

# РЕШЕНИЕ

№ 723

гр. София, 01.04.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. III-Б СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и втори февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Теменужка Симеонова

Членове: Хрипсима К. Мъгърдичян  
Божидар Ив. Стаевски

при участието на секретаря Михаела Огн. Митова  
като разгледа докладваното от Хрипсима К. Мъгърдичян Въззивно гражданско дело № 20211100513027 по описа за 2021 година

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

С решение от 12.07.2021 год., постановено по гр.дело №71544/2019 год. по описа на СРС, ГО, 55 с-в, са отхвърлени предявените от ЕМ. П. Г. срещу „Т.Д.“ ЕАД искове с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ и с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ а обявяване недействителността на клаузата на т. 3.1 от трудов договор от 24.07.2019 год., с която в полза на работодателя и служителя е бил уговорен шестмесечен срок за изпитване, за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищеца, извършено със Заповед №556 от 05.11.2019 год. на работодателя, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност и за осъждане на ответника да заплати сумата от 90 739.92 лв., представляваща обезщетение по чл. 225 КТ за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението, за периода от 06.11.2019 год. до 06.05.2020 год. и сумата от 15 123.32 лв., представляваща обезщетение, дължимо поради прекратяване на трудовия договор от работодателя без спазване на дължимото предизвестие, ведно със законната лихва върху тези суми, считано от датата на подаване на исковата молба – 09.12.2019 год. до окончателното им изплащане и ищецът ЕМ. П. Г. е осъден да заплати на ответника „Т.Д.“ ЕАД на основание чл. 78, ал. 3 ГПК направените разноски по делото в размер на 6 000 лв.

Срещу решението е подадена в законоустановения срок въззивна жалба от ищеца ЕМ. П. Г.. Жалбоподателят поддържа, че работил при ответното дружество по два трудови договора, в които била въведена клауза за изпитване в полза на работодателя в максимално

допустимия законов срок. Първият договор действал за времето от 06.06.2018 год. до 31.08.2018 год., като бил прекратен по взаимно съгласие на страните. Вторият договор бил сключен на 24.07.2019 год. /по инициатива на работодателя/ и бил породил веднага действие. Същият бил прекратен с оспорената заповед на основание чл. 71, ал. 1 КТ. И по двете правоотношения ищецът бил имал едни и същи функции – командир на самолет Боинг 737, като не му била връчвана длъжностна характеристика. По делото бил представен заверен препис от летателната книжка на ищеца, като от същата било видно, че по двата трудови договора ищецът бил летял на самолет Б 737 като летец, пилот-командир на самолет. Представена била и препоръка, дадена на ответника, на капитан /звание, което било относимо само за пилотите, изпълнявали функциите „капитан на самолет“/ ЕМ. П. Г. при прекратяване на първия трудов договор. Първоинстанционният съд бил приел, че въвеждането на нов изпитателен срок било възможно само в две хипотези: 1/ когато съществено се изменя трудовото функция или 2/ когато между първия и втория договор е изтекъл значителен период от време, както и че по делото е установено, че по двата трудови договора, действали между страните, ищецът е заемал една и съща длъжност „Летец, пилот – командир на самолет Боинг 737“ и не е имало разлика в трудовите функции на служителя, но между прекратяването на първия договор и сключването на втория договор е минал значителен период от време, което обуславяло действителността на въведената клауза за изпитване във втория договор, респ. законосъобразността на уволнението, извършено на основание чл. 71, ал. 1 КТ. Тези изводи били направени в нарушение на императивната норма на чл. 70, ал. 5 КТ. Освен това между прекратяването на първия договор и сключването на втория договор бил изтекъл период, по-малък от 11 месеца /а не 14 месеца, както бил приел СРС/. Курсът на обучение бил задължителен, съобразно изискванията на ГД ГВА и международните авиационни стандарти, винаги при подписване на нов трудов договор, независимо от изтеклото време между първия и втория трудов договор, като аналогичен курс в друга авиационна компания не се зачитал и работодателят бил длъжен да проведе такъв курс със същия пилот при постъпването му на работа. В случай при постъпването си на работа по втория сключен с ответника договор ищецът преминал курс за физическа годност, но с него не било проведено обучение по другите задължителни компоненти, а именно: 1/ Управление на опасни товари, 2/ CRM – Управление на човешки ресурси и 3/ Аварийно-спасителни средства. Неправилен бил изводът на първоинстанционния съд, че следва да бъде установена връзка на „верижност“, т.е., че вторият договор се явява продължение на първия договор. Ето защо моли обжалваното решение да бъде отменено, а исковете – уважени. Претендира и присъждането на направените разноски по делото.

Ответникът по жалбата „Т.Д.“ ЕАД счита, че обжалваното решение следва да бъде потвърдено. Поддържа, че правилно първоинстанционният съд бил приел, че оспорената клауза за изпитване е валидна. Безспорно е, че между двата трудови договора, сключени между страните, бил изминал продължителен период от време, както и че работодателят, с който ищецът бил в трудово правоотношение в промеждутъка, бил трето за спора лице. Допустимо било повторно уговаряне на срок за изпитване. Това не противоречало на духа

на закона и кореспондираше на рисковия характер на авиационната дейност, като в частност срок за изпитване бил уговорен и в полза на служителя /ищеца/, което показвало, че е в негов интерес. Целта на забраната по чл. 70, ал. 5 КТ била да бъде защитен служителя от риска да бъдат заобиколени режимът на срочните договори и на законоустановеност на уволнението и правилата за закрила при уволнение. Целта била да се осуети сключването на „верижни“ или последователни трудови договори с един и същ работодател или с работодатели, които са различни единствено формално, но всъщност всички параметри на работата остават непроменени. Тази забрана обаче не била безусловна и не намирала приложение в разглеждания случай. Видно било от данните по делото, че ищецът бил иницирал прекратяването на първия трудов договор през м.август 2018 год., след което започнал работа при друг работодател, който не бил свързан с ответното дружество, като работил при него значителен период от време. Едва след около година ищецът бил прекратил отношенията си с другия работодател и започнал работа при ответника. Връзката между първия и втория договор била прекъсната, като между двата договора имало изтекъл продължителен период от време. Безспорно било, че качествата на човек – физически и психически, професионалните му умения и способности, както и годността му да извършва точно и пълноценно трудовите функции, не били константни, а търпели промяна във времето. Следователно те можело да бъдат проверени по реда на чл. 70 КТ. Освен това първият трудов договор между страните бил прекратен сравнително бързо след сключването му /под 3 месеца/. Поради това обективно ответникът нямал възможност да изпита ищеца в рамките на уговорения и нормативно установен срок от 6 месеца. Представеното от ищеца извлечение от полетна книжка представлявало частен свидетелстващ документ, издаден от самия пилот и не следвало да се кредитира, а и същото не удостоверявало на кого принадлежи полетната книжка. Не ставало ясно и кои били изискванията на ГД ГВА и международните авиационни стандарти. На следващо място сочи, че искът по чл. 220, ал. 1 КТ не бил обусловен от въпроса дали уволнението е законно или не. Този иск бил предпоставен от обстоятелството дали трудовия договор е прекратен без спазване на изискуемото предизвестие от работодателя, което не е било установено в процеса. Във въззивната жалба липсвали конкретни оплаквания срещу решението на СРС в частта му по тази претенция. Претендира и присъждането на направените разноски по делото.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Първоинстанционният съд е бил сезиран от ЕМ. П. Г. с искова молба, с която срещу „Т.Д.“ ЕАД са били предявени иски с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ и с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ за обявяване за недействителна на клаузата на клаузата на т. 3.1 от трудов договор от 24.07.2019 год., с която в полза на работодателя е бил уговорен шестмесечен срок за изпитване, за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищеца, извършено със Заповед №556 от 05.11.2019 год. на

работодателя на основание чл. 71, ал. 1 КТ, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „Старши пилот“ и за осъждане на ответника да заплати сумата от 90 739.92 лв. – обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението, за периода от 06.11.2019 год. до 06.05.2020 год. и сумата от 15 123.32 лв., представляваща обезщетение, дължимо поради прекратяване на трудовия договор от работодателя без спазване на дължимото предизвестие, ведно със законната лихва върху тези суми, считано от датата на подаване на исковата молба – 09.12.2019 год. до окончателното им изплащане. В исковата молба се твърди, че клаузата за 6-месечен изпитателен срок в полза на работодателя в сключения между страните трудов договор от 24.07.2019 год. е недействителна поради това, че е уговорена след като вече между страните е имало окончателен трудов договор за същата работа и качествата на ищеца са проверени, поради което и незаконосъобразно ответникът прекратил трудовото правоотношение на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

Безспорно е във въззивното производство, а и от събраните писмени доказателства се установява, че на 04.05.2018 год. между страните бил сключен безсрочен договор за длъжността „Старши пилот“, при условията на 6-месечен срок за изпитване в полза на работодателя, като ищецът постъпил на работа на 06.06.2018 год. Това трудово правоотношение било прекратено по взаимно съгласие на страните, като в тази връзка работодателят издал заповед №77 от 31.08.2018 год.

На 24.07.2019 год. между страните бил сключен безсрочен договор за длъжността „Старши пилот“, при условията на 6-месечен срок за изпитване в полза на работодателя и работника, с основно месечно възнаграждение в размер на 12 690.82 лв. и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 761.45 лв. Съгласно чл. 5.3 от договора, в съответствие с вътрешните правила за работната заплата на работодателя ищецът имал право на възнаграждение за всеки летателен час над 50 до 60 летателни часа на месец в размер на левовата равностойност на 25 евро нетно на час, над 60 до 70 летателни часа на месец в размер на 35 евро нетно на час, над 70 до 80 летателни часа на месец в размер на 55 евро нетно на час по фиксирания курс на БНБ и 25 евро бонус за всеки работен ден.

Това трудово правоотношение било прекратено, считано от 06.11.2019 год., със заповед №556 от 05.11.2019 год. изпълнителния директор на ответното дружество на основание чл. 71, ал. 1 КТ. Със заповедта било наредено на ищеца да бъдат изплатени месечно трудово възнаграждение до последния работен ден и обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ за неизползвания платен годишен отпуск. Заповедта била връчена на ищеца на 05.11.2019 год.

Не е спорно във въззивното производството, че ищецът е имал едни и същи трудови функции /съществени права и задължения/ по двата трудови договора.

През периода от 01.10.2018 год. до 24.07.2019 год. ищецът работил като летец – пилот командир в „К.Е.“ ООД.

Като доказателства по делото са приети свидетелства за летателната правоспособност на

ищеца, като наличието на такава правоспособност не е спорно между страните.

Видно е от представеното копие от трудовата книжка на ищеца, че през периода от 06.11.2019 год. до 06.05.2020 год. същият не е започнал работа при друг работодател – встъпил е в трудово правоотношение на 25.07.2020 год.

Установено е въз основа на заключението на вещото лице по допусната и изслушана в първоинстанционното производство съдебно-счетоводна експертиза, което при преценката му по реда на чл. 202 ГПК въззивният съд намира, че следва да бъде кредитирано, че последното получено от ищеца брутно трудово възнаграждение за последния пълен работен месец преди уволнението – м.октомври 2019 год. е в размер на 15 123.32 лв., а в нетен размер – 13 238.93 лв., като в него са включени следните компоненти: 12 690.82 лв. – основно възнаграждение, 761.45 лв. – допълнително възнаграждение за трудов стаж и 1 671.05 лв. – допълнително възнаграждение за изпълнени летателни часове в месеца /заплащането на което е уговорено в трудовия договор/, като дължимото обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ в брутен размер възлиза на 90 739.92 лв., а в нетен размер – 79 433.56 лв., с включено възнаграждение за изпълнени летателни часове за м.октомври 2019 год. в размер на 1671.05 лв., а без това допълнително възнаграждение – възлиза на 80 713.62 лв. в брутен размер, респ. 70 409.89 лв. в нетен размер.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна 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.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо, но е частично неправилно.

**По отношение на исковете по по чл. 74, ал. 4 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:**

Процесното трудово правоотношение е било прекратено на основание чл. 71, ал. 1 КТ. Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанията на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с недействителност на клаузата на т. 3.1 от сключения между страните трудов договор от 24.07.2019 год., с която е уговорен шестмесечен срок за изпитване в полза на двете страни, поради противоречието ѝ с разпоредбата на чл. 70, ал. 5 КТ /която недействителност се претендира да бъде обявена/ – ищецът счита, че се касае за последващ трудов договор при същия работодател за длъжност, която не се отличава от заеманата преди това от него по предходен трудов договор между страните.

Съгласно чл. 74, ал. 1 и 4 КТ, трудов договор или само отделна клауза от него са недействителни, когато противоречат на закона или на колективен трудов договор или ги заобикалят.

Настоящият съдебен състав приема, че трудовият договор със срок за изпитване е самостоятелен трудов договор. Същият се прекратява облекчено /без мотиви, предизвестие,

закрила по чл. 333 КТ, дължими обезщетения/ от страната, в чиято полза е уговорен срокът – чл. 71, ал. 1 КТ. Клаузата със срок за изпитване може да се включи в трудовия договор, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява. Срокът за изпитване предшества окончателното приемане на работа, като за една и съща работа договор със срок за изпитване може да се сключи само веднъж и то при първоначалното приемане на работа – чл. 70, ал. 5 КТ /която норма е императивна/. Т.е. при идентичност на работата повторна проверка на годността на работника с договор по чл. 70 КТ е ненужна и затова законът не я позволява /виж например Решение № 118 от 4.06.2015 год. на ВКС по гр. дело № 6968/2014 год., III г. о., ГК/.

Ограничението по чл. 70, ал. 5 КТ обхваща не само случаите, когато срокът за изпитване се уговаря повторно при съществуващо трудово правоотношение, но и когато след прекратяване на трудовия договор за изпълнение на определена длъжност се сключва нов трудов договор за същата по естеството си трудова функция. Това ограничение произтича от смисъла на клаузата за изпитване – да провери годността на работника или служителя за изпълнява точно определена трудова функция. Изменение на трудов договор в такъв с уговорка за изпитване е допустима само ако едновременно с това се промени и трудовата функция на работника или служителя. Няма възможност за сключване на втори и въобще последващ трудов договор със срок за изпитване със същия работник или служител за същата работа. А „верижни“ договори със срок за изпитване са недопустими, дори и общата им продължителност да е в рамките на определения от закона 6-месечен срок /в този смисъл Решение № 98 от 4.04.2000 год. на ВКС по гр. дело № 1083/99 год., III г. о., Решение № 366 от 28.04.2010 год. на ВКС по гр. дело № 1023/2009 год., IV г. о., ГК/. Разпоредбата на чл. 70, ал. 5 КТ не съдържа изискване уговорката за изпитване да е в рамките на трудово правоотношение, възникнало от един трудов договор, нито определя времева разлика между договорите при вече съществувала уговорка за изпитване.

Следователно, след като в разглеждания случай работодателят вече веднъж е сключил с ищеца трудов договор със срок за изпитване, то след прекратяването му вторият договор за същата длъжност не може да бъде със срок за изпитване. Без значение за този извод е наличието на прекъснато трудово правоотношение между страните, тъй като няма съмнение, че трудовите функции, изпълнявани от ищеца по старото трудово правоотношение и тези по новото правоотношение са еднакви /ответникът нито твърди, нито доказва, че се касае за различни трудови функции, изпълнявани от ищеца по старото и новото трудово правоотношение/. В този смисъл въззивният съд приема, че клаузата на т. 3.1 от процесния трудов договор е недействителна, тъй като противоречи на закона – чл. 70, ал. 5 КТ, а предявеният иск с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ е основателен и следва да бъде уважен /виж Решение № 261 от 7.11.2014 год. на ВКС по гр. дело № 1477/2014 год., IV г. о., ГК, Решение № 11 от 27.01.2015 год. на ВКС по гр. дело № 4911/2014 год., III г. о., ГК/.

Неоснователен е доводът на ответника, че не съществува пречка да се сключи договор със срок за изпитване, тъй като по предходния договор за същата работа не е могъл да се възползва изцяло от правото си да провери годността на ищеца, поради прекратяването му

по взаимно съгласие на страните. И това е така, тъй като това право на работодателя е ограничено в рамките на първоначалното постъпване на работа, респективно ако се касае за свършено нова работа /т.е. уговорката за изпитване може да се постигне еднократно/. А и да се приеме противното би означавало общата продължителност на срока за изпитване да надхвърли максимално предвидения такъв в закона от 6 месеца.

При това положение противно на приетото от СРС настоящият съдебен състав счита, че прекратяването на трудовия договор на специалното основание, установено в чл. разпоредбата на 71, ал. 1 КТ, се явява незаконосъобразно. Релевираната претенция по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ подлежи на уважаване, което съответно обуславя и основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяването на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „Старши пилот“.

**По отношение на иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ:**

Отговорността на работодателя по чл. 225, ал. 1 КТ е договорна и е за имуществени вреди /пропуснати ползи/, като обезщетението се съизмерва с пропуснатото брутно трудово възнаграждение за времето, през което работникът или служителът е останал без работа поради незаконното уволнение, но за не повече от 6 месеца.

Доказването на вредата – оставането без работа по трудово правоотношение, е в тежест на ищеца – виж задължителните за съдилищата разяснения, дадени с Тълкувателно решение № 6/2013 год. на ВКС по тълк.дело № 6/2013 год., ОСГК. Фактът на безработица може да бъде доказан, като се установи липсата на вписване на последващо трудово правоотношение в трудовата книжка на ищеца, липсата на регистрирано трудово правоотношение в НАП през исковия период /чл. 62, ал. 3 КТ/, регистриране на ищеца в бюро по труда като безработен или чрез установяването на други обстоятелства, от които може да се направи извод за оставането без работа.

В разглеждания случай оставането без работа на ищеца през процесния период е безспорно между страните, а и това обстоятелство се установява от представеното по делото копие от трудовата му книжка /за което СРС е направил констатация, че съответства на оригинала/.

Доказано е по несъмнен и категоричен начин по делото, че последното получено от ищеца месечно брутно трудово възнаграждение за пълния отработен месец преди уволнението – м.октомври 2019 год. възлиза, е в размер на 15 123.32 лв., в което следва да се включи и допълнителното възнаграждение за изпълнени летателни часове в месеца, поради следните съображения:

Според чл. 17, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, в брутно трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ се включва основното трудово възнаграждение, възнаграждението над основната заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда, допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективния или индивидуалния трудов договор или с вътрешен акт на работодателя,

доколкото друго не е предвидено в КТ и други изрично изброени възнаграждения.

В случая дължимостта на възнаграждението за изпълнени летателни часове /над утвърдения норматив за месец/ е била установена във Вътрешните правила за работната заплата на работодателя, като в клаузата на чл. 5.3 от раздел „Основно и допълнителни трудови възнаграждения. Допълнителни придобивки“ от сключения между страните трудов договор е бил предвиден начина за определяне на неговия размер. Следователно това възнаграждение има характера на допълнително трудово възнаграждение по смисъла на чл. 3, т. 3 и чл. 13, ал. 1, т. 4 НСОПЗ. Доколкото изплащането на това възнаграждение е обусловено единствено от отработеното време от служителя /изпълнените летателни часове/ и е осъществявано от работодателя заедно с основното възнаграждение /помесечно/, то въззивният съд приема, че същото има постоянен характер по смисъла на чл. 15, ал. 2 НСОПЗ и съответно е елемент от обезщетенията по чл. 228 КТ.

В този смисъл за процесния период – от 06.11.2019 год. до 06.05.2020 год. дължимото обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ е в размер на 90 739.92 лв., поради което и претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ се явява изцяло основателна, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното и изплащане.

#### **По отношение на иска по чл. 220, ал. 1 КТ:**

Обезщетението по чл. 220, ал. 1 КТ предпоставя на първо място законно уволнение. На второ място, то се дължи не при всички възможни прекратителни основания, а само при тези, изискващи отправяне на предизвестие /за работодателя – само тези по чл. 328 КТ/, като предназначението на обезщетението е да замести неспазения срок на предизвестие.

В разглеждания случай процесното трудово правоотношение не е било прекратено от работодателя на някое от основанията по чл. 328 КТ, изискващи предизвестие, а на основание чл. 71, ал. 1 КТ, което не изисква такова. А щом законът не изисква отправяне на предизвестие, то и заместващото предизвестие обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ не се дължи.

Следователно релевираната претенция се явява неоснователна, както законосъобразно е приел и първоинстанционният съд.

Ето защо решението на СРС следва да бъде отменено в частта му, в която са отхвърлени предявените иски с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ, които претенции подлежат на уважаване. Първоинстанционното решение трябва да бъде отменено и в частта му, в която ищецът е осъден да заплати на ответника разноски за първоинстанционното производство за разликата над 1 200 лв. /по делото са делото са предявени пет иска, три от които са неоценяеми, като според представения от ответника договор за правна защита и съдействие адвокатското възнаграждение е уговорено общо, като не е посочено каква част от него се дължи поотделно за всеки един от исковите, поради което и при липсата на други уговорки следва да се приеме, че то се разпределя поравно – т.е. по 1/5 част за всяка от претенциите/.

В останалата обжалвана част решението на СРС трябва да бъде потвърдено, като правилно.

**По отношение на разноските:**

С оглед изхода от настоящия спор и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати на жалбоподателя /ищеца/ действително направените разноски в първоинстанционното производство за възнаграждение за един адвокат в размер на 3 980 лв., както и действително направените разноски във въззивното производство за възнаграждение за един адвокат в размер на 2 707.14 лв., съразмерно с уважената част от исковете, респ. уважената част от въззивната жалба /при съобразяване на обстоятелството, че в представените по делото договори за правна защита и съдействие адвокатското възнаграждение е уговорено поотделно за исковете/.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на СГС сумата от 3 779.60 лв., представляваща държавна такса за първоинстанционното производство /по 50 лв. за трите неоченьими искове, или общо 150 лв. и 3 629.60 лв. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ/ и сумата от 1 889.80 лв., представляваща държавна такса за възивно обжалване.

Предвид изложените съображения, съдът

**РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** решението от 12.07.2021 год., постановено по гр.дело №71544/2019 год. по описа на СРС, ГО, 55 с-в, в частта му, в която са отхвърлени предявените от ЕМ. П. Г. срещу „Т.Д.“ ЕАД искове с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ за сумата от 90 739.92 лв., както и в частта му, в която ищецът ЕМ. П. Г. е осъден да заплати на ответника „Т.Д.“ ЕАД разноски за първоинстанционното производство за разликата над 1 200 лв., като вместо това **ПОСТАНОВЯВА:**

**ОБЯВАВА ЗА НЕДЕЙСТВИТЕЛНА** на основание чл. 74, ал. 4 КТ клаузата на т. 3.1 от трудов договор от 24.07.2019 год., сключен между ЕМ. П. Г. срещу „Т.Д.“ ЕАД, с която в полза на страните е бил уговорен шестмесечен срок за изпитване, поради противоречието ѝ с чл. 70, ал. 5 КТ.

**ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на ЕМ. П. Г., извършено със Заповед №556 от 05.11.2019 год. на изпълнителния директор на „Т.Д.“ ЕАД.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ ЕМ. П. Г. на заеманата преди уволнението длъжност „Старши пилот“.

**ОСЪЖДА** „Т.Д.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр.София, ул.“\*\*\*\*”, да заплати на ЕМ. П. Г. с ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр.София, ж.к.“\*\*\*\*”, бл.\*\*\*\*, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ сумата от **90 739.92 лв.**, представляваща обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за периода от 06.11.2019 год. до 06.05.2020 год., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба – 09.12.2019 год. до окончателното и изплащане.

**ПОТВЪРЖДАВА** решението от 12.07.2021 год., постановено по гр.дело №71544/2019 год. по описа на СРС, ГО, 55 с-в, в останалата обжалвана част.

**ОСЪЖДА** „Т.Д.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр.София, ул.“\*\*\*\*”, да заплати на ЕМ. П. Г. с ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр.София, ж.к.“\*\*\*\*”, бл.\*\*\*\*, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК направените разноски в първоинстанционното производство за възнаграждение за един адвокат в размер на 3 980 лв., както и направените разноски във въззивното производство за възнаграждение за един адвокат в размер на 2 707.14 лв.

**ОСЪЖДА** „Т.Д.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр.София, ул.“\*\*\*\*”, да заплати по сметка на Софийски градски съд на основание чл. 78, ал. 6 ГПК сумата от 3 779.60 лв., представляваща държавна такса за първоинстанционното производство и сумата от 1 889.80 лв., представляваща държавна такса за възивно обжалване.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

**ВРЪЩА** делото на СРС, ГО, 55 с-в, за произнасяне по искането на ищеца ЕМ. П. Г. по чл. 248, ал. 1 ГПК, съдържащо се във въззивната му жалба с вх.№25135645 от 03.09.2021 год. /при съобразяване на резултата от въззивното производство/.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_