

РЕШЕНИЕ

№ 2233

гр. София, 15.08.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Д СЪСТАВ, в публично заседание на осемнадесети март през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Красимир Мазгалов

Членове: Силвана Гълъбова
Ивелина Симеонова

при участието на секретаря Илияна Ив. Коцева
като разгледа докладваното от Красимир Мазгалов Въззивно гражданско дело № 20211100507087 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 258 и сл. от ГПК.

С решение №20059127 от 05.03.2021г., постановено по гр.дело №6423/2019г. по описа на СРС, ГО, 87 с-в, са отхвърлени предявенията от „С.Б.“ЕООД, ЕИК *****, срещу Я.П.. М., ЕГН *****, искове с правно основание чл. 422, ал. 1 ТПК, вр. чл. 234, ал. 3 КТ, вр. чл. 92, ал. 1 ЗЗД и чл. 86 ЗЗД за признаване за установено в отношенията между страните, че Я.П.. М. дължи на „С.Б.“ ЕООД следните суми: сумата от 1200 лв. - неустойка по чл. 13 от договор за повишаване на квалификация от 01.02.2018 г., както и сумата от 41,08 лв. представляващи лихва за забава в плащането на главницата за периода от 16.07.2018 г. до 15.11.2018 г., за които суми е издадена Заповед за изпълнение на парично задължение по чл. 410 от ТПК от 22.11.2018г. по ч.гр.д.№4687/2018г. по описа на РС-Добрич.

Срещу така постановеното решение е подадена в законоустановения срок по чл.259, ал.1 ГПК въззивна жалба от ищеца. Жалбоподателят поддържа, че клаузата на чл.10 от допълнително споразумение №888/01.04.2018г. и неустойката по чл.12 от договора за повишаване на квалификацията между страните не обезпечават изпълнението на едно и също задължение и не е налице кумулиране на еднородни обезщетения за едно също неизпълнение. Твърди, че чл.10 от допълнителното споразумение е част от трудовия договор и в рамките на трудовото правоотношение, а договорът за повишаване на квалификацията е отделно облигационно правоотношение, но с въведена от законодателя задължителна предпоставка- наличие на трудово правоотношение. В рамките на трудовото правоотношение работодателят имал право/задължение за повишаване на квалификацията на служителите или обучение, което е свързано с дейността на дружеството. С договора за повишаване на квалификацията служителят придобивал квалификация в професия, издавал се сертификат от Националната агенция по професионално образование и обучение, признат в ЕС, както и Диплома от Корпорация Макдоналдс, призната в цял свят. Ответницата черпела права от допълнителното споразумение към трудовия договор, което е във връзка с

договора за повишаване на квалификацията и ако не била сключила договора за квалификация, не би получила по-високото възнаграждение, което се полага за по-високата длъжност. Така ответницата се ползвала от икономическите облаги на трудовото правоотношение, което ѝ е било предоставено от допълнителното споразумение, сключено именно защото е сключила договорите за повишаване на квалификацията, поради което не може да се позовава на недействителност на договора за повишаване на квалификацията. Твърди също така, че последиците от обявяването на недействителност настъпват занапред, т.е. не е налице изначална недействителност, на която ответницата да може да се позове в настоящия процес. Съдът неправилно приел, че клаузата по чл.12 от договора за повишаване на квалификацията е обременителна за служителя, който по презумпция е по- слаба страна, което води до неоснователно обогатяване на работодателя и косвено препятства прекратяването по инициатива на служителя на трудовото правоотношение, тъй като този извод според жалбоподателя е в противоречие с чл.234 КТ. Претендира отмяна на решението на СРС в обжалваната част и уважаване на иска изцяло, както и присъждане на разноски за двете съдебни инстанции и заповедното производство.

Въззиваемият ответник, с подадения в срок отговор на въззивната жалба оспорва същата, като излага подробни съображения относно правилността на обжалваното решение и моли да бъде потвърдено. Претендира адвокатско възнаграждение по реда на чл.38 от ЗАдв.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакуваното съдебно решение, намира за установено следното:

Съгласно разпоредбата на чл.269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т.1 от ТР №1/09.12.2013 г. по тълк.д. №1/2013 г. на ОСГТК на ВКС. Настоящият случай не попада в двете визирани изключения, поради което въззивният съд следва да се произнесе по правилността на решението само по наведените оплаквания в жалбата.

Процесното първоинстанционно решение е валидно, допустимо и правилно в обжалваната му част, като въззивният състав споделя мотивите му, поради което и на основание чл.272 ГПК препраща към мотивите на СРС. Във връзка доводите в жалбата за неправилност на решението, следва да се добави и следното:

Между страните не се спори относно съществуването между тях трудово правоотношение по представения по делото трудов договор №600748/13.03.2017г., съгласно който ответницата е назначена на длъжността „готвач, заведение за бързо хранене“ с работно място в гр. София, бул. „Ал. Малинов“, ресторант Младост, дневно работно време от 8 часа, почасово трудово възнаграждение в размер на 4лв. на час и с уговорен срок за изпитване- 6 месеца в полза на работодателя, като изпълнението на трудовите задължения е започнало на 14.03.2017г.

Не спори и относно сключването на договор за повишаване на квалификация към трудов договор от 01.02.2018г., съгласно който ищецът като работодател се е задължил да проведе на ответницата като служител курс за повишаване на квалификация за длъжността „мениджър“, а ответникът се е задължил да я усвои. **Съгласно чл.12 от този договор** служителят се задължил да не прекратява трудовото правоотношение по време на обучението и в срок от 18 месеца след завършването му, като при неизпълнение на това задължение съгласно чл.13 от договора дължи неустойка в размер на 1200лв.

Не се спори и относно сключването на допълнително споразумение към трудовия договор №888/01.04.2018г., с което ответницата се съгласила да изпълнява длъжността „салонен управител“, със същото работно място и при основно трудово възнаграждение от 4,77лв. на час за дневен труд, допълнително възнаграждение за продължителна работа от

0,03лв. на час за дневен труд. **Съгласно чл.10 от допълнителното споразумение** в случай на прекратяване на трудовия договор по инициатива или по вина на работника, работодателят може да търси възстановяване на разходите, които е направил във връзка с фирмената квалификация или обучение на служителя.

Установява се от представената по делото разпечатка на таблица за периода 23.01.2018г.-25.01.2018г. за проведен курс „Basic Shift Management Class“, че ответницата успешно е завършила курса на обучение на 25.01.2018г.

Между страните не се спори, че с молба от 23.04.2018г. ответница та е поискала прекратяване на трудовия договор с двумесечно предизвестие, считано от 24.06.2018г., както и че със заповед от 08.06.2018г. трудовото правоотношение е прекратено на основание чл.326, ал.1, вр.ал.2 КТ.

Съгласно разпоредбата на чл.234 КТ 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 който договор се определят професията и специалността, по която работникът или служителят ще се обучава; мястото, формата и времето на обучението; финансовите, битовите и други условия за времето на обучението. Страните могат да уговорят задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години и отговорност при незавършване на обучението, както и при неизпълнение на задължението служителя да работи при работодателя за определен срок.

Според трайно установената съдебна практика договорът по чл.234 КТ има характер на трудов, но по отношение на въпросите, свързани с неговото изпълнение и последиците му, са приложими общите правила за договорите и изпълнението, респ. по отношение на отговорността за неизпълнение следва да се приложи гражданския закон. От тази гледна точка клаузата за неустойка принципно е валидна и допустима. В случая обаче, както правилно е отбелязал и първостепенният съд, в т.10 от сключеното между страните допълнително споразумение от 01.04.2018г. към трудов договор от 13.03.2017г. страните са уговорили, че при прекратяване на трудовия договор от страна на служителя или по негова вина, работодателят може да търси възстановяване на разходите, които е направил във връзка с фирмената квалификация или обучение на служителя. Договорът за повишаване на квалификация от 01.02.2018г. урежда именно такава квалификация и обучение. Независимо от уговарянето на отговорност на служителя в два отделни договора (трудова и договора по чл.234 от КТ за повишаване на квалификацията), тази отговорност касае една и съща хипотеза (един и същ правопораждащ факт)- предсрочно и едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от служителя, или по негова вина. Следователно са уговорени две обезщетения за едно и също неизпълнение на задължението по чл.12 от договора за повишаване на квалификацията и е налице недопустимо кумулиране на еднородни обезщетения за едно и също неизпълнение. Ето защо и настоящият състав достига до извода за нищожност поради противоречие с добрите нрави, на клаузата за неустойка в размер на 1200лв. по чл.12 от договора за повишаване на квалификация от 01.02.2018г., на която ищецът основава претенцията си. Тази нищожност е изначална (към момента на сключването на договора), поради което са неоснователни и доводите на жалбоподателя, че последиците от обявяването на недействителност настъпват само занаяпред- разпоредбата на чл.75 от КТ касаят съвсем различни хипотези и е неотнормисима към настоящия случай.

Предвид гореизложеното решението следва да бъде потвърдено като правилно.

По разностите:

При този изход на въззивното производство на процесуалния представител на въззиваемия ответник следва да се определи и присъди адвокатско възнаграждение по реда на чл.38, ал.2 от ЗАдв в размер на 300 лева.

Предвид изложените съображения, съдът

РЕШИ.

П Е Ш И К .

ПОТВЪРЖДАВА решение №20059127 от 05.03.2021г., постановено по гр.дело №6423/2019г. по описа на СРС, ГО, 87 с-в.

ОСЪЖДА „С.Б.“ЕООД, ЕИК ***** да заплати на адв.М.Д. от САК сумата от 300 лева (триста лева)- адвокатско възнаграждение по чл.38, ал.2 от ЗАдв за въззивната инстанция.

Решението не подлежи на касационно обжалване, на основание чл.280, ал.3 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____