

# РЕШЕНИЕ

№ 158

гр. Стара Загора, 03.05.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, II ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ,** в публично заседание на двадесет и пети април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Пламен Ст. Златев

Членове: Мариана М. Мавродиева  
Николай Ил. Уруков

при участието на секретаря Катерина Ив. Маджова  
като разгледа докладваното от Пламен Ст. Златев Въззивно гражданско дело  
№ 20235500500273 по описа за 2023 година

Производството е на осн. чл.267- 269 от ГПК във вр. с чл.66, ал.2 от КТ и чл.82- 86 от ЗЗД.

Въззивното дело е образувано по подадена в законния 2- седмичен срок по чл.259, ал.1 от ГПК въззивна Жалба вх.№ 1876/14.02.2023г. от ответника/работодател/- търговското дружество „Б.“- ЕООД, гр.С. против изцяло негативното за него първоинстанционно Решение № 30/19.01.2023г. по гр.д.№ 951/2022г. по описа на РС- гр.Казанлък, обл.Старозагорска, с което той е бил осъден да заплати на служителя си/ищец/ Г. М. К. от гр.С.З. изцяло претендираните парични обезщетения в размер на общо 23 638, 20 лв., от които главница 19 447, 10 лв. и мораторна лихва 4191, 90 лв., ведно със законните последици- лихви и разноси. Твърди, че Решението било изцяло незаконосъобразно и неправилно, и било постановено в пълно противоречие със събраните по делото доказателства. Счита, че първоинстанционния съд неправилно бил приел, че т.9 от процесното Допълнително споразумение № 1544/01.04.2017г. не било нищожно поради липса на основание, нищожно поради противоречие с добрите нрави, недействително съгласно чл.40 от ЗЗД, и присъдените размери на паричните обезщетения били свръхпрекомерни по смисъла на задължителното ТР № 1/15.06.2010г. по т.д.№ 1/2009г. на ОСТК на ВКС- София. Излага подробно фактически и правни аргументи в подкрепа на въззивните си оплаквания. Моли настоящия въззивен ОС да постанови свое Решение, с което да отмени изцяло атакуваното първоинстанционно Решение и да постанови ново такова, като отхвърли изцяло исковите

претенции на служителя му- ищец против него, като работодател, със законните последици. Претендира направените от него по делото съдебни и деловодни разноски пред двете съдебни инстанции, със законните последици от това. Не прави нови доказателствени искания пред настоящата въззивна инстанция. Не се е явил процесуален представител, не е взел становище по спора и не е пледирал пред настоящата въззивна съдебна инстанция.

В законния 2- седмичен срок по чл.263, ал.1 от ГПК е постъпил писмен Отговор на в.жалба вх.№ 3436/21.03.2023г. от ищеца/служител/- пълнолетния български гражданин Г. М. К. от гр.С.З., който счита въззивната жалба на ответника- работодател за изцяло неоснователна и недоказана, заявява, че атакуваното първоинстанционно Решение било напълно мотивирано, законосъобразно и правилно и моли то да бъде изцяло потвърдено, със законните последици от това. Излага подробно своите фактически и правни аргументи в тази насока за оборване защитните тези на въззивника-работодател. Няма свои нови доказателствени искания пред настоящата въззивна съдебна инстанция. Претендира разноските си пред ОС- Ст.Загора. В този смисъл е писмената му Молба вх.№ 4658/10.04.2023г. и Списъка с разноските му по чл.80 от ГПК пред въззивния съд. Не се е явил процесуален представител и не е пледирал пред настоящата въззивна съдебна инстанция.

Настоящият въззивен съд, като обсъди събраните по делото доказателства, мотивите на атакуваното първоинстанционно Решение, доводите на всяка една от страните и приложимите по казуса материалноправни и процесуални норми, счита за изяснено и доказано по несъмнен и безспорен начин следното :

Пред настоящата въззивна съдебна инстанция няма искани, допускани и събирани нови писмени и/или гласни доказателства, и няма искани, назначавани и приемани нови съдебни експертизи от никоя от страните, нито по инициатива служебно от въззивния ОС- Ст.Загора, извън тези от първата съдебна инстанция.

Въззивният ОС- Ст.Загора констатира, че пред РС са събрани множество писмени и гласни доказателства, от които безспорно се установява, че страните по делото са били в трудови правоотношения помежду си за съответния период от време, като между страните по делото няма спор по фактите относно възникването и прекратяването на трудовото правоотношение между тях. Основният спорен въпрос е относно действителността или недействителността на т.9 от Допълнителното споразумение № 1544/01.04.2017г. към първоначалния Трудов договор № 190/05.07.2006г. Въззивният съд констатира, в мотивите на атакуваното първоинстанционно Решение РС правилно, законосъобразно и в пълно съответствие с трайно установената съдебна практика по аналогични казуси е приел, че действителността на уговорката, предвиждаща, че работодателят има задължение да заплаща обезщетение във всички случаи на прекратяване на трудовия договор, дори когато прекратяването е инициатирано от самия работника или служител, не е в противоречие и с добрите нрави. При

тълкуването на действителната воля на работодателя и служителя в съответствие с нормата на чл.20 от ЗЗД единствено възможен и правилен извод е, че паричното обезщетение по т.9 от Допълнителното споразумение винаги се дължи при прекратяване на Трудовия договор с предизвестие и по желание на служителя, поради което искът е бил приет за законосъобразен, основателен и доказан от РС, който мотивирано, обосновано и правилно е бил уважен в съответните размери, със законните последици от това. Правилни са разсъжденията на РС, че паричното обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение има за цел да репарира вредите от прекратяване от страна на работодателя, и тълкувайки действителната воля на страните в съответствие с правилата, законосъобразно и правилно е приел, че в конкретния случай от съдържанието на уговорката в т.9 от Допълнително споразумение от 01.04.2017г. е видно, че същата да има такъв обезщетителен характер и служителят- въззиваем не би се облагодетелствал неоснователно, макар че ще получи значително парично обезщетение за прекъсване на трудовоправната връзка с работодателя му, независимо по чия вина и по чия инициатива е това. В теорията е безспорно известно, че в гражданското право страните са свободни да определят съдържанието на договора помежду си, тъй като договорната свобода е принцип на гражданското право и тя е ограничена единствено и само от императивите разпоредби на закона и от добрите нрави. Като в трудовото право договорната свобода е ограничена допълнително и чрез забраната в чл.66, ал.2 от КТ страните по ТПО да уговарят помежду си условия, които са по- неблагоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор/КТД/ при този работодател. В тази връзка нормата на чл.20 от общия закон/ЗЗД/ сочи, че при тълкуването на договорите трябва да се търси действителната обща воля на страните- тоест върху какво страните са се споразумели и какъв правен резултат трябва да бъде постигнат, като отделните уговорки в него 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- тоест 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. При подобни казуси и в съответствие с разпоредбата на чл.20 от ЗЗД уговореното задължение не възниква при наличието на всяко основание за прекратяване на трудовото правоотношение, а само когато между страните по трудовия договор е постигнато съгласие, че при извършено от работодателя уволнение на служителя се дължи парично обезщетение в размер на определен брой негови месечни трудови възнаграждения, уговорката е валидна, тъй като не нарушава императивните разпоредби на закона и доколкото уговорения срок за обезщетение не е по- кратък от предвидения в нормата на чл.222 от специалния закон/КТ/ или в Колективен трудов договор/КТД/ в предприятието или учреждението. Следователно уговорката е валидна винаги и всякога, както когато

уволнението е по причина на работодателя, независимо от основанията за уволнение/ съкращаване на щата, намаляване обема на работата, спиране на работата и други такива/, така и в случаите, когато извършеното от работодателя уволнение е по причина и инициатива на работника/дисциплинарно уволнение, по писмено искане на работника, при липса на качества на работника за ефективно изпълнение на работата и други подобни/. В конкретния случай в т.9 от Допълнителното споразумение не е уговорено изрично при наличието на кои основания за прекратяване на трудовия договор възниква задължението за плащане на обезщетение и не е изрично предвидено, че обезщетение се дължи и при прекратяване на договора от служителя с предизвестие на основание чл.326 от КТ. Съответно не е уговорено по никакъв начин между страните при какви условия е предвидено това, като се цели служителят да бъде възнаграден- тоест може да се установи, че страните са искали да му придадат на обезщетението гратификационен характер. С оглед на това, като е тълкувал уговорката между страните по ТПО, конкретните факти по делото и предвид казаното по-горе, РС мотивирано, законосъобразно и правилно е приел, че не е налице противоречие с добрите нрави, поради което искът се явява основателен и доказан, и е налице валидна писмена уговорка между страните за плащане на обезщетение в случай на прекратяване на Трудовия договор с предизвестие от служителя.

Безспорно трудовото възнаграждение на служителя- въззиваем К. към датата на прекратяване на Трудовия договор е значително по- високо от уговореното с процесното Допълнително споразумение, но това не представлява сериозен фактически и правен аргумент против приложението на т.9 от Допълнителното споразумение между страните. Напротив- при извършената въззивна проверка ОС- Ст.Загора констатира, че мотивите в атакуваното Решение на РС са конкретни, логични, недвусмислени и ясни. Също така не се установиха и доказаха пред въззивната инстанция оплакванията на въззивника- работодател, че не била налице представителна власт на подписалото Допълнителното споразумение лице.

Самото Допълнително споразумение не е обявено за изцяло или частично нищожно от РС, като при тълкуване действителната воля на страните РС е стигнал до извода, че уговорката за плащане на парично обезщетение е действителна в процесния случай, когато служителят прекрати доброволно и по своя воля трудовия договор, независимо от фактическите и правните му основания за това, което тълкуване е в пълно съответствие със законовите разпоредби, със забраната за неоснователно обогатяване и с константната съдебна практика по аналогични казуси. Тази клауза е валидна независимо към момента на сключване на Допълнителното споразумение или към датата на прекратяване на ТПО какъв общ трудов стаж или какъв трудов стаж при този работодател е имал служителят, понеже никъде по делото пред първата или пред въззивната инстанция не се е твърдяло или доказало, че клаузата на т.9 от Допълнителното споразумение е с оглед

продължителността на стажа или че размерът на обезщетението е в зависимост от този стаж. Напротив- съгласно т.9 от Допълнителното споразумение работодателят- въззивник дължи на служителя си- въззиваем заплащане на парично обезщетение във всеки случай на прекратяване на ТПО, без да се взема предвид конкретно основанието, на което се прекратява трудовия договор, което не я прави нищожна поради противоречие с добрите нрави и това не води до възможност на служителя за злоупотреба с право по смисъла на чл.8 от ЗЗД. Дори това прекратяването на Трудовия договор/ТПО/ да е евентуално единствено с цел получаване на паричното обезщетение и дори без да е налице противоправно поведение от страна на работодателя, което да е в противоречие с установения принцип за добросъвестно упражняване на трудовите права. РС правилно е преценил, че при прекратяване на трудовия договор работодателят не може да влияе или да пречатства прекратяването на ТПО, понеже това прекратяване зависи единствено и само от волята на служителя, и настъпва автоматично с изтичане срока на предизвестие. Поради което правилно РС е постановил, че в случая не е налице злоупотребата с право, което да представлява противоправно поведение и следователно служителят не черпи права от такова противоправно поведение. Ето защо съгласно уговорката в т.9 от Допълнителното споразумение работодателят- въззивник има задължение да заплаща обезщетение във всички случаи на прекратяване на трудовия договор, когато прекратяването е иницирано от него, без да се взема предвид конкретното основанието, на което се прекратява същият, което не я прави нищожна, като противоречаща на добрите нрави, понеже се предвижда заплащане на обезщетение и в хипотезите на прекратяване на договора, когато неизправна страна по него е работникът- въззиваем.

Договорената свобода/като основен принцип на гражданското право/ е ограничена единствено от императивните разпоредби на закона и на добрите нрави, а при трудовите правоотношения законът в чл.66, ал.2 от КТ допълнително поставя като забрана страните по трудов договор да уговорят условия, които са по- неблагоприятни за работника или служителя от установените с повелителни разпоредби на закона или с КТД. Сочената забрана обаче не отрича възможността страните по ТД да уговорят и други условия, които са по- благоприятни за работника от изрично установените със закон или в КТД, както правилно е било приети и в обжалваното първоинстанционно Решение. Поради което е правилен извода на РС, че уговорката по т.9 от Допълнителното споразумение/ДС/ важи, както когато ТПО се прекратява от работодателя, така и когато се прекратява от работника/или служителя/- независимо от фактическото и правното основание за това, с изключение на случаите на евентуална виновеност от страна на работника или служителя. Следователно при добросъвестност на работника/каквото безспорно е процесния случай/, привилегированата разпоредба на т.9 от ДС има своето действие за страните по това ТПО. Защото не може да се приеме, че работникът/или служителят/ е бил

недобросъвестен спрямо работодателя си единствено и само защото той е прекратил ТПО с едностранно волеизявление, без наличие на виновно поведение от страна на работодателя. Поради което е неправилна, незаконосъобразна и недоказана защитната теза на работодателя- въззивник, че бившият му служител/въззиваемия/ би се облагодетелствал неоснователно при процесното прекратяване на ТПО по негова инициатива и по негова изрична молба, независимо от останалите парични обезщетения, които работодателят му дължи. Това е в резултат на доброволно постигнато писмено съгласие между страните по ТПО към момент/2017г./, много преди процесното прекратяване на ТПО между страните/2019г./- тоест около 2 г. преди това. Поради което тази договорка в т.9 от ДС не е нито неясна, нито нищожна, нито незаконосъобразна, тъй като постигнатото между страните взаимно съгласие е в резултат на уредени между тях по- благоприятни за работника/служителя/ договорни условия, от предвидените в закона/КТ/ и в КТД към този момент, при евентуално прекратяване на ТПО, каквото законът действително допуска.

Ето защо предвид всички гореизложени съображения и на осн. 272- 273 от ГПК, въззивният съд счита, че процесната в.жалба на работодателя се явява изцяло неоснователна и недоказана, че атакуваното с нея изцяло негативно за него Решение на РС се явява напълно мотивирано, законосъобразно и правилно, поради което то следва да се потвърди, ведно със законните последици от това.

В горния смисъл са и множество еднотипни и еднозначни касационни Решения на ВКС- София по идентични казуси със същия работодател и по отношение на същата т.9 от идентични ДС с други негови служители, между които и Решение № 75/23.06.2022г. по гр.д.№ 2712/2021г. по описа на Трето ГО на ВКС- София.

С оглед изхода на спора по въззивното дело, на осн. чл.272- 273 във вр. с чл.78, ал.1 и 2 и чл.80 от ГПК, следва въззиваемият- работодател следва да бъде осъден да заплати на въззиваемия- работник направените от него разноски по въззивното дело в размер на 1 240 лв. за възнаграждение на един адвокат- пълномощник по въззивното дело.

На основание чл.78, ал.6 от ГПК във вр. с чл.1 от Тарифата за държавните такси по ГПК въззивникът- работодател следва да бъде осъден да заплати в полза на Държавата по бюджета на съдебната власт сумата от 473 лв., представляваща дължима Държавна такса за производството, от заплащането на която е бил освободен ищецът- служител на осн.чл.83, ал.1, т.1 от ГПК.

Съгласно императивните разпоредби на чл.280, ал.3, т.3 от ГПК и предвид цената на иска за парични обезщетения по КТ над 5 000 лв./в размер на 19 447, 10 лв. главница/, настоящото въззивно съдебно Решение може да се обжалва по касационен ред в 1- месечен срок от връчването му на всяка от страните, с касационна жалба чрез въззивния ОС- Ст.Загора пред ВКС на РБ- София.

Ето защо водим от горното и на осн. чл.267- 273 от ГПК във вр. с чл.66, ал.2 от КТ и чл.82- 86 от ЗЗД, въззивният ОС- Ст.Загора

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** изцяло Решение № 30/19.01.2023г. по гр.д.№ 951/2022г. по описа на РС- гр.Казанлък, обл.Старозагорска.

**ОСЪЖДА** "Б."- ЕООД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление в гр.С., \*\*\* да заплати на Г. М. К.- ЕГН \*\*\*\*\* от гр.С.З., \*\*\*, сумата **1 240** лв./хиляда двеста и четиридесет лева/ направени по делото разноси за възнаграждение на един пълномощник- адвокат.

**ОСЪЖДА** "Б."- ЕООД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление в гр.С., \*\*\* да заплати на осн. чл.78, ал.6 от ГПК в полза на Бюджета на съдебната власт по приходната сметка на ОС- Ст.Загора в обслужващата го „ЦКБ-АД“, клон Ст.Загора сумата **473** лв./четиристотин седемдесет и три лева/, представляващи дължима Държавна такса по въззивното производство.

**РЕШЕНИЕТО** може да се обжалва по касационен ред в **1- месечен** срок от връчването му на всяка от страните, с касационна жалба чрез ОС- Ст.Загора пред ВКС на РБ- София.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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