

РЕШЕНИЕ

№ 14685

гр. София, 04.09.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 81 СЪСТАВ, в публично заседание на
шести юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: СВЕТЛАНА ХР. ПЕТКОВА

при участието на секретаря НАТАША П. МЕРЕ.
като разгледа докладваното от СВЕТЛАНА ХР. ПЕТКОВА Гражданско дело
№ 20211110130113 по описа за 2021 година

Предявени са осъдителни искове с правно основание чл. 92, ал.1 ЗЗД вр. чл. 234, ал.3, т.1 КТ и чл. 220, ал.1 КТ от „Луфтханза Техник София“ ООД против П. З. И. за сумата от 22913,18 лв., представляваща неустойка по чл. 5.3. от договор за квалификация от 03.12.2014г. за неизпълнение на задължение за работа при ищеца в срок от 5г. и 6 месеца от сключване на трудов договор, и сумата от 4773 лв. /допуснато увеличение размера на исковата претенция по чл.214, ал.1 ГПК в о.с.з. от 14.03.2023г./, представляваща обезщетение за неспазено тримесечно предизвестие за прекратяване на трудов договор № 1146/09.10.2015г., съединени при условията на евентуалност с искове с правно основание чл. 92, ал.1 ЗЗД и чл. 220, ал.1 КТ от „Луфтханза Техник София“ ООД против П. З. И. за сумата от 22913,18 лв., представляваща неустойка по чл. 8, ал.2 от трудов договор № 1146/09.10.2015г. за неизпълнение на задължение за работа при ищеца в срок от 5г. и 6 месеца от сключването на договора, и сумата от 4773лв. /допуснато увеличение размера на исковата претенция по чл.214, ал.1 ГПК в о.с.з. от 14.03.2023г./, представляваща обезщетение за неспазено тримесечно предизвестие за прекратяване на трудов договор №1146/09.10.2015г., съединени при условията на евентуалност с искове с правно основание чл. 79, ал.1, пр.2 ЗЗД и чл. 220, ал.1 КТ за сумата от 22913,18 лв., представляваща обезщетение за вреди за неизпълнение на задължение за работа при ищеца в срок от 5г. и 6 месеца от сключването на трудов договор № 1146/09.10.2015г., и сумата от 4773 лв. /допуснато увеличение размера на исковата претенция по чл.214, ал.1 ГПК в о.с.з. от 14.03.2023г./, представляваща обезщетение за неспазено тримесечно предизвестие за прекратяване на трудов договор № 1146/09.10.2015г., ведно със законна та лихва върху всяка от

главниците от датата на депозиране на исковата молба до окончателното изплащане.

Ищецът „Луфтханза Техник София“ ООД твърди, че сключил с ответника договор за квалификация от 03.12.2014г., по силата на който ответникът се задължил да премине обучение по финансиран от ищеца курс за авиомеханици за нуждите на изпълнение на работата при ищеца, както и да работи по придобитата квалификация при ищеца за срок от 5 години и 5 месеца от датата на влизане в сила на трудов договор. Във връзка с обучението ищецът направил разходи в размер на 12 778 лв. и заплатил на ответника месечни стипендии, които за срока на договора се равнявали на сумата от 5333,77 лв. Ответникът завършил успешно курса за авиомеханици, след което сключил трудов договор с ищеца за работа по придобитата квалификация на 09.10.2015г., в който била включена клауза за неустойка в случай на неизпълнение на задължението на служителя да работи по придобитата квалификация в предвидения срок. На 06.11.2017г. ответникът прекратил трудовия договор без предизвестие на основание чл. 327, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ, които ищецът счита за неосъществени. С оглед обстоятелството, че ответникът не спазил уговорката по трудовия договор да работи при ищеца за определения срок ищецът претендира заплащане на част от неустойката, уговорена по чл. 5.3 от договора за квалификация в размер, съответен на неизпълнената част от договора, както и на обезщетение с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 4773 лв., представляваща обезщетение за неспазен срок на предизвестие при прекратяване на трудовия договор от служителя. При условията на евентуалност претендира неустойка по чл. 8, ал.2 от трудовия договор за неспазване на същото задължение, както и обезщетение по чл. 220, ал.1 КТ. В условията на евентуалност ищецът претендира заплащане на обезщетение за вреди, изразяващо се в заплатени разходи за проведено обучение по договора за квалификация от 03.12.2014г., както и обезщетение по чл. 220, ал.1 КТ.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК ответникът П. З. И. е депозирал отговор на исковата молба, с който оспорва предявените искове. Не оспорва, че е сключил договор за квалификация от 03.12.2014г. и трудов договор от 09.10.2015г. с твърдяното в исковата молба съдържание. Оспорва наличието на изискваните от закона реквизити в договор за квалификация. Твърди, че за упражняване на твърдяната квалификация „авиомеханик“, съответно за заеманата от него длъжност се изисква свидетелство за правоспособност, издавано по реда на Наредба №1 от 16.01.2003г. за свидетелствата за правоспособност на авиационния персонал. Навежда твърдения, че след успешното завършване на процесното обучение му е издаден сертификат, удостоверяващ придобиване на квалификация, различна от уговорената с договора от 03.12.2014г. Счита, че трудовото правоотношение е прекратено по вина на работодателя, с оглед на което ответникът се е освободил от отговорността си по

договора за квалификация и не дължи претендираното обезщетение по чл. 220, ал.1 КТ, респективно неустойките по договора за квалификация и трудовия договор. Прави възражение за нищожност на неустоечните клаузи, в т.ч. и по отношение уговорения срок за работа по квалификацията за времето над 5 години. Поддържа, че са били налице основанията по чл. 327, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ, на които е прекратено трудовото правоотношение между страните, тъй като работодателят в противоречие с разпоредбата на чл. 142, ал. 2 КТ е въвел перманентно сумирано отчитане на работното време. Евентуално оспорва размера на претендираното обезщетение с довод, че не е съобразен със самоучастието на ответника при финансиране на обучението, както и отработеното време по трудовия договор. По изложените съображения моли за отхвърляне на предявените искове и присъждане на разноски за производството.

Съдът, след като взе предвид доводите на страните и след оценка на събраните по делото доказателства намира от фактическа страна следното:

Между страните по делото е сключен Договор за квалификация от 03.12.2014г., по силата на който ищецът се задължава да организира, финансира и проведе Курс за авиомеханизми съвместно с „Институт по Въздушен транспорт“ на ответника, който поема задължението да положи дължимата професионална грижа по време на обучението и да премине необходимите изпити, за да го завърши. Предвидена е и продължителността на обучението – 36 седмици, при уговорена начална дата-16.01.2015г. Работодателят се задължава да заплати разходите за провеждане на обучението, възлизащи на 10 000 лв., както и всички допълнителни разходи, сторени в хода му. Същият е поел задължение и да осигурява средства за издръжка на обучаваното лице – стипендия - в размер на 600 лв. – бруто месечно, платими по банков път от 5-то до 10-то число на месеца, следващ този, за който се изплащат. Ответникът е поел насрещни задължения да не предприема каквито и да е преки или косвени действия, които по какъвто и да е начин могат да увредят работодателя или да доведат до уронване престижа, репутацията и доброто му име, както и да не разкрива пред трети лица конфиденциална информация относно последния, вкл. свързана с търговски тайни, производствени и технологични практики, които са били узнати от обучавания при изпълнението на договора. Като санкция за неизпълнението на тези задължения е предвидена неустойка в размер на 10 000 лв., компенсираща ищеца за претърпените вреди и сторените за обучението разноски. Със сключване на процесния договор ответникът е поел и задължението след успешно приключване на обучението, определено съгласно чл. 2.6 като издаването на удостоверение на ответника от ИВТ при успешно полагане на всички изпити от учебната програма, да постъпи на работа при ищеца на длъжност „Авиомеханик“ за срок не по-малък от 5,5 години, считано от сключването на трудов договор, при стартова месечна основна заплата от 960 лв. и срок на изпитване не по-дълъг от 6 месеца, уговорен в полза на работодателя. В тази

връзка в чл.5.3. от договора е уговорена неустойка в размер на 30 000 лв., дължима в случай на едностранно прекратяване от страна на ищеца на сключения от него трудов договор без да е налице съществено неизпълнение, допуснато от ищеца, или в случай, че трудовият договор бъде прекратен преди изтичане на 5,5 години от сключването му по причина, за която обучаваният пряко или косвено отговаря. Страните са постигнали съгласие и че предвидените в договора неустойки не ограничават правото на ищеца да претендира обезщетение по общия ред за по-големи вреди и пропуснати ползи, ако размерът им надвишава този на съответната неустойка, вкл. и за реалния размер на направените разноски за обучението.

На ищеца са издадени Фактури № 0000010682/22.01.2015г. и №0000011609/01.10.2015г. за сумите съответно 128427,62 лв. с ДДС, представляваща авансово плащане в размер на 80% от стойността на 12 бр. Курсове Structures S7, започнал на 19.01.2015г., при единична цена 8918,5848 лв. без ДДС, и 32106,90 лв. с ДДС, представляваща 20% от стойността на 12 бр. Курсове Structures S7, завършили на 30.09.2015 г.

По делото е представен препис от Сертификат на английски език, издаден на ответника. От изслушаната по делото съдебна експертиза, се установява, че същият представлява Удостоверение от 30.09.2015г., издадено на ответника, в уверение на това, че същият е присъствал и успешно завършил Теоритичен и практичен курс на обучение за авиационен техник към Луфтханза Техник София (АУЦС) по специализация: „Структурен ремонт“ за периода 09.01.2015г. – 30.09.2015г. При разпита си по реда на чл.200 ГПК в съдебно заседание вещото лице пояснява, че името на курса следва да се чете като „Теоретичен и практичен курс на обучение за техник на въздухоплавателни средства“.

Между страните е сключен Трудов договор №1146/09.10.2015г., по силата на който ответникът заема длъжността „Авиомеханик“, код по НКПД 3155301 срещу задължение за заплащане на основно месечно трудово възнаграждение от работодателя в размер на 960 лв., платимо до 10-то число на месеца, следващ този за който е дължимо, при уговорен в полза на работодателя срок на изпитване от 6 месеца. В чл. 1, ал.3 от договора изрично е регламентиран характерът на работата, а именно - техническо обслужване на авиационните системи на самолета. Определено е и мястото на работа – адреса на управление на работодателя в гр. София или всяко друго място, посочено от последния. Предвиден е тримесечен срок за прекратяване на договора с предизвестие за всяка от страните. В чл. 8, ал.1 от договора е възпроизведено и поетото от ответника със сключване на процесния договор за квалификация задължение да работи в ищцовото дружество за срок от 5,5 години, считано от датата на влизане в сила на трудовия договор, с оглед придобитата при обучението квалификация. Като санкционна последица при неизпълнение на посоченото задължение е уговорена неустойка в размер на 30000 лв., алтернативно неустойка в размер на всички разходи,

направени от работодателя за обучение и стипендия на ответника, като изборът между двете неустойки е предоставен на ищеца. Неустойката следва да бъде заплатена в 14-дневен срок от прекратяване на договора. Изрично е регламентирана и възможността работодателят да претендира обезщетение по общия ред за по-големи вреди и пропуснати ползи в случай, че размерът им надвишава предвидените в договора неустойки. Страните са постигнали съгласие работникът да изпълнява трудовите си задължения на пълно работно време – 8-часов работен ден при условията на 5-дневна работна седмица с продължителност 40 часа, като при необходимост работодателят може да въвежда сменен график с продължителност на работната смяна 12 часа при сумирано изчисляване на работното време за период от 6 месеца. Видно от чл. 4, ал.4 от договора, ответникът е дал изричното си съгласие да полага нощен труд, както и на сменен график на работа.

Като писмено доказателство по делото е приета и длъжностна характеристика за длъжността „Авиомеханик“, видно от която ответникът следва да извършва всички дейности по ремонта и поддръжката на самолета или неговите части, вкл. инспекции, корекции и функционални тестове, поръчва самолетни материали, подпомага развитието и документирането на работните процедури и процеси в производството, осигурява прогреса в работата, която се извършва по самолета в съответствие с плана за проекта, подписва съответните документи, когато дейността е приключила, отговаря за поддържане валидността на лиценза си за ремонт и поддръжка на самолети, подпомага производствените проекти при необходимост и по молба. Като необходими качества и умения за заемане на длъжността е посочено наличието на техническо образование. Представени са и Правила за допълнителни плащания и социални придобивки на ищеца, съгласно които когато събота или неделя са част от планираното седмично работно време работодателят заплаща допълнително по 1 лв. бруто за всеки отработен астрономически час. Предвижда се, че ако работното време включва 3 или повече работни часа нощен труд, а именно в диапазона 22:00 часа – 06:00 часа, целият работен график за съответния работен ден на служителя се приема за нощен и всеки астрономически час положен труд се заплаща по 1 лв. бруто допълнително. Уговорено е и компенсационно възнаграждение за труд 10 или повече часа в 4 или повече последователни дни в размер на 5 лв. бруто на час допълнително за отработеното време, надхвърлящо осемте стандартни часа. Регламентирана е и схема на заплащане на трудово възнаграждение при включване на работника в график за дежурство „на повикване“.

Със Заповеди №18/22.01.2016г., №105/22.07.2016г., №5А/20.01.2017г., №141/21.07.2017г. ищецът е установил сумирано изчисляване на работното време с календарен период на отчитане 6 месеца, за периода 23.01.2016г. – 22.01.2018г. вкл. за отдел Trainees Line и длъжността „Авиомеханик“.

Със Заповед №164/22.08.2017г., връчена на ответника на 22.08.2017г., ищецът е наложил на последния дисциплинарно наказание „забележка“ за това, че на 12.06.2017г. по време на неговата нощна смяна, съгласно предоставен му график, не е бил на работното си място без уважителна причина и без знанието и разрешението на прекия си ръководител, както и не е изпълнил възложената му работа в изискуемото количество.

С нотариална покана рег. № 27650, том 9, акт №185 от 01.11.2017 г. на Нотариус № 595 на НК, връчена на ищеца на 06.11.2017г., ответникът е отправил изявление, с което прекратява без предизвестие на основание чл. 327, ал.1, т.2 и 3 КТ процесния трудов договор, сключен между страните, като изброява извършени спрямо него от страна на работодателя нарушения на трудовото законодателство, изразяващи се в незачитане на достойнството му по време на изпълнение на възложената работа, оказване на психически тормоз, възлагане на работа, невключена в длъжностната характеристика, сумирано изчисляване на работното време и изготвяне на работните графици, вкл. паралелно установяване на сумирано изчисляване на работно време и фактическо въвеждане на ненормиран работен ден, неосигуряване на минималните законоустановени почивки и безопасни условия на труд, неправилно начисляване и изплащане на основни и допълнителни трудови възнаграждения, както и командировъчни пари, неправилно отчитане и заплащане на извънреден труд и други. Със същата ответникът е отправил и покана за оформяне и предаване на трудовата му книжка, както и за издаване на заповед за прекратяване трудовото правоотношение, като заявил претенция и за изплащане на обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестието.

В тази връзка ищецът е издал Заповед № 233/06.11.2017г. за обявяване на трудовия договор, сключен между страните, за прекратен на основание чл. 327, ал.1, т.2 КТ, считано от 06.11.2017г., като е признало задължението си за плащане на обезщетение по чл. 224 КТ за неизползван платен годишен отпуск.

За изясняване на спора по делото е допусната съдебно-счетоводна експертиза, от заключението на която се установява, че за проведеното на ответника обучение в периода м. януари 2015г. – м. октомври 2015г. по придобита от него квалификация „Авиомеханик по програма за обучение Structure S7, проведено от ищеца и ИВТ, ищецът е заплатил на ИВТ сумата от 13377,88 лв. с ДДС, представляваща цена за проведено обучение на 1 лице. Същият е заплатил на ответника и стипендия в общ размер на 5333,77 лв. за периода м. януари 2015г. – м. октомври 2015г. Вещото лице констатира и че ответникът е заплатил сумата от 1000 лв., представляваща самоучастие в заплащането на цената за проведения му курс за авиомеханици. Установява се, че реално положеният от ответника труд, при съобразяване болничните, отпуските и дните за компенсация, възлиза на 517,13 часа в периода 12.10.2015г. – 22.01.2016г.,

1023,18 часа в периода 23.01.2016г. – 22.07.2016г., 827,16 часа в периода 23.07.2016г. – 22.01.2017г., 875,36 часа в периода 23.01.2017г. – 22.07.2017г., 274,26 часа в периода 23.07.2017г. – 06.11.2017г., при нормална продължителност на работното време за всеки период съответно 552 часа, 904 часа, 720 часа, 776 часа и 264 часа, като за всеки от периодите с изключение на последния, работодателят е отчетел по-малко работни часове от действително положените от ответника. Изяснява се и че във всеки от периодите работникът е полагал извънреден труд съответно 35,27 часа, 119,18 часа, 107,16 часа, 99,39 часа и 10,26 часа, като за част от него работодателят не е отчетел и не е заплатил възнаграждение в размер на съответно 971, 88 лв. за периода 23.01.2016г. – 22.07.2016г., 981,77 лв. за периода 23.07.2016г. – 22.01.2017г., 1300 лв. за периода 23.01.2017г. – 22.07.2017г. и 86,01 лв. за периода 23.07.2017г. – 06.11.2017г.

По делото е разпитан свидетелят Г.Д.Д., от показанията на който се установява, че същият е преминал процесният курс на обучение заедно с ответника, като през м. октомври 2015г. двамата са започнали работа при ищеца на длъжността „Авиационен механик“ със специалност „Структурни ремонти“. Споделя, че са имали достъп до график на работа, от който можело да се установи какво е зададено като работа в рамките на седмица или 2 напред, въпреки че теоритично било възможно и за 1 месец. Обикновено се работело от 8 до 17 часа, но се налагало и полагане на труд извън графика при необходимост, за което работниците бил известявани от тим лидера ежедневно. Пояснява, че оставането на работа след работно време е по преценка на тим лидера, като не си спомня дали той предварително е казвал колко време ще продължи извънредният труд. Споделя, че има автоматизирана система за отчитане на работното време с пръстов отпечатък, който задължително се полага при приключване на работа, но не помни това да е било извършвано при ползване на почивки. Свидателят излага, че с ответника са имали различни тим лидери и са работили на различни линии, като работата по начало е една и съща, но е възможно за текущия самолет да има проблеми. Твърди, че всеки е знаел какво прави другият, тъй като били все още нови и си споделяли. Отрича с ответника да са се засичали извън работното време по график.

Разпитан като свидетел по делото, Г.А.М. – служител на ищеца, разяснява, че правилата за почивки са едни и същи за процесния период, като за служителите със 7 и повече присъствени часа е даван 1 час почивка независимо дали отбелязват, че я ползват или не, като същата се приспада от работното време. В процесния период хората пропускали да отбелязват кога излизат и се връщат от почивка, поради което се взело решение отбелязването да се спре и автоматично да се приспада 1 час на всички. В тази връзка описаният механизъм на регистриране на присъствие и ползване на почивка се подкрепя и от изложеното от свидетелката И.Г.Г.. Свидателят В. пояснява и че положените часове извънреден труд се заплащали в 2 пера, посочени във фишовите за заплати – извънреден труд и допълнителен бонус, платими на една и съща ставка –

1,5 от ставката на работника. Твърди, че компенсацията се ползва в 2 случая – като почивен ден по график или като възможност служителю да почива за сметка на извънреден труд, който е натрупал, за да не ползва отпуска си. Компенсацията не отнема от работните часове, но и не добавя такива, тя е минус за извънредния труд, тъй като представлява работен ден, в който служителю не работи.

По делото са събрани и показанията на свидетеля Т.В.С., от които се установява, че през 2015г. е било въведено сумирано изчисляване на работното време. Свидетелю разказва, че е имало графици на работа за авиомеханиците, обхващащи период от 1 месец, които съществували формално, но се променяли постоянно. Тим лидерите давали предложения за нанасяне на промени в тях. Уведомяването за промените ставало по различен начин, като понякога дори не се извършвало такова, а служителите разбирали, че не са на работа в конкретния ден едва когато дойдат на работното си място. Пояснява, че обикновено на служителите се съобщавало устно, че трябва да останат да работят и след работно време. Твърди, че отпуск – компенсация имало тогава, когато няма работа за служителю и работодателят го пуск в отпуск, като начислява минус 8 работни часа и след това изисква служителю да ги отработи в удобно за компанията време. Разказва, че имало часова банка, в която половината от отработените часове влизат, а другата половина се изплаща като извънреден труд в края на текущия месец. В тази насока са и показанията, дадени от свидетеля Г.. Свидетелю С. отрича да се е осигурявала физиологична почивка за сметка на работодателя. Не помни на ответника да са му възлагани задачи, несвързани с длъжностната му характеристика, но е имало и други случаи на оплаквания в тази насока. Посочва, че не е познавал ответника, докато последният не се обърнал към него, като му разказал за случай, в който бил изнудван от служители на компанията г-жа А.Б. от отдел „Личен състав“ и г-н С.К. – и. д. инженер проекти, да лъжесвидетелства срещу други двама колеги, като в случай на отказ е заплашен самият той от уволнение.

Като свидетел по делото е разпитана и И.Г.Г., която заявява, че при ищеца работят хора, наречени условно авиомеханици, изпълняващи задачи във връзка с техническо обслужване на въздухоплавателни средства. Отрича да е възможно човек, непрестанно теоретично и практическо обучение, съобразено с оторизационната програма, да бъде назначено на позиция авиомеханик, но не е задължително лицето, което постъпва на работа при ищеца, да притежава лиценз, тъй като при извършване на самолеторемонтни дейности са ангажирани както лицензирани служители, така и непритежаващи лиценз, но оторизирани по оторизационна система на ищеца. Пояснява, че „компенсация“ не е отпуск, не е болничен, а по-скоро почивен ден по график. Твърди, че пряката отговорност се носи от тим-лидера и той би могъл да планира ежедневните дейности, както и че за процесния период са съществували и 6-месечни графици за работа, но не знае дали такива са били налични за ответника.

Подаването на информацията за промените се извършвало от лицата, които изготвят същите графици. За всяка промяна в графика служителите получавали имейл. Признава, че се е налагало служителят да работи извън часовия диапазон на определената дневна смяна в много случаи, когато ремонтната дейност не може да се прекъсне точно в часа и това налагало да се продължи до приключване на съответната непрекъсваема задача. За това служителят бил уведомяван от прекия ръководител и продължавал да изпълнява дейността си, ако е съгласен, или си тръгвал.

При така установеното от фактическа страна съдът достига до следните правни изводи:

С договорите за професионална квалификация и преквалификация не се уговаря престирането 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 ЗЗД, а не по аналогия уредбата за трудовия договор. С реш. № 31/22.03.12 по г. д. № 1393/10, IV ГО, реш. № 227/19.04.11 по г. д. № 1861/10, IV ГО, реш. № 665/19.05.2010 по г. д. № 706/2009, IV ГО е прието, че по отношение на въпросите, свързани с неговото изпълнение и последиците от това, приложими са общите правила за договорите и изпълнението, респективно относно отговорността за неизпълнение, следва да се приложи гражданския закон.

В разпоредбата на чл.234, ал.2 и ал.3 са уредени задължителните и факултативните елементи на договора, като съгласно ал. 2 с договора 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, а съгласно ал. 3 страните могат да уговорят задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години, както и отговорност при незавършване на обучението, както и при неизпълнение на задълженията по предходната точка.

В случая, видно от б.ii от процесния договор, е дефинирана ясно професионалната квалификация, която обучаваният следва да придобие след успешното завършване на процесното обучение - авиомеханик. Нещо повече, в чл.1.3 се съдържа и изрична уговорка, че след приключване на обучението страните следва да сключат трудово договор, по силата на който ответникът да заема именно тази длъжност.

По отношение на твърдението на ответника, че за упражняване процесната длъжност, съответно придобиване на квалификация по специалността „авиомеханик“ се изисква притежаване на свидетелства за правоспособност, издавани по специален ред и от специализиран орган, съдът намира следното: с Наредба №1 от 16.01.2003г.

за свидетелствата за правоспособност на авиационния персонал се регламентират лицата от авиационния персонал, на които се издават свидетелства за правоспособност, както и условията, изискванията и реда за издаване на същите. Съгласно чл. 24, ал.1 и чл. 27, ал.1 от Наредбата (в редакцията към момента на сключване на процесния договор за квалификация) като Обучение за придобиване на свидетелства за правоспособност, квалификационни класове и разрешения се извършва в авиационни учебни центрове (АУЦ) с издадено или признато от ГД "ГВА" свидетелство за АУЦ съгласно Наредба № 27 от 2000 г. за авиационните учебни центрове (ДВ, бр. 32 от 2000 г.), като компетентен орган за издаване на процесните свидетелства за правоспособност, е Главна дирекция "Гражданска въздухоплавателна администрация" към министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията. Предвижда се, че такива свидетелства се изискват и за лицата, извършващи техническо обслужване на граждански ВС. В тази връзка, следва да се изясни обхвата на професиите, лицата по които извършват именно дейност по техническо обслужване на въздухоплавателни средства. Съгласно чл.5, ал.4 от Наредба № 27 от 2000 г. за авиационните учебни центрове, списъкът на професиите и специалностите в гражданското въздухоплаване, за изпълнението на които се изисква свидетелство за правоспособност, се съдържа в раздел I на приложение № 1 към Наредбата. Видно от подраздел I.е. от същия, в обхвата на професиите, упражняването на които изисква свидетелство за правоспособност, е включен Персонал за техническо обслужване на въздухоплавателните средства – клас А, а именно: Авиотехник/авиоинженер по техническо обслужване на самолети с газотурбинни двигатели - Клас В1.1., Авиотехник/авиоинженер по техническо обслужване на самолети с бутални двигатели - Клас В1.2., Авиотехник/авиоинженер по техническо обслужване на хеликоптери с газотурбинни двигатели - Клас В1.3., Авиотехник/авиоинженер по техническо обслужване на хеликоптери с бутални двигатели - Клас В1.4., Авиотехник/авиоинженер по техническо обслужване на въздухоплавателните средства (авионикс) - Клас В2, и Авиоинженер по техническо обслужване на въздухоплавателните средства - Клас С.

Предвид това съдът намира, че професията/квалификацията „Авиомеханик“ не фигурира сред горепосочените лимитативно изброени професии и специалности, за които се изисква процесното свидетелство за правоспособност, издавано при условията и по реда, определен с Наредба № 1 от 16.01.2003г. за свидетелствата за правоспособност на авиационния персонал. Нещо повече, в случая не се касае и за използване на синоним на професията „авиотехник“ или „авиоинженер“, доколкото в Националната класификация на професиите и длъжностите те са разграничени като са вписани под различни кодове, съответно 31553001 – „Авиомеханик“, 21525015 „Авиоинженер, радиооборудване“, 2151502 – „Авиоинженер, енергетик“, 21515021 - „Авиоинженер, електро и приборно оборудване“, 21446048 - „Авиоинженер“ и

31553003 – „Авиотехник“. Ето защо, съдът намира, че за упражняване на професията „авиомеханик“ не се изисква свидетелство за правоспособност, издавано по ГВА, поради което и няма пречка обучение за придобиване на такава квалификация да се извърши чрез обучение и полагане на изпити, различни от определените с Наредба № 1 от 16.01.2003г. В подкрепа на този извод са и показанията на свидетеля Г., които съдът кредитира като логични и обективни. От същите се установява, че в ищцовото дружество се провежда разлика между лица, полагащи труд на длъжността „авиомеханик“, тъй като при извършване на самолеторемонтни дейности са ангажирани както лицензирани служители, така и непритежаващи лиценз, но оторизирани по оторизационна система на ищеца, които извършват само дейност по техническо обслужване на самолетите. По изложените съображения, съдът намира, че страните са обвързани от валиден договор за квалификация, съдържащ изискваните от закона реквизити, и сключен за провеждане на обучение по специалност, придобиването на правоспособност за която не се регулира от законодателя.

По делото не е формиран спор относно обстоятелството, че ответникът П. И. е преминал успешно осигуреното и финансираното от ищеца обучение, за което му е издадено и Удостоверение от 30.09.2015г., като в тази насока са и представените по делото писмени доказателства – присъствени листа, записи от изпитни резултати и Удостоверение за успешно завършен Теоритичен и практичен курс на обучение за авиационен техник към Луфтханза Техник София (АУЦС) по специализация: „Структурен ремонт“ за периода 09.01.2015г. – 30.09.2015г. В тази връзка съдът намира за неоснователно възражението на ответника за наличие на разлика между уговорената с договора квалификация, обучението по която е следвало да бъде проведено, и тази, за която работникът е получил процесното Удостоверение, доколкото е налице съвпадение в периода на провеждане на обучението и периода, посочен в договора за квалификация. Дори такава да е налице, съдът намира, че със сключването на процесния трудов договор от 09.10.2015г. работодателят е обективирал признанието си, че изискванията му за заемане на длъжността „авиомеханик“ са удовлетворени, съответно преминатото от работника обучение е тъкмо изискваното от него, което е осигурил и финансирал въз основа на договора за квалификация от 03.12.2014г., като следва да се посочи и че връзката между двете правоотношения не се оспорва от страните. Нещо повече, свидетелство за същата е и изрично посоченото основание за сключване на процесния трудов договор, а именно завършване на обучението въз основа на договор за квалификация. В допълнение следва да се съобрази, че дори получаването на квалификация, за която е издадено процесното удостоверение, да не съответства на поставените от работодателя изисквания за образование и квалификация за длъжността „авиомеханик“, със сключването на процесния трудов договор, последният е обективирал съгласието си,

че притежаваните от работника или служителя към този момент образование и/или квалификация, съответното липсата на изискваните такива от ищеца не представляват обективна пречка за изпълнението на трудовата функция, доколкото в случая е знаел за това, като индиция за знанието му е Удостоверението, за което няма спор, че му е било представено – в този смисъл Тълкувателно решение № 4/01.02.2021 г. по тълк. д. № 4/2017 г. на ВКС, ОСГК. В този случай, работодателят не разполага с правото да прекрати трудовоправната връзка на основание чл. 328, ал.1, т.6 КТ. Нещо повече, такова несъответствие не обосновава извод за недействителност нито на договора за квалификация, нито на трудовия договор. Предвид изложеното, съдът намира, че страните са обвързани и от валиден трудов договор, сключен на основание чл. 237 КТ, по силата на който ответникът е заемал длъжността „авиомеханик“ при ищеца.

По иска за неустойка по чл. 5.3 от договора за квалификация:

По иска на ищеца по реда на чл.92 ЗЗД, вр. чл.234, ал.3, т.1 и 2 КТ в тежест на ищеца е да докаже наличието на трудовоправна връзка с ответника, сключването на описания договор за квалификация, по отношение на който ответникът е поел задължение да не прекратява едностранно трудовия си договор с ищеца за посочения срок; уговорената неустойка и нейният размер; че ответникът е прекратил едностранно трудовото си правоотношение преди този срок, както и че е изпълнил собственото си задължение, поето по силата на договора за квалификация.

Ответникът от своя страна следва да установи всички възражения за нарушение на трудовоправната му връзка с ищеца, на които се позовава.

Със сключване на процесния договор за квалификация страните са постигнали съгласие за ангажиране на договорната отговорност на ответника в случай, че след приключване на обучението не изпълни задължението си за работа при ищеца за срок от 5,5 години от сключването на трудов договор. В този случай ответникът се е задължил да заплати неустойка в размер на 30 000 лв.

Ответникът навежда възражение за нищожност на процесната клауза, което съдът намира за основателно по следните съображения:

По начало страните могат да уговорят и други, непосочени в чл. 234, ал. 3 КТ условия в договора за повишаване на квалификацията и за преквалификация, вкл. неустойка за обезпечаване на вредите от неизпълнение на поето от работник или служител задължение да остане на работа при този работодател за определен срок, с оглед разпоредбите на чл. 9 и чл. 20а, ал. 1 ЗЗД – така решение № 28/01.07.2011 г. на ВКС по гр. д. № 243/2010 г., IV г. о., решение № 272/05.10.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1637/2010 г., III г. о. и решение № 665/19.05.2010 г. на ВКС по гр. д. № 706/2009 г., IV г. о. 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, т. е. 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. При неизпълнението на поети с договора по чл. 234, ал. 1 КТ задължения са приложими общите правила гражданския закон относно отговорността за неизпълнение на договорите.

Според мотивите на Тълкувателно решение № 1/15.06.2010 г. по тълк. дело № 1/2009 г., ОСТК на ВКС, неустойката е проявление на принципа на автономия на волята в частното право (чл. 9 ЗЗД). С нея страните уговарят предварително размера на обезщетението, което ще заплати неизправната страна, в случай че не изпълни своите задължения, без да е необходимо да се доказва размера на вредите, настъпили от неизпълнението. Неустойката е винаги форма на договорна отговорност, а предпоставките за нищожност на клаузата за неустойка произтичат от нейните функции, както и от принципа за справедливост в гражданските и търговските правоотношения. Преценката за нищожност на неустойката поради накърняване на добрите нрави следва да се прави за всеки конкретен случай към момента на сключване на договора и следва да се приеме за нищожна, ако единствената цел, за която е уговорена, излиза извън присъщите ѝ обезпечителна, обезщетителна и санкционна функции. Прекомерността на неустойката не я прави а priori нищожна поради накърняване на добрите нрави и се преценява към момента на неизпълнение на договора, чрез съпоставяне с вече настъпилите от неизпълнението вреди.

На първо място, следва да се съобрази, че ответникът се е задължил да полага труд при ищеца за срок от 5 години и 6 месеца от сключване на трудов договор на основание чл. 237 КТ. Предвид това и при съобразяване правилото на чл. 234, ал.3, т.1 КТ, което предписва ограничение на максималната продължителност, за която работникът може да поеме задължение да работи при работодателя - 5 години, съдът намира, че в тази част уговорката противоречи на закона, поради което следва да се счита за заместена по право от повелителната норма на чл. 234, ал.3, т.1 КТ, като се приеме, че ответникът се е задължил да работи при ищеца по придобитата квалификация за срок от 5 години (арг. от чл. 26, ал. 4 ЗЗД).

На следващо място, следва да се отчете, че целта на разпоредбата е работата в определения по чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ срок при този работодател да компенсира разходите за обучение – така Решение № 139 от 21.05.2019 г. на ВКС по гр. д. № 3109/2018 г., IV г. о. Освен заплатените от ищеца разходи обаче, съдът счита, че последният търпи и други вреди вследствие неизпълнението на задължението за работа в продължение на пет години, изразяващи се в необходимост от осигуряване на друг работник, който също да отговаря на изискваната от него квалификация за изпълняване на процесната длъжност, съответното провеждане на ново обучение с

продължителност от 36 седмици. Ето защо, съдът като съобрази, че съгласно изводите на вещото лице по допуснатата ССЧЕ, работодателят е заплатил 13377,88 лв. с ДДС за проведеното на ответника обучение, както и 5333,77 лв. за стипендии в периода на обучението, или общо 18711,65 лв., както и необходимост от обезщетяване на другите вреди при неизпълнение на поетото от ответника задължение за работа при ищеца за срок от 5 години, намира процесната неустойка за сумата от 30000 лв. валидна и непрекомерна. За пълнота следва да се отбележи, че освен обезпечителна и обезщетителна функция неустойката изпълнява и наказателна функция, тъй като кредиторът е в правото си да претендира неустойка и когато вреди изобщо не са настъпили, или не са настъпили в предвидения размер. Ето защо, при извършване на преценка за нищожност на неустойката, както и за нейната прекомерност, следва да се държи сметка и за санкционния елемент, поради което критерий не следва да бъде фактът дали тя възлиза точно на размера на действителните вреди, а какво е превишението на неустойката спрямо вредата, съотношението ѝ с цената на договора, дали кредиторът е могъл да избегне вредите при полагане на дължимата грижа – в този смисъл Решение № 65/14.04.2009 г. на ВКС по т. д. № 589/2008.

При този извод на съда следва да се съобрази и наличието на предпоставки за ангажиране договорната отговорност на ответника.

По делото безспорно се установи наличието на валидна трудовоправна връзка между страните по трудов договор от 09.10.2015г., като в тази насока са и представените писмени доказателства – трудов договор №1146/09.10.2015г. и препис от Трудова книжка №4, серия 3 №22538. В тази връзка релевантен за основателността на предявения иск е въпросът за причините за прекратяване на трудовото правоотношение.

За работника съществува законоустановена възможност да прекрати трудовото си правоотношение с работодателя едностранно, без предизвестие, при наличие на някое от изброените в чл. 327 КТ основания. Това негово потестативно право се упражнява чрез едностранно волеизявление, което следва да достигне до работодателя, като последното произвежда действие тъкмо от момента на получаването по аргумент от разпоредбата на чл. 335, ал. 1, т. 3 от КТ, отнасяща се както за едностранните волеизявления на работодателя, така и на работника. Ето защо, независимо дали е налице посоченото в изявлението основание за прекратяване на трудовото правоотношение, то се прекратява автоматично с уведомяването на другата страна. Възобновяването на правоотношението посредством отмяната на прекратяването на трудовото правоотношение на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е предвидено само за работника или служителя. Различните възможности за защита на работника и на работодателя при незаконно едностранно прекратяване на трудов договор са наложени от конституционно признатото право на труд на гражданите и на забраната за

принудителен труд. Правото на работника да иска отмяна на незаконното уволнение е гаранция за спазване на признатото в [чл. 48, ал. 1 от Конституцията](#) право на труд и на признатото в [чл. 56 от Конституцията](#) право на защита, а невъзможността на работодателя да иска отмяна на прекратяването на трудовото правоотношение, извършено едностранно от работника, е гаранция, че не се допуска принудителен труд /труд без съгласието на работника/, както гласи [чл. 48, ал. 4 от Конституцията](#). Затова при неоснователно прекратяване с едностранно изявление от страна на работника или служителя работодателят може да иска само обезщетение [/решения № 203 от 30.05.2011 г. по гр. д. № 832/2010 г. на III ГО, № 144 от 23.02.2010 г. по гр. д. № 3101/2008 г. на I ГО, № 87 от 11.05.2012 г. по гр. д. № 219/2011 г. на IV ГО на ВКС и др. /](#). Работодаателят не може да преценява дали основанието, послужило на работника или служителя за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие, действително е съществувало, за да приеме, че то продължава да обвързва страните и повторно да го прекрати на друго основание. На такава преценка съответно няма право и съдът, разглеждащ спора за законността на последвалото прекратяване на трудовото правоотношение, извършено от работодателя. [Решение № 59 от 16.06.2020 г. на ВКС по гр. д. № 3418/2019 г., III г.о.](#)

Независимо от това, няма пречка въпросът относно законосъобразността на прекратяването на трудовоправната връзка по гореописания ред да бъде разгледан в настоящото производство, като преюдициален, доколкото основанията по [чл. 327, ал.1, т.2 и 3 КТ](#) се базират на наличието на нарушения на трудовото законодателство от страна на работодателя, които са довели до възникване на потестативното право на работника да прекрати трудовия договор едностранно, без предизвестие, съответно работодателят не би могъл да черпи права от собственото си противоправно поведение, включително като претендира обезщетение за вреди от неизпълнения договор за квалификация.

В случая ответникът е обосновал отправянето на изявление за прекратяване на трудовия си договор с ищеца с наличие на хипотезите на [т.2 и т.3 на ал.1 чл. 327 КТ](#). От представения трудов договор се установява уговорка за пълно работно време: 8-часов работен ден при условията на 5-дневна работна седмица с продължителност 40 часа, т. е. нормална продължителност на седмичното работно време по смисъла на [чл. 136 КТ](#). Предвидена е изрично възможност при необходимост работодателят да въвежда сменен график на работа с продължителност на работната смяна до 12 часа и сумирано изчисляване на работното време за период 6 месеца. Графикът на работните смени и сумираното изчисляване на работното време за определен период се определя от работодателя със заповеди. Действително, законът предоставя възможност на работодателя да въведе едностранно, т.е., без съгласието на работника или служителя сумирано изчисляване на работното време седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде подълъг от шест месеца [/ чл. 142, ал. 2 КТ/](#) и сменен

режим на работа /чл. 142, ал. 4/. При сумираното изчисляване на работното време се запазва нормалната му продължителност по чл. 136 КТ в границите на отчетния период и при запазване баланса на работно и свободно време. Следва да се осигуряват задължителните междинни и седмични почивки. Работникът има право на непрекъсната междудневна почивка, която не може да бъде по-малко от 12 часа / чл. 152 КТ/. При сумирано изчисляване на работното време непрекъсната седмична почивка не може да бъде по-малко от 36 часа / чл. 153, ал. 2 КТ/, т.е., въвеждането на сменен режим на работа и сумирано изчисляване на работното време не следва да се разбира и прилага като възможност за полагане на "узаконен" извънреден труд или за въвеждане на удължено работно време.

От представените по делото заповеди на работодателя, се установява, че работодателят е въвел непрекъснато сумирано изчисляване на работното време за отдел Trainees Line и длъжността „Авиомеханик“, в който отдел и на която длъжност е работил ответникът, съгласно изричните отбелязвания върху представените от ищеца фишове за изплатени трудови възнаграждения, издавани на работника. Този метод на изчисляване на работното време е бил въведен веднага след сключване на процесния трудов договор, като това е продължило до прекратяване на процесното трудово правоотношение. От събраните по делото свидетелски показания на свидетелите Димчев, С. и Григорова, които съдят кредитира в тази част като логични и непротиворечиви, се установява, че ищецът действително е създавал графици за работа, от които работникът е можел да узнае в кои дни е на смяна и в кои следва да почива в рамките на следващите 2 седмици, но тези графици са били многократно променяни без своевременно предупреждение. Нещо повече, свидетелката Григорова изрично признава, че в много случаи извършваната от ответника ремонтната дейност не може да се прекъсне точно в часа на приключване на работното му време, което налагало да се продължи до приключване на съответната непрекъсваема задача. Съгласно изложеното от свидетеля Димчев, такова полагане на труд извън работно време се налагало ежедневно. Ето защо, при анализа на свидетелските показания, ведно с останалата част от доказателствената съвкупност - Заповеди №18/22.01.2016 г., №105/22.07.2016г., №5А/20.01.2017г., №141/21.07.2017г. и трудов договор от 09.10.2015г., съдът намира, че по начало характера на работата, възложена от ищеца на ответника, безспорно е налагала непрекъсваем работен процес, което предполага работа на смени при сумирано изчисляване на работното време, но не това е принципно уговореният начин на изчисляване на работното време между страните. Поради това съдът намира, че чрез въвеждане на непрекъснато сумирано изчисляване на работното време за целия период на действие на процесния трудов договор, работодателят е целил заобикаляне на уговорката на чл. 4, ал.1 от договора, като е завишил уговорената в договора нормалната продължителност на работното време, което е довело до полагане на извънреден труд. Съгласно обсъдените по-горе

свидетелски показания, работникът е полагал труд след приключване на работната смяна, което е характерно за работното време при ненормиран работен ден, при който сменният режим е забранен, съгласно чл. 142, ал. 3 КТ (в редакцията, приложима за целия процесен период), което също представлява нарушение от страна на работодателя, обосноваващо правото на работника да прекрати едностранно процесното правоотношение на основание чл. 327, ал.1, т.3 КТ.

Налице е и основанието по чл. 327, ал.1, т.2 КТ, доколкото съгласно изводите на експерта по допуснатата ССчЕ, работодателят е отчел по-малко работни часове от действително положените от ответника, не е отчел действителния размер на часовете положен извънреден труд, съответно не е заплатил дължимото възнаграждение за същия: възнаграждение в размер на 971, 88 лв. за периода 23.01.2016г. – 22.07.2016г., 981,77 лв. за периода 23.07.2016г. – 22.01.2017г., 1300 лв. за периода 23.01.2017г. – 22.07.2017г. и 86,01 лв. за периода 23.07.2017г. – 06.11.2017г.

Предвид това, съдът намира, че ответникът законосъобразно е упражнил потестативното си право по чл. 327, ал.1 КТ, като доколкото причината за прекратяването на трудовоправната връзка между страните е неправомерното поведение на работодателя, изразяващо се в неспазване на уговореното работно време, неправилното му изчисляване и отчитането на положените работни часове, в т.ч. и на извънредния труд, както и незаплащане на дължимото възнаграждение за същия, договорната отговорност на ответника за прекратяване на договора преди изтичане на 5 години от сключването му не следва да бъде ангажирана, а претенцията на ищеца следва да бъде отхвърлена като неоснователна.

По иска с правно основание чл. 220, ал.1 КТ:

По иска по чл. 220, ал.1 КТ ищецът следва да установи, че трудовото правоотношение с ответника е прекратено на основание, което предполага предизвестие.

С оглед извода на съда за законосъобразно прекратяване от страна на ответника на процесната трудовоправна връзка на основание чл. 327, ал.1, т.2 и 3 КТ, при която не се изисква отправяне на предизвестие, неоснователна е и претенцията на ищеца за обезщетение за неспазено такова, поради което същата следва да бъде отхвърлена.

Предвид сбъдването на вътрешнопроцесуалното условие на разглеждане подлежат и предявените в условие на евентуалност искиви претенции.

По иска за неустойка по чл. 8, ал.2 от договора за квалификация:

В процесния договор за квалификация е уговорена неустойка в размер на 30000 лв. за неизпълнение на задължението на ответника да работи в ищцовото дружество за

срок от 5,5 години, считано от датата на влизане в сила на трудовия договор, с оглед придобитата при обучението квалификация.

В тази връзка, съдът намира наведеното от ответника възразжение за нищожност на цитираната клауза за основателно. С процесния договор за квалификация, в съответствие с предвидената в закона възможност, е била предвидена отговорността на ответника, в случай на неизпълнение на задължението му да работи при работодателя по придобитата квалификация в срок от 5 години (с оглед максимално допустимата по закон продължителност), изразяваща се във възникване на задължение да го обезщети като му заплати, съгласно уговореното, сумата от 30000 лв. Целта на разпоредбата е работата в определения по чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ срок при този работодател да компенсира разходите за обучение. Тази отговорност не е била погасена с изтичане срока на договора за обучение, нито с поемане на аналогично задължение по чл. 8, ал. 1 и ал. 2 от трудовия договор, с които разпоредби на практика отговорността за неизпълнение на това задължение се дублира. Уговореното с чл. 8, ал. 1 – 3 от трудовия договор обезщетение е за вреди, които вече са обезпечени с отговорността по чл. 5, т. 7 и т. 9 от договора за квалификация. Поради изложеното съдът намира, че уговорката за неустойка по чл. 8, ал. 2 в трудовия договор противоречи на добрите нрави и на това основание се явява недействителна – в този смисъл е решение № 139 от 21.05.2019г. по гр.д. № 3109/2018г. на ВКС, IV г.о.

С оглед недействителността на клаузата на чл. 8, ал. 2 от трудовия договор, съдът намира ищцовата претенция за неоснователна, поради което същата следва да бъде отхвърлена.

По иска с правно основание чл. 220, ал.1 КТ:

С оглед извода на съда за законосъобразно прекратяване от страна на ответника на процесната трудовоправна връзка на основание чл. 327, ал.1, т.2 и 3 КТ, при което не се изисква отправяне на предизвестие, неоснователна е и претенцията на ищеца за обезщетение за неспазено такова, поради което същата следва да бъде отхвърлена.

С оглед сбъждане на вътрешнопроцесуалното условие на разглеждане подлежат и предявените в условие на евентуалност искиви претенции.

По иска с правно основание чл. 79, ал.1, пр.2 ЗЗД.

С оглед констатираното по-горе неизпълнение на задълженията на работодателя, обусловило едностранното прекратяване без предизвестие преди изтичане на уговорения срок на процесния трудов договор, по който ответникът е изправна страна, съдът намира и тази претенция на ищеца за неоснователна, поради което следва да бъде отхвърлена.

По иска с правно основание чл. 220, ал.1 КТ:

С оглед извода на съда за законосъобразно прекратяване от страна на ответника

на процесната трудовоправна връзка на основание чл. 327, ал.1, т.2 и 3 КТ, при което не се изисква отпращане на предизвестие, неоснователна е и претенцията на ищеца за обезщетение за неспазено такова, поради което същата следва да бъде отхвърлена.

По разноските:

При този изход на спора право на разноски има ответникът. На основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответника сумата в размер на 2600 лЕ., представляваща разноски по делото за заплатено адвокатско възнаграждение, съгласно представени договор за правна защита и съдействие № 887712/21.01.2021г. и договор за правна защита и съдействие № 887729/02.02.2023г.

Мотивиран от горното, Софийски районен съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от „Луфтханза Техник София“ ООД, ЕИК 175382604, срещу **П. З. И., ЕГН *******, искове с правно основание чл. 92, ал.1 ЗЗД вр. чл. 234, ал.3, т.1 КТ и чл. 220, ал.1 КТ за сумата от 22913,18 лв., представляваща неустойка по чл.5.3. от договор за квалификация от 03.12.2014г. за неизпълнение на задължение за работа при ищеца в срок от 5г. и 6 месеца от сключване на трудов договор, и сумата от 4773 лв., представляваща обезщетение за неспазено тримесечно предизвестие за прекратяване на трудов договор №1146/09.10.2015г., ведно със законната лихва върху всяка от главниците от датата на депозиране на исковата молба до окончателното изплащане.

ОТХВЪРЛЯ предявените от „Луфтханза Техник София“ ООД, ЕИК 175382604, срещу **П. З. И., ЕГН *******, искове с правно основание чл. 92, ал.1 ЗЗД и чл. 220, ал.1 КТ за сумата от 22913,18 лв., представляваща неустойка по чл.8.ал.2 от трудов договор №1146/09.10.2015г. за неизпълнение на задължение за работа при ищеца в срок от 5г. и 6 месеца от сключването на договора, и сумата от 4773 лв., представляваща обезщетение за неспазено тримесечно предизвестие за прекратяване на трудов договор №1146/09.10.2015г., ведно със законната лихва върху всяка от главниците от датата на депозиране на исковата молба до окончателното изплащане.

ОТХВЪРЛЯ предявените от „Луфтханза Техник София“ ООД, ЕИК 175382604, срещу **П. З. И., ЕГН *******, искове с правно основание чл. 79, ал.1, пр.2 ЗЗД и чл. 220, ал.1 КТ за сумата от 22913,18 лв., представляваща обезщетение за вреди за неизпълнение на задължение за работа при ищеца в срок от 5г. и 6 месеца от сключването на трудов договор №1146/09.10.2015г., и сумата от 4773 лв., представляваща обезщетение за неспазено тримесечно предизвестие за прекратяване

на трудов договор №1146/09.10.2015г., ведно със законната лихва върху всяка от главниците от датата на депозиране на исковата молба до окончателното изплащане.

ОСЪЖДА „Луфтханза Техник София“ ООД, ЕИК 175382604, ДА ЗАПЛАТИ
н а П. З. И., ЕГН *****, на основание чл. 78, ал.3 ГПК сумата **2600 лЕ.**,
представляваща сторени разноси в производството по настоящото дело.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____