

РЕШЕНИЕ

№ 466

гр. Пловдив, 14.02.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, XV ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на тринадесети януари през две хиляди двадесет и втора
година в следния състав:

Председател: Христо Г. Иванов

при участието на секретаря Елица Ч. Колибаровска
като разгледа докладваното от Христо Г. Иванов Гражданско дело №
20215330112945 по описа за 2021 година

Производството е образувано по искова молба Б. Е. Б. с ЕГН *****
представляван от адв. П., против „Айгер Инженеринг“ ООД с ЕИК *****
със седалище и адрес на управление: ***** за обявяване недействителността
/нищожността/ на неустойчни клаузи, предвидени в договор за повишаване
квалификация сключен па ***между ищеца като работник и ответника като
работодател, предвидени в член 3, буква „е“ и чл. 3, буква „d“ от договор за
повишаване квалификация, поради противоречието им със закона. Ищецът
моли съда да постанови решение, с което да бъде обявена нищожността на
тези клаузи като противоречащи на закона и Конституцията на Република
България. Ищецът твърди, че работи по трудов договор при ответника от
***** година на длъжността „*****“ в отдел *****.

Ищецът счита, че договорът съдържа недействителни клаузи, които са в
противоречие с императивни разпоредби с Конституцията на Република
България и Кодекса на труда, тъй като се ограничава правото му на труд, като
му се възлагат прекомерни и незаконосъобразни финансови тежести.

Счита, че е нарушен принципа за възмездност на труда по трудовото
правоотношение, като се нарушава изричната забрана в КТ да се принуди

служителя да върне добросъвестно полученото трудово възнаграждение под форма на репарирание на причинени вреди от неизпълнение на задължения по трудовия договор, като освен това работодателят ще получи недължима облага - заработените и платени за положения труд заплати на работника.

От ответника е постъпил писмен отговор, в който се правят две процесуалноправни възражения – първото за недопустимост на предявения иск, поради липса на правен интерес от завеждането му, а с второто се твърди неоснователност на иска, като се излагат съображения.

Съдът, след като обсъди събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, и с оглед изявленията на страните, намира следното:

Като писмено доказателство по делото са приети трудов договор и договор за повишаване на квалификация , а и страните не спорят, че помежду им има подписани такива договори. Видно от представения договор за повишаване на квалификация, и в частност член 3, буква „е” и чл. 3, буква „d” от същия договор е предвидено задължение за работника да заплати на работодателя обезщетение в размер на 5540 (пет хиляди петстотин и четиридесет) евро, в случай, че не завърши уговореното обучение, както и при неизпълнение на задълженията по чл. 3, букви (а), (в), (с) и (d), като в случай на предсрочно прекратяване на програмата за обучение, по инициатива на служителя, или поради виновно неизпълнение на задълженията му по настоящия договор, или в случай, че служителят не покаже добри резултати в хода на обучението, не покрие изискванията за тестовете, или не придобие сертификата от обучението, работодателят има право да развали този договор с писмено уведомление с незабавен ефект. В този случай служителят се задължава да изплати на работодателя неустойка в размер на направените от работодателя реални разходи до момента на прекратяването, включващи пропорционална на срока на протеклото обучение част от: стойността на заплатата на служителя, социалните осигуровки за сметка на работодателя и всички други разходи.

В своята практика ВКС приема, че договорът по чл. 234 ал.1 КТ има характера на трудов договор, но що се касае до въпросите, свързани с неговото изпълнение и последиците от това, приложими са общите правила за договорите и следва да се приложи гражданския закон относно

отговорността за неизпълнение /така Решение № 326/19.05.2010 г. по гр.д. № 706/2009 г. на ВКС/. Следователно с оглед характера на договора приложимите разпоредби досежно **действителността** на клаузи от посочения договора са именно тези на КТ, а единствено по отношение на неговото изпълнение следва да се приложат гражданските закони. Според разпоредбата на чл. 74 ал.1 КТ трудов договор, който противоречи на закона или го заобикаля, е недействителен. Страните могат да се позовават на недействителността на трудовия договор или на отделни негови клаузи, докато тя не бъде обявена и решението за обявяването не бъде връчено на страните. Обявяването на недействителността на трудовия договор може да стане както в самостоятелен исков процес, така и във висящ исков процес по трудов спор. По същия начин се обявяват за недействителни и само отделни клаузи на трудовия договор. При наличие на недействителен трудов договор или на отделни клаузи от него, всяка от страните по правоотношението – работодателят от една страна и работника от друга, имат правен интерес от обявяване на недействителността /така Решение № 319/05.11.2013 г. по гр.д. № 20/2013 г. на ВКС, 4 ГО; Решение № 81/25.02.2011 г. по гр.д. № 930/2010 г. на ВКС, 3 ГО/. От изложеното следва, че работникът винаги има правен интерес от обявяване недействителността на определени клаузи от трудовия договор, независимо към момента на подаване на исковата молба дали има висящ спор относно изпълнението на някоя от тях. В тази връзка неоснователни се явяват възраженията на жалбоподателя за липса на абсолютна процесуална предпоставка за предявяване на иск, а именно: наличие на правен интерес.

В този смисъл се явява неоснователно възражението на ответника за нередовност на исковата молба. На първо място следва да се посочи, че КТ борава единствено с понятието недействителност на трудови договор. Тази специална уредба е свързана с особения характер на трудовите правоотношения, обхващащи правото на труд, на трудово възнаграждение, което от своя страна е свързано с осигуряване на средства за живот, а също така и с оглед влиянието на трудовите правоотношения върху социално осигурителните и пенсионноосигурителните права на работника и/или служителя. Именно посочените права биват засегнати с атакуваните от ищеца клаузи, поради което несъмнено в настоящия случай следва да се разгледа тяхната недействително съобразно основанията, предвидени в КТ.

Искът е допустим, доколкото за ищеца е налице правен интерес от предявяване на иск за недействителност на клаузи за неустойка с твърденията, че противоречат на императивни правни разпоредби /на закона/, и които клаузи са инкорпорирани в сключения между страните договор за повишаване на квалификацията, а и доколкото един от основните правни принципи като принципа на справедливостта, не допуска неоснователното обогатяване.

Вярно е, че закона, в член 234, ал. 3, т. 2 от КТ е предвидил известна свобода при договарянето на договора за повишаване на квалификацията, предвиждайки, че с договора страните могат да уговорят **отговорност** при незавършване на обучението, както и при неизпълнение на задълженията на работника или служителя по т. 234, ал. 3, т. 1 от КТ, но страните не могат да се отклоняват от императивни правни разпоредби, а свободата на договаряне следва да търпи ограничения, така че всеки да защити признат от закона му интерес, но при максимално съчетаване интересите на договарящите правни субекти. Ето защо няма пречка да се търси прогласяване на нищожните клаузи във всеки един момент, когато е налице правен интерес за това. Неоснователно е и процесуалното възражение на ответника за нередовност на исковата молба, тъй като изложените от ищеца фактически обстоятелства в пълно и безрезервно очертават предмета на спора, с ясно посочени основания и петитум на предявения иск.

Относно въпроса за обема на отговорността на служителя по чл. 234, ал. 3 КТ е налице и задължителна практика на ВКС на РБ, постановена по ***реда на чл.290 ГПК (Решение № 272/5.10.2011г. по гр. д. № 1637/2010г. и Решение № 9/14.02.2012г. по гр. д. № 689/2012г.)***.

Приетото по задължителен начин разрешение е, че обезщетението по чл. 234, ал. 3 КТ се **съизмерява единствено** с направените от работодателя разходи за обучението. Да се иска обезщетяване на вреди - като стойността на заплатата на служителя и платените соц. осигуровки за сметка на работодателя на практика означава работникът да бъде принуден да върне добросъвестно полученото трудово възнаграждение под формата на вреди от неизпълнение на съпътстващи трудовия договор задължения. Отделно от това да се ангажира отговорността на работника или служителя и в случаи на невиновно негово поведение нарушава принципа на добросъвестно

упражняване на правата по труд. правоотношение, а именно работодателят да получи недължима облага.

Да се иска обезщетяване на вреди в случая означава работникът да бъде принуден да върне добросъвестно полученото трудово възнаграждение, като това е завоалирано под формата на вреди от неизпълнение на съпътстващи трудовия договор задължения. Ангажирането на отговорността на работника в случаи на невиновно негово поведение нарушава принципа на добросъвестно упражняване на правата по трудово правоотношение, което ще доведе недължима финансова облага в полза на работодателя.

Уговорената в договора неустойка също е нищожна, защото тя предвижда санкционни финансови тегоби и последици за служителя и в случаите когато трудовия договор се прекратява не по негова вина. Така уговорена тази клауза съставя предпоставки за закрепостяването на работника към работодателя му и пречка за упражняване на свободата за полагане на труд и налагане на икономическа смърт за служителя при добросъвестно упражняване на негови изконни социални права. Уговорената неустойка в размер на е 5540 евро при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от основаниято за прекратяване, е уговорена в противоречие с чл. 48 ал.1 и ал.3 КТ, регламентиращи правото на труд и свободен избор на професия и дейност. Работодателят няма право да налага забрана на работниците или служителите си да прекратяват едностранно трудовото правоотношение, след като такива възможности са изрично предвидени в КТ /така Решение № 248 от 15.11.2016 г. по гр. д. № 784 / 2016 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение; решение №656 от 25.10.2010 г. по гр. дело №1954/2009 г., IV г.о., решение №417 от 21.05.2010 г. по гр. дело №1228/2009 г.ДН г.о, и решение №535 от 30.06.2010 г. по гр. дело №309/2009 г., IV г.о./

Допълнителен аргумент в подкрепа на тезата за недействителността на процесните клаузи е, че работодателят би извлякъл икономически ползи, ако работникът не завърши обучението си или се прекрати трудовото правоотношение. Тази логическа несъстоятелност е в остро противоречие със самата природа и функции на трудовото правоотношение.

За пълнота съдът намира за нужно да отбележи, че относно договора по чл. 234 КТ намират приложение правилата на ЗЗД, като отговорността по чл.

234, ал. 3 КТ съставлява специална хипотеза на чл. 79, ал. 1 ЗЗД. А по силата на общите правила на ЗЗД обезщетение за неизпълнение на договорно задължение се дължи, само ако неизпълнението е резултат от виновно поведение на длъжника.

С оглед на изложеното предявения от ищеца иск ще се уважи като основателен и доказан.

С оглед изхода от спора и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, на ищеца следва да се присъдят направените по делото разноски от 1000 лева платено адв. възнаграждение.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК на ответника ще се възложат разноските за държавната такса от 80 лева, платима на ПРС, в полза на държавата.

Мотивиран от гореизложеното, съдът:

РЕШИ:

ОБЯВЯВА недействителността /нищожността/ на клаузите за неустойка, предвидени в член 3, буква „е” и чл. 3, буква „d“ от договор за повишаване квалификация, сключен па *****между Б. Е. Б. с ЕГН *****в качеството му на работник и ответното дружество „Айгер Инженеринг“ ООД с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: *****, в качеството му на работодател, поради противоречието им с императивни разпоредби на Кодекса на труда и Конституцията на Р България.

ОСЪЖДА „Айгер Инженеринг“ ООД с ЕИК ***** със седалище и адрес на управление: *****да заплати на Б. Е. Б. с ЕГН ***** сумата от 1000 лева разноски за адв. възнаграждение.

ОСЪЖДА „Айгер Инженеринг“ ООД с ЕИК ***** със седалище и адрес на управление: ***** да заплати на платима на ПРС, в полза на държавата сумата от 80 лева представляваща държавна такса.

РЕШЕНИЕТО може да бъде обжалвано в двуседмичен срок от връчването му на страните пред Окръжен съд – Пловдив.

Съдия при Районен съд – Пловдив: /П/