

РЕШЕНИЕ

№ 13333

гр. София, 23.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 76 СЪСТАВ, в публично заседание на седемнадесети ноември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: **СТЕФАН ИС. ШЕКЕРДЖИЙСКИ**

при участието на секретаря **ЕЛИ КР. ШОКОРДОВА**
като разгледа докладваното от **СТЕФАН ИС. ШЕКЕРДЖИЙСКИ** Гражданско дело № 20221110130895 по описа за 2022 година

искове с пр.осн. чл. 124, ал. 1 (съществуване на право), във вр. с чл. 415 от ГПК, във връзка чл. 234 от КТ, във вр. с чл. 92 от ЗЗД:

Ищецът – „.....“, твърди, че с ответника - **Г. П. А.**, сключили трудов договор (09.10.2019г.), а след това и такъв за квалификация от 12.02.2021г.

Разходите по обучението възлизали на 12 980,54 лева.

Работникът завършил успешно курса, а по-късно прекратил правоотношението.

С оглед изложеното, дружеството моли да се признае за установено по отношение на ответника, че последният дължи: сумата от 6 490,27 лева, представляваща 50 % от разходите за обучение по договора, заедно със законната лихва, считано от подаване на заявлението по чл. 410 ГПК - 11.04.2022г. до окончателното плащане.

Претендира и разноси.

Ответникът – **Г. П. А.**, оспорва иска:

- действително бил сключен ТД, а впоследствие и такъв за обучение, който обаче бил нищожен, поради липа на свободна воля; трудовоправната връзка била прекратена от работника поради обективни обстоятелства;

- оспорва иска по размер.

Претендира разноси.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите на

страните, с оглед разпоредбата на чл. 12 и чл. 235, ал. 3 от ГПК, приема за установено следното:

от фактическа страна:

Не се спори, че са сключени двата договора – ТД от 09.10.2019г. за длъжността „заварчик“ и Договор от 12.02.2021г. за квалификация. Клаузите на втората сделка са следните:

1. Служителят приема да повиши квалификацията си чрез участие в Обучение: ..., 14.02.2021 г. - 20.02.2021 г.

2. Служителят се задължава да работи в „... най-малко 2 (две) години след завършване на обучението.

3. Работодателят поема задължението да заплати разходите за обучението, включващи и разходите за командироване - пътни, дневни и квартирни и други разходи.

4. Ако по своя вина не завърши обучението по т. 1, както и в случай че до изтичането на срока по т. 2 трудовият му договор с „... бъде прекратен по негова инициатива на основание чл. 326, ал. 1 от Кодекса на труда или по негова вина, включително поради дисциплинарно уволнение, Служителят се задължава да възстанови на „... направените от „... разходи за обучение, заедно със законната лихва от датата на възникване на задължението за възстановяване на разходите. В случай на незавършване на обучението по вина на Служителя, последният следва да възстанови пълния размер на направените от Работодателя разходи за обучението. В случай на прекратяване на трудовия договор в срока, посочен в чл. 2 на настоящия договор, Служителят следва да възстанови разноските по обучението както следва:

4.1 при прекратяване на трудовия договор през първата година след завършване на обучението Служителят следва да възстанови разноските по обучението в пълен размер;

4.2 при прекратяване на трудовия договор през втората година след завършване на обучението Служителят следва да възстанови 50% от разноските по обучението.

4.3 след изтичане на срока по чл. 2 се погасява задължението за възстановяване на разноските.

Направените във валута разходи за обучение се изчисляват в левовата им равностойност по валутния курс на БНБ към датата на плащане на разходите.

Разходите за обучение се посочват в приложение към настоящия договор.

Когато служителят не завърши обучението, задължението за възстановяване на разходите възниква към датата, определена от организаторите за завършване на обучението, а при прекратяване на трудовия договор преди изтичане на срока по т. 2 - към датата на прекратяване на договора.

Към този договор има и приложение, представляващо уточнение на разходите за обучението (л. 41), подписано от работника. По тази причина заключението на в.л. е по-скоро излишно. Ответникът се е съгласил със сумата, спорно е само дали тя не протича.

като размер на някаква повелителна норма.

Г-н А. е завършил обучението, за което му е издаден сертификат на 19.02.2021г.

В дипломата на ответника за завършено средно образование, оценката му по английски език е отличен 6 (л. 77).

По длъжностна характеристика ищецът е следвало да притежава знания по лазерно заваряване (л. 150), тъй като задълженията му включват и работа с лазерен робот – I.3 (л. 148). В обяснения от 14.01.2022г. работникът сочи, че не е подготвен да програмира машината, а и работата с нея не била част от трудовите му задължения. При обучението си схванал само основните функции на машината, но не могъл да схване същността, тъй като се преподавало на немски и английски език.

Преди това, на 22.01.2019г. ищцовото дружество е направило заявка и впоследствие е закупило TrueLaser Weld 5000 (LR03), представляваща специализирана машина за металообработка (л. 44 и сл. до 70).

В договора за продажбата е посочено, че ищецът следва да наеме квалифициран персонал или че ще изпрати служители на обучение, ако такова е необходимо (т. 11.6 – л. 50).

Договорът, сключен от българския представител/доставчик на немския производител е един, като в него се включва и обучение на двама работника, които се избират от купувача (Писмо – л. 193).

Ведно от ел.кореспонденция водена между представители на ищеца и на продавача на техниката, за курса за обучение е предвиден и преводач на английски език (л. 71).

На 30.12.2021г. работникът е припаднал. Не са ангажирани каквито и да са доказателства за причината, а причинно-следствената връзка с трудовата дейност на ищеца е оспорена изрично (молба от 28.07.2022г. – л. 140).

През януари 2022г. на ответника е възложена задача – Протокол, за който няма данни да е достигнал до ответника. Изложеното да се разбира, че от самото му съдържание на личи, че работникът е уведомен. Това е видно обаче от обясненията му - л. 155. Оспорването на представителната власт на ръководителя, дал нареждането, е недопустимо: Р. № 872 от 14.12.2009г. на ВКС, IV г.о., по гр.д. № 2011/2008г: по предявения иск ответната страна може да се брани, като предявява с възражение всякакви насрещни права, **но само в случай, че тези права са нейни** – например възражение за изтекла придобивна давност. Съдът не следва да взема предвид предявените пред него чужди права, каквото е правото на страните да претендират нищожността на договора, след като правещият възражението не е страна по този договор.

С e-mail Г. К. е уведомил г-жа М. и г-жа М., че работникът е отказал изпълнение поради незавишена заплата (л. 52), а не поради незнание и невъзможност да ползва машината. Ел.кореспонденцията е оспорена от страна на ответника, не като невярна, а защото не била в съответната форма. Форма за вътрешна електронна комуникация не е

предвидена нормативно. Приложимо е правилото на чл. 4 и чл. 8 от ЗЕДЕУУ. Нарушено е обаче изискването на чл. 3 от ГПК, тъй като ответникът не може да оспорва като недоказано твърдение за факт, която му е известен – в случая, че е уведомил г-н Керемедчиев, че не иска за работи без заплащане. Ако бе оспорен фактът, то тогава съдът щеше да разпреди доказателствената тежест за установяване съдържанието на разговора или писмената кореспонденция (съобразно случилото се).

Подобни твърдения са изложени и в самия отговор – л. 119, както и в обясненията от 14.01.2022г. (чл. 175 от ГПК).

На 27.01.2022г. ответникът е депозирал молба по чл. 325, т. 1 от КТ, която евентуално да се счита за предизвестие. Правоотношението е прекратено на основание чл. 326, ал. 1 от КТ – Заповед № HR-007/25.02.2022г.

Събрани са гласни доказателства. Разпитани са св. С. и Т.:

- св. С.: бил пряк ръководител на ищеца за известно време. Г-н А. бил обучен в още в България за основните действия по машината. След това в Германия не бил осигурен преводач от немски на български. Ищецът бил избран по необходимост, макар да не отговарял на изискванията: инженерно образование и силен английски. Причината била, че бил природно схватлив. Обучението било включено в цената на машината. Реално работникът не правел много по-различни неща след като се завърнал. Имал и притеснение, че не е сигурен в действията си. Не можел да програмира.

Част от фактологията, изнесена от този свидетел, е следствие на чуто от самия ищец.

- св. Т.: показанията му са ирелевантни. Той не е присъствал при договарянето с работника за сключването на договора за обучение. Не е и технически грамотен, за да прецени квалификацията на работника след завръщането му. Отново, част от фактологията, която излага е следствие от чуто от самия ответник.

Съдът като цяло не кредитира показанията и на двамата свидетели. Те явно са близки на ответника и се опитват да представят картина, която да го ползва. Показанията им обаче протичат на формалната логика, а и на писмените изявления на самия работник (съображения са изложени и в „от правна страна“).

Депозирано е заключение на ССЧЕ, напълно голословно оспорено от ответника, и прието от съда, като компетентно изготвено. От него, както и от разпита на в.л. в о.с.з. от 13.10.2022г., се установява, че:

В регистрите на дружеството са осчетоводени разходи за командировка по нощувки на Г. П. А. в Германия за периода 14.02.2021г. – 20.02.2021г. на обща стойност 686,50 лева, както и сума за самолетен билет на името на служителя в размер на 518,46 лева. По банков път са преведени суми по сметка на ответника в размер на 1 425,53 лева с основания – командировка Германия.

Дружеството е заплатило с три банкови превода сума в размер на 1 074 924,17 лева

на „... за доставка и обучение на заваръчен робот TruLaser Weld 5000 /LR03/.

Първото о.с.з. е проведено на 13.10.2022г. Към този момент не е преклудирана възможността за ангажиране на доказателства – например: Решение № 549/29.10.2010г., по гр.д. № 56/2010г., на IV г.о.; и Решение № 700/06.12.2010г., по гр.д. № 304/2010г., на III г.о., постановени по реда на чл. 290 ГПК. Изложеното е във връзка с довода, релевиран на л. 141. Настъпила е преклузия само за твърдения и доводи, но не за установяване на вече твърдени факти.

от правна страна:

1. Според нормата на чл. 327, ал. 1 от КТ, работникът или служителът може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато: 1. не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи; подобна хипотеза е уредена в чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ - при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по здравни протИ.показания въз основа на заключение на трудово-експертната лекарска комисия. В този случай прекратяването не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме.

Съобразно твърденията в отговора, биха били относими и нормите на чл. 327, ал. 1, т. 2-3 от КТ: работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по този кодекс или по общественото осигуряване (ако възраженията на работника относно допълнителните функции се свежда само до заплащане); работодателят промени мястото или характера на работата (в случая, съобразно твърденията, го увеличи) 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.

Нищо от изложеното не се е случило. Следва да се има предвид, че основанието на които е прекратено правоотношението обвързва и двете страни, стига да не е атакувано по реда на чл. 344, ал. 1, т. 4 от КТ или в хипотезата на ал. 2.

Работникът е поискал да се прекрати правоотношението на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ – по взаимно съгласие, евентуално, и това е възприето от дружеството, като едностранно предизвестие. Това означава, че причината за прекратяването на трудовото правоотношение е само неподлежащата на съдебен контрол воля на работника. Изявлението за прекратяване, по правната си природа и от гледна точка на втория договор, е виновно едностранно потестативно поведение.

Само за пълнота следва да се посочи, че не са събрани, въпреки изричните указания в доклада, каквито е да са доказателства за извършване на допълнителна дейност от страна на ответника – такава, невключена в длъжностната му характеристика; влошено здравословно състояние, още повече в следствие от работата при ищеца.

Изложеното по-горе, ако бе установено, представлява хипотеза на материална злоупотреба, тъй като фактически се изисква престация на юридически недължим и незаплатен труд и то в нездравословна работна среда. Работодателят има задължение да осигури условия на труд, които да не са вредни извън нормалното „изхабяване“ на организма на хората, следствие от изминалото време (арг. от чл. 127, ал. 1, т. 3 от КТ).

2. ищецът действително е имал интерес от обучението на ответника, тъй като е притежавал скъпоструваща, сложна и до този момент (доколкото друго не се установява), единствена за страната машина. Целта е била да се осигури квалифициран персонал за нея. Този интерес включва и задържането на обучените работници за известно, съобразно нормативно позволеното, време, за да може да използва техниката; евентуално в бъдеще и да обучи сам друг персонал.

Доктрината приема, че „повишаването на квалификацията“ предполага придобиване на **по-висока квалификация по упражняваната професия** или степенност. Това практически са хипотези, в които квалификацията по дадена професия или специалност е диференцирана, степенувана. Във всички случаи новата квалификация, новопридобитите знания и умения са в рамките на притежаваната от работника професия или специалност (Отговор на повдигнатия въпрос се дава с решение № 168/12.04.2010 г. по гр. д. № 896/2009 г. на ВКС, IV г. о. и решение № 160/07.06.2011 г. по гр. д. № 617/2010 г. на ВКС, IV г. о., в които се приема, че със сключването на договор за повишаване на квалификацията, страните целят постигането на благоприятни за тях последици чрез повишаване на равнището, степента на знанията и уменията на работника или служителя в рамките на определена професия или специалност. Обучението за повишаване на квалификацията се осъществява извън рамките на обичайния трудов процес по предоставяне на работната сила. Минималното задължително съдържание на договора е определено в чл. 234, ал. 2 КТ, а ал. 3 дава възможност страните по договора да уговорят и допълнителни условия, свързани със задължението на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, както и каква отговорност се носи при неизпълнение на първото условие или при незавършване на обучението - Решение № 171 от 15.10.2020 г. на ВКС по гр. д. № 171/2020 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията ..).

Работодателят е длъжен да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие (чл. 328а от КТ). По арг. и от чл. 328б от КТ, разходите за това обучение са за сметка на работодателя.

При това положение следва да се приеме, че КТ урежда два вида обучение:

- за увеличаване квалификацията на работниците, съобразно развитието на науката и техниката, свързана с тяхната нормална дейност и докато трае трудовото им правоотношение;
- повишаване на тази квалификация (но вече като нИ.) или придобиване на различна

такава, като в този случай може да се сключи договор по реда на чл. 324 от КТ.

В първата хипотеза работниците също са облагодетелствани, но само доколкото запазват конкурентноспособността си на пазара на труда. Предполага се, че такава съпътстващо обучение се случва и в другите предприятия.

Във втората, работниците вече са с по-голяма конкурентноспособност, считано от момента на постъпването си на работа при конкретния работодател.

В конкретния случай ответникът може да работи на уникална машина, която е на пазара в Германия. Това предполага, че дори и да е единична бройка, то в някакъв бъдещ момент би могло да се закупят и множество други в страната. Тогава г-н А. би имал съществено предимство, ако би желал да работи по специалността си. Пазарът на труда не е ограничен в рамките на Р. България, а за целия ЕС.

Съобразно изложеното, доводът за нищожност (чл. 26 от ЗЗД) е неоснователен. Подобно поведение от страна на работодателя не е нарушение на добрите нрави - Решение № 58 от 16.06.2020 г. на ВКС по гр. д. № 2682/2019 г., III г. о., ГК, докладчик съдията, цитирано от ответника. Според решаващия орган, Р. № 286 от 12.06.2019 г. на ВКС, IV г. о., по гр. дело № 1511 по описа за 2018 година е по-скоро неприложимо, доколкото се отнася до душевно болен човек.

Може би е необходим един допълнителен пример: ако пилот има сертификат за определен тип самолет, но посети и завърши курс за различна машина, която, дори и да не се ползва в Р. България, това повишава квалификацията му.

Национална класификация на професиите и длъжностите, 2011 г. не е императивен нормативен акт, която страните да не могат да дерогират. Дори и да е налице разминаване на двете длъжности, свързани със заваръчен процес, то следва да се посочи следното:

От една страна, според Решение № 800 от 22.03.2011 г. на ВКС по гр. д. № 776/2009 г., IV г. о., ГК, докладчик председателят ...: Съдържанието на задълженията на работника по трудовото правоотношение се уреждат в трудовия договор чрез посочване на естеството на неговата работа. Съгласно чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ работодателят трябва да изготви и връчи на работника длъжностна характеристика, в която да посочи по-подробно задълженията му, но ако той не изготви или не връчи длъжностна характеристика, това не се отразява по никакъв начин на съдържанието на трудовото правоотношение. Нито работодателят може да възложи с длъжностна характеристика несвойствени задължения на работника, нито работникът може да не изпълнява задълженията си, произтичащи от естеството на възложената работа поради липсата или невръчването на длъжностна характеристика или поради непосочването на съответното задължение в нея. В длъжностната характеристика може да бъдат посочени и качества, които работникът трябва да притежава според естеството на възложената работа, но ако длъжностна характеристика липсва, не е връчена, във връчената длъжностна характеристика не са посочени качества или не са посочени всички необходими качества за ефективното изпълнение на възложената работа, не следва, че работникът може да работи без необходимите качества и работодателят не може да

прекрати трудовото правоотношение поради липсата им.

От друга обаче: Решение № 215 от 08.07.2010г. по гр.д. № 166/2009г., г.к., IV г.о. на ВКС: Работодателят има задължение по чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ за връчване на длъжностна характеристика на работника при възникване на трудовото правоотношение с оглед съществуване на яснота за възложените трудови функции. **Обхвата на първоначално възложените трудови функции и въвеждането на нови изисквания за заемане на длъжността са обективни факти**, които са предмет на установяване в хода на съдебното производство по оспорване законността на уволнението, към които факти връчването на длъжностна характеристика за изпълняваната длъжност няма отношение.

Или, работодателят не може да изменя трудовите функции на работника впоследствие, като му вменява нови и несвойствени такива. Трудовият договор обаче би бил валидно сключен за каквито и да са функции, стига те да са договорени първоначално. Към този момент дори не е налице финансовата и дисциплинарна доминация на работодателя, за която се сочи в отговора.

Може би е необходим и пример, който да онагледя посоченото: ако това е включено в длъжностната характеристика, връчена на зам. изпълнителния директор при сключването на трудовия му договор, той, освен да подпомага управлението, следва и да почиства кабинета си (тъй като в него би могло да се намира важна за съответното дружество търговска документация /обективна необходимост/), но и да полива цветята на изпълнителния директор (тъй като последният е преценил, че така му е по-удобно или такава е традицията в дружеството /субективна прищявка/).

Нормално би било и заплатата да се увеличи след завършване на курса, но това не е задължително. Както е видно, работникът е преценил, че условията на работа не го удовлетворяват. Непоследвалата промяна на възнаграждението обаче няма никакво отражение върху валидността на договора.

Клаузата в договора за обучение не означава нищо друго освен това, че производителят се застрахова, че уредът следва да се ползва след известно обучение, освен ако купувачът не разполага с вече обучени кадри, за да работи без аварии (и за машината и за операторите); и за да се ползват в пълен обем съответните функции. Това не е нормативно изискване или част от задълженията на купувача. Няма изискване за инженерно образование.

3. Страните по трудовото правоотношение могат да сключат договор за повишаване на квалификацията на работника или служителя или за придобиване на квалификация по друга професия или специалност (преквалификация).

... С договора по ал. 1 страните могат да уговорят:

1. задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години;
2. отговорност при незавършване на обучението, както и при неизпълнение на задълженията по предходната точка (чл. 234, ал. 1 и ал. 3 от КТ).

Договорът за квалификация е такъв на трудовото право, но се урежда от общия закон – 33Д (Р. на ВКС № 227 от 19.04.2011г. докладвано от съдията ... гр.дело № 1861/2010г.: С договорите за професионална квалификация и преквалификация не се уговаря прехвърлянето на работна сила и извършването на определена работа при работодателя, те не са трудови договори, макар и да са уредени от трудовото право. Следователно, доколкото липсва изрично предвидено условие за форма, следва да се прилагат общите правила на 33Д, а не по аналогия уредбата за трудовия договор. При положение, че в споразумението за повишаване на квалификация или преквалификация се променят или създават нови клаузи, касаещи самото трудово правоотношение, то само за тях важи изискването да са в писмена форма като условие за действителността им).

С други думи, доводът за нарушена форма или непълно съдържание, не е основателен. Не е посочено, че обучението ще се проведе в Германия, но това, без да е необходимо, бе се разбрало от специалист в областта, предвид наименованието на производителя.

Договорът за квалификация е подвид на този за изработка. „Поръчител“-ят има задължения, вменени му от нормата на чл. 264 от 33Д, според която, поръчващият е длъжен да приеме извършената съгласно договора работа. При приемането той трябва да прегледа работата и да направи всички възражения за неправилно изпълнение, освен ако се касае за такива недостатъци, които не могат да се открият при обикновения начин на приемане или се появят по-късно (последното не се твърди от ответника). За такива недостатъци поръчващият трябва да извести изпълнителя веднага след откриването им. **Ако не направи такива възражения, работата се счита приета.** Следователно приемането на извършената съгласно договора работа по смисъла на чл. 264, ал. 1 33Д, е не само едно фактическо, но и едно правно действие (Решение № 1661 от 06.12.1999г. по гр.д. № 972/99г., V г.о.). Арг. в тази насока е и нормата на чл. 262 от 33Д.

Изложеното следва да се преценява съответно, тъй като все пак става въпрос за трудово правоотношение, а страните по него не са равнопоставени.

По нищо не личи обаче, че след завръщането си от Германия ответникът е уведомил ищеца, че не е обучен. Макар и с нежелание, е изпълнявал задълженията си до края на 2021г., когато е отказал (Протокол – л. 153 и искане на обяснение по реда на чл. 193 от КТ).

5-дневно обучение е напълно достатъчно, ако възражението в отговора се отнася само до срока. В крайна сметка подобна машина следва да предполага относително кратко обучение за специалист, а и непродължително откъсване от работата на съответния работник. Другото би било проблемно за работодателя.

В българския правопорядък се предполага добросъвестно поведение. Злоупотребата (обратното на добросъвестността), а тя включва и неравноправни, нищожни и т.н. некоректно редактирани клаузи, ако не са такива от външна страна (договорка, изрично включена в самото съдържание на договора, което очевидно противоречи на закона и/или на морала – например за сексуална услуга) се доказва от този, който има интерес за това, като това важи и за трудовото право (чл. 154 от ГПК / относно неравноправните клаузи е

допустимо съдът да констатира и служебно, но това няма отношение към предмета на това производство). Доводът, изложен в становището относно доклада за обратното (л. 167), е неоснователен.

По нищо не личи, а и би било трудно да се предположи, че правоспособен човек би се съгласил, въпреки вътрешните си задръжки, да посети Германия за сметка на дружеството за 5 дена, където работи, ако не желае да го стори. Съгласието на ответника, доколкото друго не се установява, е било напълно доброволно дадено. Приел е че познанията му по английски позволяват да го стори, а ако се е надценил (съдът счита, че това не е така), е заблудил ищеца.

Курсът (обучението) е завършено успешно, като за известно време работникът е престираля труда си и то основно свързано с машината. Тя е изключително скъпа и самият довод, че не е ползвана адекватно е икономически проблемен. Именно от тази гледна точка, работникът бе следвало да установи подобно нелогично поведение от страна на дружеството, но не го стори.

Целият проблем е, че според г-н А., са му били възлагани задачи извън длъжностната характеристика и не му е увеличено заплащането, независимо на какво основание (за допълнителен труд или за допълнителната квалификация). Първото, както бе посочено, не бе установено, а второто не е основание за спиране на изпълнението на задълженията на работника.

Целта на работодателя е да си гарантира наличие на квалифициран персонал за определен период от време. Така не би му се налагало да издирва други работници, като търпи и загуби от евентуалната невъзможност да обезпечи нужната му бройка, а от там и производството си – т.е. собствената си коректност в търговските договори с неговите съконтрахенти.

Дори и работодателят да има практика да сключва подобни договори, то това е негово право, предоставено му от законодателя, което означава, че тя по никакъв начин не може да се прецени като юридическо некоректно поведение.

Съгласно Решение № 139 от 21.05.2019 г. на ВКС по гр. д. № 3109/2018 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията ...: Преценката за нищожност на неустойката поради нахърняване на добрите нрави следва да се прави за всеки отделен случай към момента на сключване на договора, като могат да бъдат използвани някои от следните примерно изброени критерии - естеството им на парични или непарични и размерът на задълженията, които се обезпечават с неустойка, дали изпълнението е обезпечено с други правни способи, вид на уговорената неустойка и на неизпълнението, съотношение на размера на уговорената неустойка и очакваните от неизпълнението вреди. Освен примерно изброените критерии, съдът може да съобрази и други наведени в производството, но при всички случаи е задължен да ги разгледа, съобразно установеното в хода на процеса като настъпили юридически факти, като едва тогава да извърши преценка за основателност на възражението. Така, решаваният орган намира, че конкретната клауза не протИ.речи на изложеното в Тълкувателно решение № 1 от 15.06.2010 г. на ВКС по тълк. д. № 1/2009 г., ОСТК, докладчик председателят ... и

съдията ... – т.е. неустойката не е нищожна / прекомерна. В тази връзка и Решение № 272 от 5.10.2011г. на ВКС по гр.д. № 1637/2010г., III г.о., ГК, докладчик председателят Ц. Г.:

Уредбата на професионалната квалификация по КТ е изградена върху договорния принцип, като в рамките на договорната свобода на страните е установена известна закрила на труд - например максимален срок на задължението по чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ за работа при този работодател. Съгласно чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ с договора за повишаване на квалификацията страните могат да предвидят отговорност при неизпълнение на поетото от работника/служителя задължение да работи при работодателя определен срок. Целта на разпоредбата е работата в определения по чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ срок при този работодател да компенсира разходите за обучение. За разлика от договора за ученичество /чл. 230 - 232 КТ/, при договора за квалификация и преквалификация не е уреден по императивен начин размерът на обезщетението при неизпълнение на договора от страна на обучавания - дали обезщетението следва да съответства на неизпълнената част от договора, или се дължи цялата сума за разходите по обучението. Следователно този въпрос е предоставен на договорната свобода на страните. Във всеки конкретен случай договорът следва да се тълкува по правилото на чл. 20 ЗЗД като се търси действителната воля на страните и клаузите се схващат в смисъла, който най-пълно съответства на целта на договора, обичаите в практиката и добросъвестността.

Клаузата има засилен наказателен характер и има отношение към самоволно/дисциплинарно прекратяване на правоотношението в който и да е момент от 24 месечния период.

В случая, предвид стойността на обучението, а и тази на закупената машина, съдът намира, че договорената неустойка въобще не е прекомерна. Ищецът дори е предвидил клауза за намаляване, съобразно изминатия период – тя е и приложена.

по разноските:

1. Настоящата инстанция дължи произнасяне и по разноските, сторени в заповедното производство – **869,22 лева**.

Направено е възражение за прекомерност.

На основание чл. 7, ал. 7 от Наредба № 1 от 9.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, в тази част на производството, възнаграждението следва да се ограничи до 614,51 лева + 124,90 лева (ДДС) = 739,41 лева.

В тази част на производството трудно може да се говори за каквато и да е особена фактическа или правна сложност.

2. Разноски, сторени пред настоящата инстанция от ищеца, съобразно уважената част от исквете, са в размер на **1 800 лева** (чл. 78, ал. 1 от ГПК).

Съобразно Наредба № 1 от 9.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения (чл. 7, ал. 2, т. 2): на процесуалния представител се дължи като минимум: 949,03 лева + 20 % (§ 2а) = 1 138,84 лева.

На основание т. 3 от ТР от 6.11.2013г., т.д. № 6/2012г., СРС счита, че предвид

усложнеността на производството следва да се приеме размер от 1 500 лева.

Воден от гореизложеното, СЪДЪТ

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА УСТАНОВЕНО на основание чл. 124, ал. 1 (съществуване на право), във вр. с чл. 415 от ГПК, във връзка с чл. 234 от КТ, във вр. с чл. 92 и чл. 86 от ЗЗД, по исковете предявени от „....., ЕИК, гр. Божурище, п.к. 2227, ..., представлявано от, действаща заедно с ..., съд.адр.: гр. София 1000, район „Средец”,, e-mail:; ..., чрез адв. Е. И. от САК и адв. Ж. Д. от САК, упражняващи дейност при Адвокатско дружество „.....”, срещу **Г. П. А., ЕГН *******, гр. София,, съд.адр.: гр. София,, e-mail:;, чрез адв. Г. Г. и адв., че ответникът дължи:

- сумата от **6 490,27 (шест хиляди четиристотин и деветдесет лева и двадесет и седем стотинки) лева**, представляваща неустойка за неизпълнение на задължение по Договор за повишаване на квалификацията от 12.02.2021г., ведно със законната лихва, считано 11.04.2022г. до окончателното ѝ плащане.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК, **Г. П. А., ЕГН *******, гр. София,, съд.адр.: гр. София,, e-mail:;, чрез адв. Г. Г. и адв., да заплати на „....., ЕИК, гр. Божурище, п.к. 2227, ..., представлявано от, действаща заедно с ..., съд.адр.: гр. София 1000,, e-mail:; ..., чрез адв. Е. И. от САК и адв. Ж. Д. от САК, упражняващи дейност при Адвокатско дружество „.....”, сумата от **869,22 (осемстотин шестдесет и девет лева и двадесет и две стотинки) лева**, разноски, сторени в заповедното производство.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК, **Г. П. А., ЕГН *******, гр. София,, съд.адр.: гр. София,, e-mail:;, чрез адв. Г. Г. и адв., да заплати на „....., ЕИК, гр. Божурище, п.к. 2227, ..., представлявано от, действаща заедно с ..., съд.адр.: гр. София 1000,, e-mail:; ..., чрез адв. Е. И. от САК и адв. Ж. Д. от САК, упражняващи дейност при Адвокатско дружество „.....”, сумата от **1 800 (хиляда и осемстотин) лева** – сторени деловодни разноски.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____