. ,на основание чл.188,т.3 вр. чл.190,ал.1,т.2 от КТ на Т. Ц. К. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“,за това ,че на 31.10.2020год. и на 01.11.2020год. не се е явил на работа ,без да представи уважителни причини за това.

От страна на ответника не са представени доказателства ,че дисциплинарното наказание е било отменено ,като видно от Справка за приети уведомления по чл.62,ал.5 от КТ от 10.11.2020год. е било подадено уведомление от работодател за прекратяване на трудовото правоотношение.

Ищецът „Сънфудс България“ЕООД е отправил две покани за доброволно изпълнение до ответника , чрез Телепоща ,като същите,видно от обратните разписки са

останали непотърсени.

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

Страните са обвързани от договор за повишаване на квалификацията на работника – „Basic Shift Management Course“ и „Advanced Shift Management Course“ . Установява се, че работодателят е осъществил своята престация – осигурил е провеждането на обучението, работникът е повишил квалификацията си, поради което същия е бил назначен на длъжност „мениджър“ . Съответно ответникът не е изпълнил поетото задължение ,да не прекратява трудовото задължение 18 месеца след неговото завършване /вкл. да не дава повод за налагане на дисциплинарно наказание/ ,тъй като на 07.11.2020год., му е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, т.е. само 5 месеца след започване на изпълнението по трудовото правоотношение.

С нормата на чл. 234, ал. 3 КТ, законодателят изрично е предвидил възможността в договора за повишаване на квалификацията на работника или служителя, страните да уговорят задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години (т. 1), както и отговорност при незавършване на обучението, както и при неизпълнение на задълженията по предходната точка (т. 2).

В процесния договор е уговорено задължението на работника, след повишаване на квалификацията си да продължи да работи при работодателя за срок 18 месеца ,т.е. тоест под максимално допустимия срок съгласно разпоредбата на чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ, като при неизпълнение на това задължение е фиксирана и отговорността на работника – заплащане на неустойка в размер от 1200лв. ,съгласно чл.13 от договора за повишаване на квалификацията , вр. чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ.

Като клауза уговорена в договора, неустойката е проявление на принципа на автономия на волята в частното право (чл. 9 3ЗД). С нея страните уговарят предварително размера на обезщетението, което ще заплати неизправната страна, в случай че не изпълни своите задължения, без да е необходимо да се доказва размера на вредите, настъпили от неизпълнението. Автономията на волята на страните да определят свободно съдържанието на договора и в частност да уговарят неустойка е ограничена от разпоредбата на чл. 9 3ЗД в две посоки: съдържанието на договора не може да противоречи на повелителни норми на закона, а в равна степен и на добрите нрави.

Трайно установена е съдебната практика, обективизирана и ТР № 1 от 15.06.2010 г. на ВКС по тълк. д. № 1/2009 г., ОСТК, че нищожна поради накърняване на добрите нрави е клауза за неустойка, уговорена извън присъщите ѝ обезпечителна, обезщетителна и санкционна функции, като преценката за нищожност се прави за всеки конкретен случай към момента на сключване на договора. В решението примерно са изброени следните критерии, които следва да се съобразят при преценката дали конкретна клауза за неустойка противоречи на добрите нрави: естеството им на парични или на непарични 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.; вид 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, като при конкретната преценка за нищожност на неустойката, могат да се използват и други критерии, като се вземат предвид конкретните факти и обстоятелства за всеки отделен случай.

В конкретния случай уговорената в чл. 13 от договора неустойка не противоречи на повелителните разпоредби на чл. 234, ал. 3, т. 1 и т. 2 КТ. Напротив, същите допускат в договора за повишаване на квалификация на работник изрично да се уговори предварително размера на отговорността му - обезщетението, което ще заплати на работодателя си, в случай че не изпълни поетото задължение да работи в предприятието му за срок от пет години след повишаване на квалификацията, поради което и клаузата на чл. 13 от договора, не е нищожна като противоречаща на закона (основанието по чл. 26, ал. 1, предл. 1 ЗЗД, вр. чл. 234, ал. 3, т. 1 и т. 2 КТ).

Така уговорената неустойка не е и нищожна като накърняваща добрите нрави (основанието по чл. 26, ал. 1, предл. 3 ЗЗД).

С договора по чл. 234 КТ работодателят поема задължение да осигури повишаването на квалификацията на своя работник или служител, обезпечавайки финансово и материално обучението му, срещу задължението на работника, след повишаване на квалификацията си да остане на работа при работодателя поне за уговорения срок от пет години.

С неустойката по чл.13 от договора, работодателят търси защита срещу нарушаването на позитивния му интерес от изпълнението на договора. Работодателят, който е вложил средства и усилия да организира повишаването на квалификацията на своя работник, очаква да получи насрещната престация по договора от страна на своя работник – а именно той след повишаване на квалификацията си да остане да работи при работодателя поне в рамките на уговорения срок, в който период работодателят ще може да се ползва от придобитите нова квалификация и умения на работника.

Неосъществяването на това очакване е свързано с вреди за работодателя, който е предвидил поне в уговорения срок да разполага с работник притежаващ квалификацията, която е била предмет на договора по чл. 234 КТ, в случая работник ,преминал необходимото за длъжността „мениджър“ обучение, а именно двата процесни курса .

Напълно съответстваща на кредиторския интерес от точното изпълнение на договора, е неустойката по чл. 9. Тя обезпечава именно изпълнението на основното задължение на работника от гледна точка на интереса на работодателя, а именно работодателят да се ползва от повишената му квалификация в рамките на допустимия от закона срок, за която допълнителна квалификация работодателят е вложил средства и усилия. При неизпълнение на това задължение неустойката проявява и обезщетителната си функция, тъй като насрещното задължение на работодателя по договора има имуществен характер – работодателят се задължава да заплати дължимите такси за обучение и придобиване на правоспособността на работника си, както и за явяването му на изпит пред

контролните органи, които разходи в случая ищецът е направил, видно от представените документи по делото. За неизпълнение на основното задължение на работника по договора е предвидена неустойка във фиксиран размер от 1200 лева, която е съответна на очакваните от неизпълнението вреди. По тези съображения съдът намира, че процесната неустойка, уговорена в чл. 13 от договора, не накърнява добрите нрави. В договора изпълнява обезпечителна, обезщетителна и санкционна функция за неизправната страна, поради което и не е нищожна на основание чл. 26, ал. 1, предл. 3 ЗЗД.

Клаузата за неустойка е действителна и в конкретния случай не е прекомерно голяма и не следва да се намалява по релевираното от особения представител на ответника възражение по чл. 92, ал. 2 ЗЗД. Неизпълнената част от задължението на работника да продължи да работи при ищеца след повишаване на квалификацията си, не е незначителна – при уволнението му са оставили още една година до изтичане на срока по чл. 12 от договора (чл. 234, ал. 3, т. 1 от КТ), като неустойката обезпечава, както вредите от засягане на интерес на кредитора от изпълнението на договора (не е осъществена очакваната от работника престация), така и отделно направените разходи за обучение.

По тези съображения, предявеният иск с правно основание чл.92 от ГПК следва да бъде уважен.

Посочената сума следва да се присъди ведно със законната лихва от датата на подаване на заявлението по чл. 410 ГПК – 05.05.2021 г. до окончателното плащане.

По иска по чл.86 от ЗЗД:

В случая съдът стигна до извод за налачиние на главен дълг,но в случая е приложима разпоредбата на чл.84,ал.2 от ЗЗД и длъжникът е изпаднал в забава с поканата му .Няма доказателства отправените покани за доброволно изпълнение да са достигнали до него ,поради което същия следва да се счита за поканен с получаването на исковата молба ,депозирана от ищеца.

Ето защо претенцията на последния за обезщетение за забава в размер на 41,34лв. за периода 31.12.2020год. до 05.05.2021год. е неоснователна и следва да бъде отхвърлена.

По отговорността за разноски:

При този изход на спора ,право на разноски имат и двете страни ,но искане за присъждане на разноски е направено само от ищеца.

На основание чл. 78, ал. 1 ГПК в полза на ищеца следва да се присъдят направените разноски,съобразно уважената част от исковете.

В заповедното производство е доказал разноски в размер на 385лв.,от които д.т. - 25 лв. и 360 лв. – адвокатско възнаграждение ,като съобразно уважената част от исковете му се следват разноски в размер на **372,18лв.**

В настоящото производство ищецът е доказал разноски в общ размер на 676,68 лв. - платена държавна такса в размер на 76,68лв и 600лв. /с вкл. ДДС/ - адвокатско възнаграждение, чието реално заплащане съдът прие за доказано с оглед представените по делото фактури и извлечения от банкова сметка.

Съобразно уважената част от исковете ,на ищеца се дължи сумата в размер на **654,14лв.**

Така мотивиран, съдът

ДЕШИ.

ПРИЗНАВА ЗА УСТАНОВЕНО по предявения от „Сънфудс България“ ЕООД, ЕИК 831507493, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Проф. Цветан Лазаров“ № 48, **срещу** Т. Ц. К., с ЕГН : *****, с постоянен адрес в рг.София,ж.к.”Лев Толстой” 55,вх.Д,ет.7,ап.112 положителен установителен иск с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ, вр. чл. 92 ЗЗД, че Т. Ц. К. **дължи на** „Сънфудс България“ ЕООД сумата от **1200лв.**,представляваща неустойка за неизпълнение на задължение по Договор за повишаване на квалификацията от 01.07.2020год.,ведно със законната лихва от 05.05.2021год.,до окончателното ѝ заплащане ,за която е издадена Заповед № 394/27.05.2021год. за изпълнение на парично задължение по чл.410 от ГПК по ч.гр.д.№ 25391/2021год. по описа на СРС,65 състав.

ОТХВЪРЛЯ предявеният от Сънфудс България“ ЕООД, ЕИК 831507493, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Проф. Цветан Лазаров“ № 48, **срещу** Т. Ц. К.,с ЕГН : *****,с постоянен адрес в рг.София,ж.к.”Лев Толстой” 55,вх.Д,ет.7,ап.112 положителен установителен иск с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК вр. чл.86 от ЗЗД ,за признаване на установено по отношение на ответника ,че дължи на ищеца сумата в размер на **41,34лв.**,мораторна лихва за периода 31.12.2020год. до 05.05.2021год.,за която е издадена Заповед № 394/27.05.2021год. за изпълнение на парично задължение по чл.410 от ГПК по ч.гр.д.№ 25391/2021год. по описа на СРС,65 състав.

ОСЪЖДА Т. Ц. К.,с ЕГН : *****,с постоянен адрес в рг.София,ж.к.”Лев Толстой” 55,вх.Д,ет.7,ап.112 , **да заплати на** „Сънфудс България“ ЕООД, ЕИК 831507493, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „Проф. Цветан Лазаров“ № 48, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, сумата от **372,18лв.** ,представляваща деловодни разноси в заповедното производство , както и сумата от **654,14лв.**, представляваща разноси в исковото производство.

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

Съдия при Софийски районен съд: _____