

# РЕШЕНИЕ

№ 30

гр. К., 19.01.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – К., ВТОРИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на дванадесети декември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: С. В. Г.ЕВА

при участието на секретаря М. Т. М.  
като разгледа докладваното от С. В. Г.ЕВА Гражданско дело № 20225510100951 по описа за 2022 година

В исковата молба ищецът заявява, че ответникът е правопреемник на „Б.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: гр.С., ул. "М." \*\*\*, като преобразуването е извършено чрез промяна на правната форма от еднолично акционерно дружество в еднолично дружество с ограничена отговорност на основание чл.264 и сл. от Търговския закон и вписано в ТР на \*\*\*г. Твърди, че е работил в „Б.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: гр. С. на основание сключен трудов договор с дружеството № \*\*\* г., с място на работа гр. К., като координатор технически групи. Соча, че през годините били подписвани между страните множество допълнителни споразумения към цитирания трудов договор, като последното е № \*\*\* г. С допълнително споразумение № \*\*\*г., към трудов договор № \*\*\*г., двете страни се договорили в т. 9, както следва: При прекратяване на Трудовото правоотношение без значение на основанията на работника/служителя се дължи обезщетение в размер на: по едно брутно трудово възнаграждение за всяка прослужена година в предприятието, като лоялен работник/служител без дисциплинарни наказания. Броя на обезщетението / брой БТВ/ е равен на броя на прослужените години, без значение промяна на длъжността, но за не повече от десет години/ десет брутни трудови възнаграждения/ Обезщетението се дължи, независимо от останалите законови обезщетения по КТ. Соча, че в трудовия договор е допустимо, с оглед разпоредбата на чл. 66, ал. 2 от КТ да се договарят друг вид обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение, извън предвидените в КТ /чл. 220 КТ, чл. 222 КТ и др./, но само ако юридическите факти, въз основа на които се дължат, са различни. Заявява, че в конкретния случай налице е постигнатото съгласие с допълнителното споразумение № \*\*\* г. Счита, че към момента на

прекръпяване на правоотношението поетите с допълнителното споразумение от № \*\*\* г., в т. 9, задължения от работодателя и неговите права на работник са били част от съдържанието на трудовото правоотношение помежду им. Поетото задължение за плащане на обезщетение от работодателя съществува самостоятелно и задължението на работодателя е да заплати обезщетението винаги, когато работникът съм добросъвестен и без дисциплинарни наказания. В случая, договорната клауза в т. 9 от допълнително споразумение № \*\*\*г., към трудов договор № \*\*\*г. предвижда по-благоприятен за него размер на обезщетението. (чл. 66, ал. 2 от КТ). Заявява, че последното допълнително споразумение подписано помежду им е № \*\*\* г. и заеманата от него длъжност е „\*\*\*“, а договореното основно месечно възнаграждение е 1804,00 лв. и допълнително възнаграждение за трудов стаж и придобит професионален опит 7,2% или сумата от 129,89 лв. Твърди, че през 2019 г. било сменено ръководството на ответника. Новото ръководство започнало подбор на екип и той бил принуден да подаде предизвестие за прекръпяване на трудовото правоотношение на основание 326 от КТ. Трудовото му правоотношение било прекратено считано от \*\*\* г. Сочи, че в заповедта било записано да му бъде изплатено обезщетение по чл. 220, ал. 2 от КТ и обезщетение по чл. 224, ал. 1 от КТ. Твърди, че при прекръпяване на трудовия му договор, работодателят не му е изплатил дължимото обезщетение по т. 9, от допълнително споразумение № \*\*\* г., към трудов договор № \*\*\* г., в размер на 19 447,10 лева, изчислено на база на 10-десет брутни заплати за предходен пълен месец януари 2020 г., /сумата 1 944,71 лв./ и до момента дължимото му се обезщетение не е изплатено, като върху неплатената главница от 19 447,10 лв. за времето от \*\*\* г. до 15.04.2022 г. е изтекла мораторна лихва в размер на 4 191,90 лева. Предвид гореизложеното моли съда да осъди ответната страна да му заплати сумата от 23638,20 лв., от които главница 19 447,10 лева, представляваща размера на неизплатеното му възнаграждение, дължимо му се на основание т. 9, от допълнително споразумение № \*\*\* г., към трудов договор № \*\*\* г., и 4191,90 лева мораторна лихва за времето от \*\*\* г. до 15.04.2022 г., както и законната лихва върху главницата от датата на завеждането на исковата молба до окончателното изплащане на сумата и направените разноски за завеждане на настоящия иск и водене на исковото производство - адвокатски хонорар. В изпълнение на изискванията на чл. 127, ал. 4 от ГПК, сочи банкова сметка, по която ответникът може да плати задължението си: \*\*\*.

В срока по чл. 131 ГПК е постъпил писмен отговор адв. Л. Цончева, в качеството ѝ на пълномощник на ответното дружество, с която моли съда да постанови решение, с което да остави без уважение подадената от ищеца искова молба, поради следните съображения: По фактите: 1. Не оспорват, че между страните е сключен трудов договор № \*\*\* г. („Трудовият договор“), на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда („КТ“), по силата на който ищецът е бил назначен на длъжност „\*\*\*“, с шифър по НКПД \*\*\*. 2. Не оспорват, че към Трудовия договор са сключени представените от ищеца по допълнително споразумение № \*\*\* г. („Допълнителното споразумение“) и допълнително споразумение № \*\*\* г. 3. Не оспорват, че Трудовият договор е прекратен по искане на служителя, като за удостоверяване на прекръпяването е издадена Заповед на Работодателя № \*\*\* г. на основание чл. 326, ал. 1 КТ. Ищецът не е упоменал, че всъщност прекръпяването на Трудовия договор е

осъществено въз основа на молба № 36 от 30.01.2020 г. - отправено предизвестие от страна на Служителя (приложена като Доказателство № 1 към този отговор). Сочи, че заповедта на Работодателя не отразява и не въвежда друго основание за прекратяване на трудовото правоотношение между страните, различно от посоченото от Служителя. Заповедта е вътрешен акт на работодателя, който удостоверява прекратяването на основание чл. 128а, ал. 3 от КТ и не влияе на прекратяването, а само го потвърждава в изпълнение на посочената разпоредба. Тази заповед е с удостоверителна цел и това е логично, тъй като в случая прекратяването не е от страна на работодателя, а на служителя. Трудовото правоотношение е било прекратено с едностранно изявление от Ищеца до ответното дружество - Работодател, като заповедта за прекратяването му в случая има само констативен характер (в този смисъл Определение № 307/03.05.2012 г. по ч.гр.д. № 123/2012 ВКС, 3 г.о.). 4. Счита за необосновано твърдението на ищеца, че е бил „принуден“ да подаде предизвестие за напускане. Работодателят в нито един момент не е оказвал принуда върху Служителя за напускане, това е изцяло негово лично решение, което е изявил чрез подаване на молба-предизвестие за напускане на основание чл. 326, ал. 1 КТ. 5. Оспорват по основание и размер претенцията на ищеца за заплащане на обезщетение в общ размер на 23 638,20 лева, от които главница в размер на 19 447,10 лева, представляваща размера на претендираните на основание т. 9 от Допълнителното споразумение, както и оспорват акцесорните искове за претендирана мораторна лихва в размер на 4 191,90 лева за периода от \*\*\* г. до 15.04.2022 г., и законната лихва върху главницата от датата на завеждане на исковата молба от страна на Ищеца, както и за направените разноси, в т.ч. адвокатски хонорар. Излага правни доводи относно липсата на основание и нищожност, поради противоречие с добрите нрави. Счита, че липсва законово основание за заплащане на обезщетение по чл. 66, ал. 2 от КТ, както и недействителност на т. 9 от Допълнителното споразумение, поради договаряне във вреда на представявания на основание чл. 40 от ЗЗД. Излага възражения, свързани с размера на претендираното обезщетение. Моли съда да вземе предвид изложеното и да постанови решение, с което да остави без уважение и да отхвърли изцяло исковите претенции на ищеца Г. М. К. за заплащане на обезщетение в общ размер на 23 638,20 лева, от които: главница в размер на 19 447,10 лева, представляваща размера на претендираните на основание т. 9 от допълнително споразумение № \*\*\* г.; мораторна лихва в размер на 4 191,90 лева за периода от \*\*\* г. до 15.04.2022 г. и законна лихва върху главницата от датата на завеждане на исковата молба както и направените разноси.

Съдът след като обсъди събраните по делото доказателства, преценени поотделно и в тяхната съвкупност, ведно със становищата и доводите на страните намира за установено следното:

Страните по делото не спорят, че между тях е съществувало трудово правоотношение съгласно т. сключеният между тях трудов договор № \*\*\* г., по силата на който ищеца е бил назначена на длъжност "\*\*\*\*" в ответното дружество. Трудовият договор е бил изменян със следните допълнителни споразумения: № \*\*\* г. ; № \*\*\* г. Към датата на прекратяване на трудовия договор на ищеца, той е заемал длъжност "\*\*\*\*" с основно трудово възнаграждение в размер на 1804 лева и допълнително възнаграждение за

придобит стаж и професионален опит в размер на 7,20 %. Трудовият договор на ищеца е бил прекратен със заповед № \*\*\* г., на основание чл. 326 от КТ, след отправено от нея предизвестие до работодателя, с вх. № \*\*\* г.

По делото е назначена и изслушана съдебно-счетоводна експертиза, която е депозирила писмено заключение което не оспорено от страните и съдът възприема като компетентно и добросъвестно изготвено. От заключението на експертизата се установява, че размера на евентуално дължимото неизплатено възнаграждение дължимо на ищеца на основание т.9 от допълнително споразумение № \*\*\*г., към трудов договор №\*\*\*г. в размер на 10 /десет/ месечни брутни работни заплати е 19 447,10 лева. /Деветнадесет хиляди четиристотин четиридесет и седем лв. 10 ст./. Дължимата мораторна лихва за периода от \*\*\*г. до 15.04.2022г. при главница 19 447,10 лв. е в размер 4191,90 лв. /четири хиляди сто деветдесет и един лв. 90 ст./

При така установеното от фактическа страна, съдът, от правна страна, намира следното:

Не съществува спор между страните, а и от представените писмени доказателства се установява, че между тях е съществувало трудово правоотношение за периода от сключване на трудовия договор \*\*\* г. до прекратяването му със заповед от \*\*\* г. От тази дата трудовия договор на ищеца е прекратен на основание чл. 326 от КТ, поради отправено от него едномесечно предизвестие. От приложените по делото допълнително споразумение № \*\*\*г., към трудов договор № \*\*\*г. договорения размер на основното месечно трудово възнаграждение възлиза на 674 лв., като процента на допълнителното възнаграждение е 6% или възлизащ на 40,44 лв. В същото това допълнително споразумение към трудовия договор от 01.04.2015 г. страните са договорили в т. 9 при прекратяване на трудовия договор работодателят да изплати на ищеца едно брутно трудово възнаграждение за всяка пълна прослужена година в предприятието, като лоялен работник/служител без дисциплинарни наказания. Броят на обезщетенията е равен на броя на прослужените години, без значение промяна на длъжността, но за не повече от десет години. Обезщетението се дължи независимо от останалите законови обезщетения по КТ. След това допълнително споразумение страните са подписали още едно, с което изменят размера на основното месечно трудово възнаграждение на ищеца и процента на допълнителното трудово възнаграждение, но не променят нищо по т. 9, поради което следва извода, че същата действа и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение между страните, като те не са изразили воля за нейната отмяна или за изменението ѝ в какъвто и да е друг смисъл. При тези данни по делото няма основание да се приеме, че така договорената клауза от това допълнително споразумение няма действие към момента на прекратяване на трудовия договор на ищеца. В отговора исковата молба ответникът развива подробни съображения относно твърдяната от него нищожност на тази клауза. На първо място ответната страна твърди, че тази клауза се явява нищожна поради липса на основание. Твърди се, че както е формулирана тази уговорка противоречи на чл. 74, ал. 4 от КТ във връзка с чл. 26, ал. 2 предложение четвърто от ЗЗД, доколкото от нея не може да се направи извод и не е посочено при наличието на кое от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение следва да се изплати

претендираното обезщетение. Според ответника, в противоречие с принципа на добросъвестност и злоупотреба по смисъла на чл. 8, ал. 1 от КТ се предоставяла възможност при всяко основание в това число и когато се прекратява договора по инициатива на служителя и при дисциплинарно нарушение от негова страна или по причини, които не могат да се вменят във виновно поведение на работодателя. Настоящият съдебен състав намира тези възражения на ответника за неоснователни, като счита, че в случая не може да става въпрос за липса на основание. Напротив, страните изрично са предвидили, че това обезщетение се дължи независимо от основаниято за прекратяване на трудовия договор. Не може да се приеме и твърдението на ответника за противоречие с принципа на добросъвестност и злоупотреба с право, тъй като несъмнено се касае до свобода на договарянето, уредена изрично от законодателя в ЗЗД, касаеща договарянето между равнопоставени страни. С още по-голяма сила тази свобода на договаряне следва да важи и в трудовото право, където страните в никакъв случай не са равнопоставени, а по-скоро са на властимащия работодател и работника/служителя, който следва да се съобрази с волята на работодателя. Доколкото в настоящия случай между страните се договарят условия, които са по-благоприятни за служителя от тези, гарантирани от КТ, несъмнено следва да се приеме, че е налице свобода на договаряне, а не противоречие с принципа на добросъвестност. Действително в цитираните от ответната страна в отговора на исковата молба съдебни решения, постановени от различни състави на ВКС през 2011 г. и 2012 г. е застъпена тезата, че постигнатите в горепосочения смисъл договорки за изплащане на обезщетение на работника / служителя / независимо от основаниято за прекратяване на трудовия му договор са нищожни поради противоречието им с добрите нрави. Същевременно касационната инстанция постановява и решения в обратния смисъл. Впоследствие съдебната практика по този въпрос е уеднаквена от ВКС, като в постановените решения е прието, че при тълкуването на договорите трябва да се търси действителната обща воля на страните, като се изхожда от това какво страните са се споразумели и какъв правен резултат трябва да бъде постигнат. В мотивите си ВКС приема, че отделните уговорки трябва да се тълкуват във връзка едни с други и всяка да се схваща в смисъла, който произтича от целия договор, с оглед целта на договора, обичаите в практиката и добросъвестността. При спор относно точния смисъл на договорни клаузи съдът следва да тълкува договора, изхождайки не от буквалния смисъл на текста, а от смисъла, следващ от общия разум на изявлението. При неясните клаузи следва да се има предвид систематичното им място в договора и общия му смисъл, както и обстоятелствата, при които е сключен договора, отношенията на страните към онзи момент и произтичащото от това тяхно поведение, и това след сключване на договора, които обстоятелства водят до цялостно изясняване на действителната воля на страните. Приемайки, че така договореното обезщетение, което работодателят дължи на работника/служителя независимо от основаниято за прекратяване на трудовия договор и в размер по-висок от визираните в КТ не представлява нищожна клауза, ВКС мотивира тези свои изводи именно с договорната свобода, макар и ограничена допълнително от разпоредбата на чл. 66, ал. 2 от КТ. В настоящия случай несъмнено се касае именно за уговорка в допълнителното споразумение към трудовия договор, сключен между

страните, в която работодателят се е задължил да заплати на ищеца едно брутно трудово възнаграждение за всяка пълна прослужена година в предприятието, като лоялен работник/служител без дисциплинарни наказания. Броят на обезщетенията е равен на броя на прослужените години, без значение промяна на длъжността, но за не повече от десет години. Обезщетението се дължи независимо от останалите законови обезщетения по КТ. Ето защо, следва да се приеме, че тази уговорка е частично недействителна /както приема и ВКС в мотивите на постановените решения/ само в частта, в която обезщетението се уговаря като дължимо независимо от повода и основанията за прекратяване на трудовия договор, която ще противоречи на добрите нрави в хипотезите на прекратяване поради виновно поведение на работника. В този случай безспорно ще става въпрос за злоупотреба с права, тъй като ще се изправим пред хипотеза, в която работникът/служителят ще се възползва от своето неправомерно поведение. Във всички останали случаи в трайната и непротиворечива актуална практика на ВКС се приема, че поетото от работодателя задължение за плащане на това обезщетение остава и същият го дължи след като работникът/служителят е добросъвестен. Изцяло в този смисъл са постановените от ВКС решение № 44/11.03.2022 г. по гр. д. № 2721/2021 г., IV г. о., ГК; решение № 28/23.03.2022 г. по гр. д. № 2376/2021 г., III г. о., ГК; решение № 56/04.04.2022 г. по гр. д. № 2700/2021 г., III г. о., ГК; решение № 75/23.06.2022 г. по гр. д. № 2712/2021 г. III г. о., ГК; решение № 30/24.06.2022 г. по гр. д. № 1883/2021 г. IV г. о., ГК., както и Решение 75 от 23.06.2022 г. на ВКС по гр.д. №2712/2021 г., 3 г.о., ГК.

С оглед гореизложените съображения настоящият състав приема, че оспорената от ответника клауза, договорена между страните в т. 9 от допълнително споразумение, подписано на \*\*\* г. („Допълнителното споразумение“) се явява напълно валидна, като не се установява някоя от страните да е действала недобросъвестно в случая. Несъмнено в настоящия случай не се касае до прекратяване на трудовото правоотношение между страните поради виновно поведение на ищеца, като прекратяването на трудовия му договор с едномесечно предизвестие не го прави недобросъвестен. От материалите, съдържащи се по делото, не се установява, същият да има наложени дисциплинарни наказания, което сочи на извод, че добросъвестно е изпълнявал трудовите си задължения при ответното дружество. Ето защо, следва да се приеме, че така договорената клауза се явява валидна и действителна, поради което работодателят следва да изплати на ищеца договореното обезщетение, определено от експерта в приетата и неоспорена по делото съдебно-счетоводна експертиза, в размер на 10 /десет/ месечни брутни работни заплати е 19447,10 лева /деветнадесет хиляди четиристотин четиридесет и седем лв. 10 ст./.

Основателен и доказан се явява също така предявения акцесорен иск за заплащане на лихва за забава, доколкото ответникът изпада в забава и дължи съответно мораторна лихва за периода от \*\*\*г. до 15.04.2022г. в размер 4191,90 лева /четири хиляди сто деветдесет и един лв. и 90 ст./.

По разноските:

С оглед изхода на делото и на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК на ищеца следва да се присъдят и направените в настоящото производство разноси

съразмерно уважената част от исковете в размер на 1 240 лева, представляващи възнаграждение за един адвокат.

На основание чл.78 ал.6 ГПК вр. с чл.1 от Тарифата за държавните такси по ГПК следва да бъде осъдено ответното дружество да заплати в полза на държавата по бюджета на съдебната власт сумата от 945.56 лева, представляваща дължима държавна такса за производството от заплащането на която е бил освободен ищецът на основание чл.83 ал.1 т.1 ГПК.

На основание чл.78 ал.6 ГПК следва да бъде осъдено ответното дружество да заплати по сметка на Районен съд – К. сумата от 65 лева, представляващи дължими разноски за производството – възнаграждение за вещо лице, от заплащането на което е бил освободен ищецът на основание чл.83 ал.1 т.1 ГПК.

Воден от горните мотиви, съдът

## **РЕШИ:**

**ОСЪЖДА** "Б." ЕООД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: град С., район „М.“, улица "М." № \*\*\*, представлявано от управителя С.А. Гев да заплати на Г. М. К., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес град С., кв."С." № \*\*\*, сумата от 19 447.10 лева /деветнадесет хиляди четиристотин четиридесет и седем лв. 10 ст./ - обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение между страните, дължимо съгласно т. 9 от допълнително споразумение № \*\*\* г. към трудов договор № \*\*\* г., ведно със законната лихва върху сумата от датата на предявяване на иска – 20.04.2022 г.

**ОСЪЖДА** "Б." ЕООД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: град С., район М., улица "М." \*\*\*, представлявано от управителя С.А. Гев, да заплати на Г. М. К., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес град С., кв."С." № \*\*\*, сумата от 4 191.90 лева /четири хиляди сто деветдесет и един лв. и 90 ст./.- мораторна лихва върху неизплатеното обезщетение по чл. 66 от КТ за периода от \*\*\*г. до 15.04.2022г.

**ОСЪЖДА** "Б." ЕООД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: град С., район М., улица "М." \*\*\*, представлявано от управителя С.А. Гев, да заплати на Г. М. К., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес град С., кв."С." № \*\*\*, сумата в размер на 1 240 лева, представляваща направени по делото разноски.

**ОСЪЖДА** "Б." ЕООД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: град С., район М., улица "М." \*\*\*, представлявано от управителя С.А. Гев да заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Районен съд – К. сумата от 945.56 лева, представляващи дължима държавна такса по производството.

**ОСЪЖДА** "Б." ЕООД, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: град С., район М., улица "М." \*\*\*, представлявано от управителя С.А. Гев да

заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Районен съд – К. сумата от 65 лева, представляваща възнаграждение за вещо лице.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд – С. с въззивна жалба в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – К.: \_\_\_\_\_