

РЕШЕНИЕ

№ 5577

гр. София, 02.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Б СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и трети октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Любомир Василев

Членове: Ваня Н. И.
Виктория Недева

при участието на секретаря Донка М. Шулева
като разгледа докладваното от Любомир Василев Въззивно гражданско дело
№ 20231100509898 по описа за 2023 година

Производството е по чл.258 –чл.273 ГПК /въззивно обжалване/.

В. гр.д. №9898/2019 г по описа на СГС е образувано по въззивна жалба на „Б.“ ЕООД, ЕИК **** гр.София срещу решение №11236 от 29.06.2023 г по гр.д.№5926/23 г на СРС , 62 състав , с което въззивникът е осъден **да заплати** на С. В. С., ЕГН ***** от гр.София на основание чл.66 ал.2 КТ сумата от 22 678, 72 лв., представляваща обезщетение по т.9 от допълнително споразумение №2370/01.04.2017 г. към трудов договор № 2703/04.07.2012 г., ведно със законната лихва от датата на исковата молба – 02.02.2023 г. до окончателното изплащане на сумата и на основание основание чл.78 ал.1 ГПК сумата от 2 000 лв. разноси по делото ; както и **да заплати** по сметка на СРС на основание чл.78, ал.6 ГПК, сумата от 907,15 лв. държавна такса за производството. Допуснато е и предварително изпълнение на решението .

Въззивникът излага доводи за неправилност на решението на СРС. Ищцата не е имала основание да прекрати ТПО на основание чл.327 ал.1 т.3 КТ – не е изменяно от работодателя мястото и характера на работата , нито трудовото възнаграждение . Заповедта на работодателя на прекратяване на ТПО е вътрешен акт с констативен характер , без значение за прекратяването . Доказателствената тежест да докаже основание по чл.327 ал.1 т.3 КТ е на ищцата , но същата е злоупотребила с право като е прекратила ТПО . Уговорката на т.9 от допълнително споразумение №2370/01.04.2017 г. към трудов договор № 2703/04.07.2012 г е нищожна поради липса на основание , защото в нея не се прави

разграничение при какви основания за прекратяване на ТПО се дължи обезщетението . Обезщетение би могло да се дължи само ако работодателят е недобросъвестен , защото в противен случай обезщетението ще има санкционен характер и ще води до неоснователно обогатяване . Уговорката на т.9 от допълнителното споразумение противоречи на добрите нрави , защото заплащане на същото е необосновано , а обезщетението е в прекомерен размер . Уговорката на т.9 от допълнителното споразумение е недействителна поради договаряне във вреда на представлявания по чл.40 ЗЗД . С нея се накърняват интересите на ответника-работодател и обезщетението е по-високо от обичайното и противоречи на КТ . Неправилно е допуснато предварително изпълнение на решението на СРС .

Въззиваемата страна е подала писмен отговор , в който оспорва въззивната жалба и изразява съгласие с мотивите на СРС . Безспорно ТПО между страните е прекратено и не може да се изследва дали е налице основание по чл.327 ал.1 т.3 КТ . Няма данни да е предстояло дисциплинарно уволнение на ищцата . Уговорката на т.9 от допълнителното споразумение не е нищожна поради липса на основание , противоречие с добрите нрави и злоупотреба с право . Уговорката има гратификационен и стимулиращ характер за служителя . Ищцата е напуснала , защото се е влошила работната атмосфера в дружеството след промяна на управляващите . При добросъвестност на работника процесната уговорка безспорно е действителна , а едностранното прекратяване на ТПО не представлява недобросъвестност . Не е доказан от ответника сговор за увреждане на представлявания . Работодаателят е изплащал на ищцата по-висок размер на възнаграждение от уговорения като допълнително стимулиране /бонус/ .

Въззивната жалба е допустима. Решението е връчено на въззивника на 06.07.2023 г и е обжалвано в срок на 19.07.2023 г .

Налице е правен интерес на въззивника за обжалване на решението на СРС.

След преценка на доводите в жалбата и доказателствата по делото, въззивният съд приема за установено следното от фактическа и правна страна :

Безспорно е между страните, че по силата на трудов договор №2703/04.07.2012 г., сключен между ищцата и „Б.“ ЕАД (с правопреемник – „Б.“ ЕООД), същата е заемала длъжността „технически сътрудник офис“.

С допълнително споразумение № 2370/01.04.2017 г. ищцата е била преназначена на длъжност „координатор офис“.

С допълнително споразумение № 113/11.08.2020 г. ищцата е била преназначена от длъжност „мениджър продажби“ на длъжност „зонален мениджър, продажби“.

Със заявление от 13.05.2021 г. ищцата е поискала прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.327, ал.1, т.3 КТ. Видно от заявлението, основаниято е посочено като цифров израз, без да се сочат конкретни фактически обстоятелства в тази връзка.

Безспорно е между страните, че със заповед № 417/13.05.2021 г. трудовото правоотношение е било прекратено от ищцата, считано от 13.05.2021 г., на основание чл.327, ал.1, т.3 КТ.

Съгласно т.9 от допълнително споразумение № 2370/01.04.2017 г. при прекратяване на трудовото правоотношение, без значение на основаниято, на работника/служителя се дължи обезщетение в размер на: по едно БТВ за всяка пълна прослужена година като лоялен работник/служител без дисциплинарни наказания. Броят на обезщетенията (брой БТВ) е равен на броя прослужени години без значение промяна на длъжността, но за не повече от 10 години (10 БТВ). Обезщетението се дължи независимо от останалите законови обезщетения по КТ.

Безспорно е между страните, че ищцата е работила при ответника 8 години, 11 месеца и 9 дни. Не се спори и че по силата на допълнително споразумение № 113/11.08.2020 г. размерът на БТВ на ищцата, считано от 12.08.2020 г., възлиза на сумата 2 834,84 лв.

От правна страна СРС е приел, че съгласно чл.66 ал.2 КТ с трудовия договор могат да се уговорят и други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор. Именно такъв е случаят с предвиденото в клаузата на т.9 от допълнително споразумение № 2370/01.04.2017 г., според която при прекратяване на трудовото правоотношение, без значение на основаниято, на работника/служителя се дължи обезщетение в размер на: по едно БТВ за всяка пълна прослужена година като лоялен работник/служител без дисциплинарни наказания, като броят на обезщетенията (брой БТВ) е равен на броя прослужени години без значение промяна на длъжността, но за не повече от 10 години (10 БТВ), а обезщетението се дължи независимо от останалите законови обезщетения по КТ.

Според СРС неоснователно е възражението на ответника за недобросъвестност на ищцата, изразяваща се в обстоятелството, че ищцата е предприела прекратяване на трудовия договор на основание, което не се е осъществило, а именно – неизплащане на трудово възнаграждение. Нормата на чл.8, ал.2 КТ установява оборима презумпция за добросъвестност при осъществяване на трудовите права и задължения, тежестта за оборване на която в случая се носи от ответника. Ищцата е подала заявление за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение от 13.05.2021 г. на основание чл.327, ал.1, т.3 КТ, като не е спорно между страните, че **със заповед № 417/13.05.2021 г. на работодателя трудовото ѝ правоотношение е било прекратено, считано от 13.05.2021 г., на основание чл.327, ал.1, т.3 КТ**. Съгласно чл.327, ал.1, т.3 КТ работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт. От страна на ищцата не се твърди да е предприела прекратяване на ТПО поради изпълнение на задължението на ответника да ѝ заплаща дължимото трудово възнаграждение. В заявлението за прекратяване на ТПО е посочена нормата на чл.327, ал.1, т.3 КТ, която обхваща различни основания, като в самото заявление не се сочат конкретни фактически обстоятелства, нито от страна на ищцата се твърди причина да предприеме действия по

прекръпяване на ТПО да е неизпълнение на задължението на работодателя за изплащане на трудово възнаграждение. Същевременно, не се спори, че работодателят е издал заповед за прекръпяване на ТПО на основание чл.327, ал.1, т.3 КТ. Не могат да се споделят доводите на ответника, че работодателят е длъжен да издаде заповед за прекръпяване на ТПО на заявеното от работника/служителя основание.

Според СРС законосъобразността на прекръпяване на ТПО не е предмет на настоящото производство. Предмет на настоящото производство е претенцията на ищцата за уговореното между страните възнаграждение за лоялност. Като е прекратила трудовото си правоотношение едностранно ищцата не е действала недобросъвестно.

Според СРС неоснователни са възраженията на ответника за нищожност на процесната уговорка поради противоречие с добрите нрави и липса на основание. Съгласно чл.26, ал.1, пр.3 ЗЗД нищожни са договорите, които накърняват добрите нрави. Въпросът, касаещ този порок, е разрешен с решение № 28 от 23.03.2022 г. по гр. д. № 2376/2021 г. на ВКС, III ГО, решение № 44 от 11.03.2022 г. по гр. д. № 2721/2021 г. на ВКС, IV ГО, решение № 30 от 24.06.2022 г. по гр. д. № 1883/2021 г. на ВКС, IV ГО, решение № 56 от 04.04.2022 г. по гр. д. № 2700/2021 г. на ВКС, III ГО, решение № 75 от 23.06.2022 г. по гр. д. № 2712/2021 г. на ВКС, III ГО, в които ВКС се е произнесъл **по аналогични искове на други бивши служители на ответника.**

Според ВКС в трудовото право договорната свобода е ограничена допълнително чрез въведената с разпоредбата на чл.66 ал.2 КТ забрана страните по трудов договор да уговарят условия, които са по-неблагоприятни за работника или служителя от установените с повелителни разпоредби на закона или с колективен трудов договор. Тази забрана обаче не изключва възможността страните по трудовия договор **да уговарят условия, които са по-благоприятни за работника от установените със закона или с колективен трудов договор**. Частичната нищожност предполага наличие на порок в самостоятелна част от волеизявлението, при което останалата част от него може да породи правно действие. Уговорката, въведена в трудовия договор чрез допълнително споразумение, съгласно която работодателят дължи обезщетение на работника или служителя в размер на 12 брутни месечни трудови възнаграждения, без значение от основанията за прекръпяване на трудовия договор, е **частично недействителна** само в частта в която обезщетението се уговаря като дължимо „независимо от повода и основанията за прекръпяване на трудовия договор“, която противоречи на добрите нрави **в хипотезите на прекръпяване поради виновно поведение на работника**. Поетото задължение за плащане на обезщетение от работодателя може да съществува и без тази част от уговорката, като по този начин задължението остава и работодателят е длъжен да го заплати винаги, когато работникът е бил добросъвестен. Работникът би бил недобросъвестен, когато правоотношението е прекратено поради негово виновно поведение, например с **дисциплинарно уволнение**. Работникът не е недобросъвестен само поради това, че е прекратил трудовия договор с едностранно предизвестие без виновно поведение на работодателя. Това му действие е правомерно, защото е в съответствие с гарантираните от Конституцията право на труд и забрана за

принудителен труд. Едностранното прекратяване на правоотношението от работника не обосновава право на работодателя да откаже плащане на уговореното обезщетение.

Не е налице нищожност на уговорката поради липса на основание по чл.26, ал.2, пр.4 ЗЗД. Основанието на сделката представлява типичната и непосредствена правна цел, която се преследва с предоставяне на имуществена облага. Целта в случая е посочена в самата клауза – гратификационна /благодарност за лоялността към работодателя, за положения определен период от време труд при спазване на трудовата дисциплина/. От друга страна, уговореното обезщетение дава материален стимул на работника/служителя да се задържи на работа при работодателя по-дълго време, доколкото от това зависи размерът на обезщетението, както и да спазва трудовата дисциплина. Подобни обезщетения не са чужди на законодателя /предвидени са в чл.225 ЗСВ, чл.227 ЗОВСРБ, чл.234 ЗМВР и др./ и целта им е именно посочената – гратификационна, както и да стимулират съответните лица да полагат труд попродължителен период от време. Подобен характер има и обезщетението по чл.222, ал.3 КТ. Несъмнено, непрестанната инвестиция на средства и работна сила в обучението на нови служители съставлява затруднение за работодателя, с оглед на което финансов стимул като процесния не е лишен от основание.

Според СРС доколкото нищожност не произтича пряко от сделката или от събраните по делото доказателства, съдът намира, че клаузата, на която ищецът основава вземането си, е действителна /съобразно задължителните разяснения, дадени ТР № 1 от 27.04.2022 г. по тълк. дело № 1/2020 г. на ОСГТК на ВКС/.

Според СРС неоснователно е възражението на ответника, че е налице хипотезата на чл.40 ЗЗД. Съгласно задължителните разяснения, дадени с т.3 на ТР № 5/2014 г. по тълк. дело № 5/2014 г. на ОСГТК на ВКС, договор, при който представителят на едната страна се е споразумял с другата страна във вреда на представлявания по смисъла на чл.40 ЗЗД, не поражда целените с него правни последици и е недействителен. На тази недействителност може да се позове само представляваният или неговите универсални правоприемници. Фактическият състав, пораждащ недействителността по чл.40 ЗЗД, се състои от два елемента: 1) обективен елемент – договорът, сключен от (чрез) представителя и насрещната страна по него (третото лице), е във вреда на (уврежда) представлявания. Увреждането на интересите на представлявания може да има най-различни проявни форми, например: договор, сключен при неизгодни за него условия; имуществото му е неоправдано обременено с уговорени тежести или договорът поражда допълнителни бъдещи и/или условни задължения (под модалитет), нетипични за конкретния тип договори; предоставените на пълномощника права са упражнени превратно, макар и в рамките на представителната му власт, както и най-различни други хипотези. Не е необходимо вредата да е настъпила, а е достатъчно да е налице сигурност за нейното настъпване (особено при договори с продължително изпълнение), но във всички случаи се има предвид обективно увреждане на интересите на представлявания, което не е незначително. Преценката за наличието на увреждането, респ. – за сигурното му настъпване, се извършва предвид конкретните обстоятелства във всеки отделен случай, но във всички случаи – към момента

на сключването на договора; 2) субективен елемент – „споразумяване“ между представителя и насрещната страна по договора (третото лице) за увреждането на представлявания. Този втори елемент от фактическия състав на недействителността по чл.40 ЗЗД, на пръв поглед също има обективен характер, но се свежда до недобросъвестност на представителя и насрещната страна по договора (третото лице) относно увреждането на представлявания. „Споразумяването“ не съставлява отделна правна сделка между представителя и насрещната страна по недействителния договор, която сделка да е различна от самия този договор, т.е. – не е необходимо да е налице изричен „сговор“ между тях да увредят представлявания, което би предполагало във всички случаи намерение за увреждане и умисъл за това, но в голяма част от хипотезите такива не са налице или са практически недоказуеми от страна на представлявания. Това „споразумяване“ между представителя и насрещната страна е обективизирано в самия недействителен договор, увреждащ представлявания, което е първият елемент от фактическия състав. Поради това, вторият елемент от този фактически състав е субективен и се изразява, не винаги в общ сговор и общо намерение (цел) у представителя и насрещната страна да увредят представлявания, а в тяхната недобросъвестност – те, и двамата, знаят (осъзнават), че сключеният договор обективно уврежда представлявания. Тази недобросъвестност също не се предполага, а подлежи на доказване от страна на представлявания. Преценката за наличието ѝ също се извършва предвид конкретните обстоятелства във всеки отделен случай, но във всички случаи – към момента на сключването на договора.

Според СРС в случая от ангажираните по делото доказателства не се установява процесната клауза на т.9 от допълнителното споразумение да е уговорена във вреда на представлявания – ответното дружество, с оглед на което възражението се явява неоснователно.

Според СРС в полза на ищцата е възникнало вземане за обезщетение по т.9 от допълнително споразумение № 2370/01.04.2017 г. в размер на по едно БТВ за всяка пълна прослужена година като лоялен работник/служител без дисциплинарни наказания, но не повече от 10 години (10 БТВ). Не се спори относно размера на БТВ на ищцата, който възлиза на сумата 2 834, 84 лв. Безспорно е между страните и че ищцата е работила при ответника 8 години, 11 месеца и 9 дни, с оглед на което в нейна полза е възникнало вземане, равняващо се на 8 БТВ в размер на сумата 22 678, 72 лв.

Решението на СРС е правилно, като водещите му мотивите се споделят и от настоящия съд при следните уточнения и изрични доводи по въззивната жалба .

Законосъобразно първоинстанционният съд е посочил, че законосъобразността на прекратяване на ТПО от ищцата не е предмет на настоящото производство. Според трайната практика на ВКС при отправяне на писмено уведомление от служителя до работодателя за прекратяване на ТПО без предизвестие по чл.327 КТ самото ТПО се прекратява дори реално да не са налице конкретните основания посочени в отделните хипотези на разпоредбата. Работодателят разполага само с възможност да претендира от работника или служителя обезщетение за вредите, които е понесъл от неоснователното прекратяване на трудовия договор, но не и с право да иска възстановяването на вече

прекратеното трудово правоотношение / решение №289 от 18.11.2014 г по гр.д.№1289/14 г на ВКС , IV ГО , решение №34 от 03.04.2017 г по гр.д.№3010/16 г на ВКС , III ГО, решение №203 от 30.05.2011 г по гр.д.№ 832/2010 г, ГК , III ГО на ВКС, /. Единствено в хипотеза на злоупотреба с право /при предстоящо дисциплинарно уволнение - решение по гр.д. №1060/2014г. I ГО , решение по гр.д.№6396/2014г. на I ГО , решение №159 от 15.03.2021 г по гр.д.№4433/19 г на ВКС , III ГО /практиката на ВКС допуска да не се признае едностранното прекратяване на ТПО от работника без предизвестие .

В процесния случай работодателят не само **не е оспорил едностранното прекратяване на ТПО от ищцата** , но е издал и констативна заповед за подобно прекратяване и е оформил в този смисъл трудовата й книжка. Единствената последица от липса на предпоставки за прекратяване на ТПО без предизвестие би могло да бъде ищцата да дължи обезщетение за неспазено предизвестие по чл.220 КТ , но такава претенция няма предявена по делото .

Законосъобразно първоинстанционният съд е съобразил КТ и практиката на ВКС , според които работникът не е недобросъвестен само поради това, че е прекратил трудовия договор с едностранно предизвестие без виновно поведение на работодателя. Това му действие е правомерно, защото е в съответствие с гарантираните от Конституцията право на труд и **принцип за свобода при полагане на труд**. Едностранното прекратяване на правоотношението от работника не обосновава право на работодателя да откаже плащане на процесното обезщетение , защото то е уговорено да се плати и в такава хипотеза .

Настоящият съд напълно споделя мотивите на СРС /съответстващи и на практиката на ВКС по идентични спорове/ , че процесната уговорка в т.9 от допълнително споразумение №2370/01.04.2017 г. към трудов договор № 2703/04.07.2012 г не е нищожна поради липса на основание , противоречие с добрите нрави и сговаряне във вреда на представявания . Евентуална частична нищожност на уговорката е неотносима за изхода на делото . Факт е , че процесната **уговорка изглежда изгодна за съответния служител /ищцата/ и не е изгодна за работодателя /ответника/** . Но по общо правило неизгодният трудов договор не е нищожен поради липса на основание или противоречие с добрите нрави и съдът не може да извършва проверка в тази насока . Работодателят е този , който е предпочел да подпише клауза за гратификация и стимулиране на служителите си да работят по-дълго при него , с оглед възможност да получат по-голямо обезщетение при прекратяване на ТПО . Това е допустимо и надлежно основание за договора и за процесната уговорка . Не противоречи на добрите нрави , КТ или на ЗЗД клауза за гратификация при прекратяване на ТПО , освен ако съответният служител бива уволнен дисциплинарно или се констатира недобросъвестност /само за такива казуси уговорката е частично недействителна/ .

В случая такива хипотези не са налице , а както се посочи едностранното прекратяване на ТПО и то след продължителна работа при същият работодател и години след подписване на допълнителното споразумение , не е равнозначно на недобросъвестност. За заплащане на гратификация не е необходимо работодателят да е виновен , защото това не е договорна отговорност за вреди и не се изисква установяване на противоправно поведение и вина .

Самото обезщетение е във висок , но не и прекомерен размер . Спазен е КТ и не е

нарушено общественото нравствено чувство от това , че работодател иска да „награди“ свои служители за продължителна работа при него. Обезщетението е по една заплата на прослужена година и е ограничено до максимум десет трудови възнаграждения .

Максималният размер на обезщетението предполага съответният служител да е посветил на работодателя една **съществена част от трудовия си стаж / 10 години /** , като чрез обезщетението работодателят може да го компенсира за по-ниско като размер възнаграждение за целия период , за недостатъчно добри условия на труд или за принос за дружеството.

Само за пълнота трябва да се отбележи , че от данните по делото се установява , че трудово възнаграждение на ищцата за продължителни периоди от време не е било особено високо и едва 2020 г е повишено .

Правилно е прието от СРС , че ответникът не е доказал фактическия състав на споразумяване във вреда на представлявания по смисъла на чл.40 ЗЗД . От друга страна косвено доказателство за обратното е , че уговорката е от допълнително споразумение №2370/01.04.2017 г , а ТПО е прекратено едва 2021 г , като междувременно друг представляващ на ответника е подписал допълнително споразумение от 2020 г , с което ищцата е повишена и е завишено повече от три пъти трудовото ѝ възнаграждение .

Уговорката е изпълнила ролята си и е стимулирала ищцата да работи дълъг период от време при ответника , след което тя е в правото си да прекрати процесното ТПО и да получи уговореното обезщетение .

Налага се изводът , че решението на СРС трябва да бъде потвърдено . С оглед изхода на делото в тежест на въззивника са разноските на въззиваемата страна за адвокатско възнаграждение . Последното не е прекомерно , а дори е под минимума .

По изложените съображения , СЪДЪТ

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №11236 от 29.06.2023 г по гр.д.№5926/23 г на СРС , 62 състав .

ОСЪЖДА „Б.“ ЕООД ЕИК **** гр.София да заплати на С. В. С., ЕГН ***** от гр.София сумата от 2000 лева разноси пред СГС .

Решението подлежи на обжалване пред ВКС в едномесечен срок от връчване на страните .

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____