

РЕШЕНИЕ

№ 89

гр. П. , 14.07.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – П., I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на тридесети юни, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Минка П. Трънджиева

Членове: Венцислав Ст. Маратилев
Димитър П. Бозаджиев

като разглежда докладваното от Венцислав Ст. Маратилев Въззивно гражданско дело № 20215200500424 по описа за 2021 година

Производството е бързо и се развива по реда на Глава Двадесет и пета от Гражданския процесуален кодекс-чл.310 ал.1 т.1 от ГПК във връзка с чл.344 ал.1 т.1, т.2 и т.3 от КТ във връзка с чл.225 ал.1 от КТ.

С решение на Пазарджишки районен съд №251 от 14.04.2021г. постановено по гр.д.№20205220102618 по описа на 2020г., е признато за незаконно и е отменено уволнението на Н. Г. В., ЕГН-***** от гр.П., ул.“Я.С.“ №15, съдебен адрес-гр.П., ул.“П.М.“ №9, Офис център 1, ет.2, офис №11, извършено със заповед №84 от 28.07.2020г. на Г.С.-Директор отдел „Човешки ресурси“ при „Българска телекомуникационна компания“ ЕАД, ЕИК 831642181, централно управление, считано от 29.07.2020г. на основание чл.328 ал.1 т.2 от КТ-поради съкращаване в щата; Възстановен е Н. Г. В. на длъжността “Търговски представител“, в звено „Пловдив 1“ отдел „Бизнес клиенти“-зона Юг“, дирекция „Корпоративни продажби“ заемана преди уволнението му, по иска по чл.344 ал.1 т.2 от КТ; Осъдено е ответното дружество „БТК“ ЕАД, ЕИК 8316421811, Централно управление грС. п.к. 1784, р-н М., бул.“Ц.Ш.“ №115и, представлявано от изпълнителния директор А.И.Д., ЕГН-7110291126, да заплати в полза на Н.В. по иска по чл.344 ал.1

т.3 от КТ във връзка с чл.225 ал.1 от КТ, сумата от 4821.54лв, представляваща сборът от обезщетението за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение за периода 29.07.2020г. до 29.01.2021г., ведно със законната лихва от датата на предявяване на исковата молба-28.09.2020г. до окончателното изплащане на вземането, като е отхвърлен иска за разликата до пълния му претендиран размер от 6600лв, като погасен чрез извършване на прихващане със сумата от 1778.46лв, представляваща заплатено обезщетение по чл.222 ал.1 от КТ. Със същото решение БТК ЕАД, ЦУ е осъдено да заплати на ищеца В. разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 967.94лв, а по сметка на Районен съд П. да заплати дължимата държавна такса от 352.86лв. Осъден е ищеца Н. Г. В. да заплати на БТК ЕАД разноски в размер на 80.85лв за юрисконсултско възнаграждение и е постановено предварително изпълнение на решението по отношение на присъденото обезщетение.

Решението се обжалва изцяло по отношение на уважените искове по чл.344 ал.1 т.1, т.2 и т.3 от КТ от работодателя „БТК Централно управление“ ЕАД чрез юрисконсулт Н.С., надлежно упълномощена да представлява дружеството от първата инстанция /л.94/ с доводи за порочност като неправилно поради противоречието му със закона и необосновано. На първо място се поддържа, че със заповед №367 от 21.07.2020г. е съкратена единствената щатна бройка „търговски представител“ в гр.П., поради което работодателят не е бил длъжен да извършва подбор, в каквата връзка са били данните от щатното разписание на длъжностите на БТК ЦУ ЕАД, в сила от 01.07.2020г. в отдел „Пловдив 1“. Оспорва се извода на първоинстанционния съд, че в случая подбор е бил необходим с довод, че същият е немотивиран. Жалбоподателят тълкува мотивите на съда в посока, че последният е счел, за необходимо подборът да се извърши на ниво отдел “Пловдив 1“, а не на ниво място на работа /град/ в съответното звено. Като безспорни се сочат от жалбоподателя фактите, че мястото на работа на ищеца е гр.П., че съгласно трудовия му договор мястото на работа на ищеца „следва изпълнението на трудовите му задължения“ или че това е основната му клиентска база. Коментират се свидетелските показания и установеното чрез тях, че ищецът за целия период от 11.12.2009г.-28.07.2020г. е работил в гр.П., като основно е обслужвал клиенти в този град, което се установявало и от щатните разписания приложени по делото, и отразеното в колоната “място на работа“.

Навежда извода, че дори да не е записано изрично в трудовия договор, когато основните му клиенти са в гр. П., то мястото му на работа е в този град. Допълва, че ищецът е работил в отделен офис в гр.П. според показанията на св. Х. и св.В.. Акцентираща и на факта, че във всички представени по делото щатни разписания гр.П. е съществувал като отделно място на работа, в отделен район. Като косвено доказателство в тази връзка жалбоподателят посочва завеждането на исковите претенции от ищеца в гр.П.. Посочва се още, че съгласно трайната практика съкращаването в щата се извършва по населени места, а не измежду всички подобни длъжности в структурата на работодателя, а когато се съкращава единствената щатна бройка, подбор не е задължителен. Твърди се, че съдът не е коментирал и не е взел в предвид посочените от жалбоподателя по-горе доказателства, както и че не са представени доказателства работодателят да е наел друго лице на същата позиция в гр.П. след прекратяване на ТПО/трудовете правоотношение/; че дори да е било необходимо извършването на подбор, то такъв надлежно е извършен както от формална страна, така и по същество. Оспорва се мотива на съда за незаконност на уволнението поради факта, че след уволнението съкратения щат на тази длъжност е зает от друг новоназначен служител, изпълняващ идентични с ищеца трудови функции, като се посочва, че последният М. П.а/ , е назначена в гр.Пловдив. В тази връзка според жалбоподателят съдът не е взел в предвид факта, че по заповед №456 от 30.09.2020г. заедно с щатното разписание в сила от 01.10.2020г. са посочени новите бройки, които се отварят в „Дирекцията на национално ниво-и че там не е посочен гр.П. нито гр.Пловдив, като е посочено непроменения общ брой щатове в Дирекция „Корпоративни продажби“. За жалбоподателят бил неясен аргумента на първоинстанционния съд за неангажирани доказателства за назначаването на новия служител именно на някоя от посочените 5 щатни длъжности “Търговски представител“ в отдел Пловдив 1, а не на длъжността освободила се при прекратяване на ТПО на ищеца, доколкото дружеството винаги твърдяло, че М. П.а не е назначавана на новоразкрита щатна бройка, което представлявало доказване на отрицателен факт. Коментирайки свидетелските показания на св. В. жалбоподателят посочва, че няма законово изискване или съдебна практика указваща, че конкретната дейност, която се е извършвала от служителя на съкратената длъжност, трябва да се прекрати изцяло, а не да бъде

переразпределена на оставащите щатни бройки, за което това било самостоятелно решение на работодателя, който да определя обема на работа. Оспорва се квалификацията на иския съд за злоупотреба на работодателя с правата си ощетявайки работника, доколкото последният бил с най-ниско представяне измежду всички останали работници в близките градове и че е проведен подбор, отговарящ на всички изисквания на закона. По въпроса за липса на реално съкращаване в щата, твърдяно от работника доколкото съкратеният щат на тази длъжност е зает от друг новоназначен служител, изпълняващ идентични с ищеца трудови функции, жалбоподателят поддържа, че такива доводи не са развити от ищеца, а само че работодателят е публикувал обява за работа. Счита, че първоинстанционният съд нарушава принципа на състезателното начало и взема субективно повлияно и необосновано решение и е налице злоупотреба с правомощия. Моли да се отмени решението и се отхвърлят предявените иски.

В срок е постъпил писмен отговор от насрещната страна-ищеца Н.В., чрез пълномощника си адв.Р.П., в който жалбата се квалифицира като неоснователна по същество. На първо място се посочва, че работодателят е злоупотребил с правата си по чл.8 ал.1 от КТ и чл.57 ал.2 от КРБ; че ищецът е заемал длъжността ТП/търговски представител/ в звено "Пловдив 1" наред с още други 5 ТП, поради което не е заемал единствена щатна бройка и е следвало да се извърши подбор по чл.329 ал.1 от КТ; че в нито един от документите-трудова договор, анекс и длъжността характеристика не е посочено, че трудовите задължения ще бъдат изпълнявани в гр.П., че мястото на работа е конкретизирано чрез структурното звено в което служителът ще работи-в отдел Пловдив 1, което е различно от работното място по смисъла на §1, т.4 от ДР на КТ. Излага се и довод, че така наречената клиентска база /КБ/ на ищеца от общо 124клиенти, има такива от района на гр.Пловдив-„Издателство СЕД“ ООД; „Н.М. ООД, Я. ООД; „М.А.Г“ ООД, „А.С.“ ЕООД и други, а не само от гр.П. с което се аргументира тезата, за невярност на твърдението на работодателя, че мястото на работа е било само в гр.П.. Поради неангажиране на доказателства от работодателя, дали другите ТП са имали клиенти от гр.П., и поради непредставяне на извадки за клиентската база, се поддържа, че е доказано при условията на чл.161 от ГПК, че в КБ на ТП М.Й. и другите имат такива клиенти от гр.П.. Изброяват се ТП Д.К., П., Й., имащи по няколко клиенти в П. , а последната поела 65клиенти

от гр.П.. По отношение на подбора се поддържа, че такъв не е имало, и че това решение е било взето предварително от Р. Х. и Н.Г. и доведено до знанието на „комисията по подбора“, включително и до прекия ръководител на ищеца В., и последните са го приели безрезервно. Допълнено е още, че Директорът на отдел ЧР Г.С. не е била упълномощена от работодателя със заповед №РД-553 от 23.06. 2017г. да прави изменения на ДЩР/длъжностното щатно разписание/, ПЩР /поименното щатно разписание/, издаване на инструкции за подбор и прекратяване на ТПО като се навежда извода, че процесната заповед за прекратяване на ТПО и предизвестие, в изпълнение на промени в ДЩР и ПЩР, не са издадени и подписани от компетентно лице по смисъла на §1,т.1 от ДР на КТ. Отбелязва се, че според процесната заповед С. е била упълномощена да прекратява ТПО на основание чл.328 ал.1 от КТ и в чл.38 ал.3 от Устава на ответника е предвидена възможност на изпълнителния директор да упълномощи друго лице да осъществи изцяло и/или властнически правомощия на работодателя по смисъла на §1 т.1 от ДР на КТ, но че според заповедта няма упълномощаване на С. да прави изменения на ДЩР, ПЩР и издаване на инструкции за подбор, като е съществен въпроса за съдържанието на самото пълномощно които свои права са прехвърлени на С.. Изводът който навежда страната, че с процесната заповед не са прехвърлени правомощия да променя длъжностното щатно разписание и да приема каквито и да е инструкции и че лицето има правомощия само да изпълни отделното и самостоятелно решение на компетентния орган за промяна на ДЩР, тоест да прекрати ТПО. Според ищеца С. не е била упълномощена от Д. да извършва промени в ДЩР и да приема инструкция за осъществяване на подбор по чл.329 от КТ. Отбелязва се, че съгласно разпоредбите на чл.36 ал.1 буква“в“ и чл.38 ал.1 изр.2 от Устава, необсъдени от исковия съд, е предвидено, че УС с одобрението на НС взема решение за съществени организационни промени, като изпълнителния директор може да вземе решения, които не са изрично включени в компетентността на ОС, НС, УС по силата на закона и този Устав и че промяната на ДЩР е такава организационна промяна по смисъла на чл.36 ал.1 буква“в“ от Устава и затова промяната в ЩР със заповед №3667/21.07.2020г. , в сила от 24.07.2020г. може да се извърши само от УС с одобрението на НС, но не и самостоятелно от Изпълнителния директор А. Д. и/или директора на ЧР С. по пълномощие и че такава промяна не може да се

извърши от трето лице, което не е изрично упълномощено за такова действие. Изводът на ищеца е, че заповед №РД-367 от 21.07.2020г. за промяна на длъжностното ЩР и приемане на инструкция за осъществяване подбор на отдел „Пловдив 1“ е издадена от некомпетентно лице, съгласно чл.36 ал.1 буква “в” от Устава на дружеството независимо дали това е ИД А. Д. или директора на ЧР С.. Изложените доводи ищецът посочва като допълнителни аргументи, които е следвало да обсъди съда за прекратяването на ТПО. Развити са и доводи относно наемането по ТПО на друго лице на същата позиция Търговски представител /ТП/. Коментира се, че веднага след уволнението на В. като ТП е назначена М. П.а, но че злоупотребата с права не е извършена от работодателя при сключване на трудовия договор с нея през м.септември 2020г., а с обявата с реф.№8908 от 24.08.2020г. в jobs.bg на БТК ЕАД. В тази връзка се поддържа, че съдът неоснователно се е позовал на частни писмени доказателства, оспорени от ищеца без за които дружеството да е ангажирало доказателства относно тяхната материална доказателствена сила-2бр.таблици на чужд език без превод на български и индивидуализация на подписалото ги лице, оспорени други удостоверителни документи, както и задължение на БТК ЕАД за представи извлечение от софтуерната програма/система с база данни на дружеството за клиентските бази/КБ/ за привлечени клиенти на ответника от Н.В., със седалище в гр.Пловдив и областта; извлечение на КБ на другите ТП в отдел „Пловдив 1“, които са със седалище в гр.П. и областта, включително и на новоназначената М. П.а; отчетите за проучване на КБ , извършвани от работодателя, представяне на четливо копие от Таблицата към протокола от 23.07.2007г на комисията, вместо което е представен друг нечетлив документ. Заклучава, че работодателят не е изпълни дадените му от съда задължителни указания, поради което Таблицата към протокол от 23.07.2020г. и ДЩР от 01.10.2020г. следва да бъдат изключени от доказателствата по делото. Посочва се, че е възразено че няма доказателства за действителността на ДЩР от 01.07.2020г., и начина на утвърждаването му ,за да се установи промяната на ДЩР от 24.07.2020г.; акцентиране на несъответствието между това ЩР и ДЩР от 01.07.2020г. и на извадка от ПЩР към 01.10.2020г.,като според последната извадка от ДЩР от 01.10.2020г. за „Бизнес клиенти-Зона юг“ за ТП са посочени-извън щата -1 и 2-посочване на общо 322 длъжности, от които са заети 315, а в ДЩР от 24.07.2020г.-няма посочване на такива бройки,

тъй като не отговаря на изискванията на ППНКПД-2011 На последно място се изтъква оспорването на критериите за работа в екип, ориентираност към клиент и обслужването им и работни взаимоотношения между различни отдели в компанията и противоречивите и взаимноизключващи се показания на свидетелите Х.а и В.. Моли да се потвърди обжалваното решение. Няма направени доказателствени искания от страните по реда на чл.266 от ГПК пред въззивната инстанция.

Пазарджишкият окръжен съд при условията на чл.269 от ГПК провери валидността и допустимостта на обжалваното решение, а по неговата правилност съобрази изложеното във въззивната жалба на „БТК-Централно управление“ ЕАД, ЕИК 831642181 и за да се произнесе взе в предвид следното:

Предявени са обективно съединени иски с правно основание в чл.344 ал.1 т.1, т.2 и т.3 във връзка с чл.225 ал.1 от Кодекса на труда/КТ/ и по чл.86 от Закона за задълженията и договорите/ЗЗД/.

В исковата си молба против ответното дружество „Българска телекомуникационна компания“ ЕАД, Централно управление, със седалище и адрес на управление гр.С. р-н М., бул. „Ц.Ш.“ №115и, представлявано от изпълнителния директор А.И.Д., ЕГН-7110291126, ищецът Н. Г. В., ЕГН-***** от гр.П., ул.“Я.С.“ №15 твърди, че е работил в ответното дружество повече от 28години, като с последното допълнително споразумение №615 от 28.01.2020г. е заемал длъжността „Търговски представител, Пловдив 1“ с шифър по класификатора на длъжностите 332230030022022, притежава завършено висше образование-магистър, със специалност „комуникационна техника и технологии“ и отговаря на всички изисквания по длъжностна характеристика /ДХ/. Твърди, че на 28.07.2020г. му били връчени при отказ да ги подпише едновременно-Предизвестие № ЧР 03-68 от 28.07. 2020г. и Заповед №84 от 28.07.2020г. за прекратяване на трудовото правоотношение /ТПО/ на основание чл.328 ал.1 т.2 от КТ-съкращаване на щата и считано от 29.07.2020г.Като мотиви за уволнението било посочено, че се заличава и намалява общия брой на щатове в щатното разписание /ЩР/с 1 брой на длъжността „Търговски представител в гр.П., Пловдив 1, Бизнес клиенти-Зона ЮГ, Корпоративни продажби, Търговска дирекция в БТК ЦУ, считано от 24.07.2020г., съгласно заповед №РД-367 от

21.07.2020г. Твърди ищеца, че му било отказано да се запознае със заповед №РД-367 от 21.07.2020г. Счита, че уволнението му е незаконно, като излага съображения в 5/пет/ пункта: **1.** Уволнителната заповед е издадена и подписана от неизвестно лице и липсват неговите имена, поради което се навежда извода, че не е издадена и подписана от работодателя му А. Д., и в този смисъл е нищожна ; **2.** Уволнен е от длъжност, която не заема, тъй като е заемал длъжността „Търговски представител, Пловдив 1“ в който район са общо 12/дванадесет/ търговски представители /ТП/. Твърди, че по ЩР в БТК съществува „Търговска дирекция, с отдел „Корпоративни продажби“, разделена на зони „Юг“ и „Север“, като зона „Юг“ е разделена на 6/шест/ района-„София-юг“, „Хасково“, „Бургас 1“ и „Бургас 2“, „Пловдив 1“ и „Пловдив 2“ /също с щат от 12 ТП/. Твърди още, че не съществува и не заема длъжност по ЩР в гр.П., макар преобладаващо да е работил с бизнес клиенти от тази област; **3.** Не е извършен подбор по смисъла на чл.329 ал.1 от КТ в район „Пловдив 1“ с щат от 12 ТП. Допълва, че няма наказания и съвестно е изпълнявал професионалните си задължения и че на работа са останали ТП в Пловдив 1, които са с по-малко трудов стаж, по -ниска квалификация и не работят по-добре от ищеца; **4.** Не е взето валидно решение от компетентния орган за промяна на ЩР и поименното ЩР, съгласно чл.36 и чл.38 от Устава и другите правила за управление на ответното дружество; **5.** Няма реално съкращаване на щата, тъй като веднага след уволнението , работодателят е обявил, че търси да назначи служител на длъжността „Търговски представител, Бизнес клиенти -гр.Пловдив“. Твърди ищецът, че след уволнението е останал без работа и доходи, като брутно му трудово възнаграждение /БТВ/ за м.юни 2020г./месеца с повече от 10 работни дни преди уволнението/ е в размер на 1100лв, като за период от 6 месеца-от 29.07.2020г. до 29.01.2021г. му се дължи обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ в размер на 6600лв заедно със законната лихва. Моли да се признае уволнението за незаконно и се отмени като се и отмени уволнителната заповед като незаконосъобразна/нищожна/, да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „Търговски представител, Пловдив 1“ и се осъди ответното дружество да заплати на ищеца обезщетение от 6600лв по чл.225 ал.1 от КТ, ведно със законната лихва от датата на предявяването на иска до окончателното ѝ изплащане, както и присъждане на деловодните разноси. Моли на основание чл.242 ал.1 от ГПК съдът да допусне

предварително изпълнение на решението в частта за обезщетението по КТ.

В едномесечния срок по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор на исковата молба от ответника „БТК Централно управление“ ЕАД, в който не се оспорва наличието на съществувало валидно ТПО между страните ,в периода 11.12.2009г.-28.07.2020г., като ищецът е работил в БТК-ЦУ на длъжност “Търговски представител“ в звено „Пловдив 1“ както и относно издаването на уволнителната заповед и предизвестието за прекратяване на ТПО, считано от 29.07.2020г. и че е получавал месечно БТВ от 1100лв.Оспорват се останалите твърдения в исковата молба. На първо място работодателят твърди, че процесните заповед за съкращаване в щата и прекратяване на ТПО с ищеца са подписани от надлежно упълномощено лице, изпълняващо работодателска власт. В тази връзка се посочва, че заповед №84 от 28.07.2020г. е подписана от директор Човешки ресурси /ЧР/ Г. С., упълномощена от изпълнителния директор /ИД/ А. Д. за целта със заповед № РД-553 от 23.06. 2017г. Твърди още, че със заповед №367 от 21.07.2020г., с която е взето решение за промяна на ЩР и поименно ЩР, също била подписана от Г.С., въз основа на същата заповед. Цитира се чл.38 ал.3 от Устава на компанията, / самият устав в оригинал или в заверено копие не е приложен по делото, поради което въззивният съд не може да прецени достоверността на текста му посочен от дружеството, но и от страна на работника не е постъпило възражение в тази връзка/, според което „Изпълнителните директори упражняват властта на дружеството като работодател по смисъла на параграф 1 от ДР на КТ лично или чрез упълномощени от тях лица. Твърди се, че в чл.36 от Устава изрични компетенции на Управителния съвет не е посочено изменение на щатното разписание. Посочва още ,че Инструкцията за осъществяване на подбора, в която се определят критериите и тежестите е неразделна част от заповед №367 от 21.07.2020г., утвърдена и подписана от самия изпълнителен директор /ИД/ А. Д.. На второ място, дружеството не било длъжно да извърши подбор, тъй като ищецът е заемал единствената щатна бройка за гр.П.. Прилагат се щатни разписания от 01.12.2009г. /преди назначаването на ищеца на тази длъжност/, от 11.12.2009г. /към момента на назначаването му/, от 01.01.2010г. -непосредствено след назначаването му, от 01.07.2020г. /непосредствено преди съкращаването на щата и ЩР от 24.07.2020г.-датата на която се съкращава бройката му, съгласно заповед №367 от 21.07.2020г.. Твърди се, че към момента на съкращаването в щата в район Пловдив е имало

9 щатни бройки в звено Пловдив 1 и 9щ.бр. в звено Пловдив 2, като от тези бройки, 12 са били на длъжност „Търговски представител“ и 6бр. на длъжност старши търговски представител. Твърди се още, че съгласно щатните разписания на район Пловдив, разделен на Пловдив 1 и Пловдив 2, всеки /старши/ ТП отговаря за определен град, където са основната част от клиентите, които обслужва. Посочва, че за ищеца това е гр.П. за целия период от 11.12.2009г.- до 28.07.2020г., е отговарял за клиенти в гр.П.; че съгласно трудовия договор мястото на работа на ищеца следва изпълнението на трудовите му задължения, поради което там е мястото му на работа. В подкрепа на извода си за мястото на работа работодателят посочва факта, че ищецът е инициирал исковия трудов процес пред РС-П.. Твърди, че съгласно трайна съдебна практика, без да я посочва, съкращаването на щата се извършва по населени места, а не измежду всички подробни длъжности в структурата на работодателя, че ищецът е заемал единствената щатна бройка в гр.П. и след като е единствена, подбор не е задължителен. На трето място ответникът посочва, че въпреки че не е бил длъжен, е извършил подбор между всичките 18бройки търговски представители и старши търговски представители в целия район Пловдив/ Пловдив 1 и Пловдив 2/ и че ищецът е категорично с най-нисък резултат съгласно протокол на специално създадената комисия от 23.07.2020г. показвайки най-ниски качества, необходими за изпълнение на изискванията за тази длъжност. Коментира се изготвена от комисията по подбора Таблица, съдържаща сравнение между18-те служители, идентифицирани само с единен личен номер -ЕЛН, като този на ищеца е ЕЛН-38959. Допълва, че при съкращаването в щата за критериите за професионален опит ищецът има висок резултат предвид трудовия си стаж от 27г.и висше образование, но че резултатите по качеството на работата му са изключително ниски. Посочва, че през последната една година преди съкращаването в щата ищецът е бил с ниско представяне при оценяването си съгласно корпоративните процедури на компанията и че тази ниска оценка е дадена въз основа на корпоративна процедура №261 за целеполагане на търговски представител и Регионален мениджър в Дирекция Корпоративни продажби при поставени конкретни цели и отчетен резултат от изпълнението им през второто полугодие на 2019г. и първо такова на 2020г. Твърди се, че процесната корпоративна процедура 261 е била известна на ищеца и той се е съгласил с изпълнението и по допълнително споразумение №163 от

12.01.2016г. и ДС №615 от 26.01.2020г.Посочени са от работодателя оценяването на ищеца от комисията по дадена информация от прекия му ръководител и ръководителя на прекия му ръководител, като по критерий „работа в екип“ е оценен с 2 точки защото служителът проявява конфликтност, пречатства доброто екипно взаимодействие както и ефективно изпълнение на задълженията /конкретни факти и обстоятелства в тази връзка няма изложени/;създава понякога напрежение в екипа с конкретни действия, индикиращи незачитане на екипните принципи като е посочено и предположено, че е възможно служителът да не притежава нагласа и ресурс за екипно взаимодействие, да проявява индивидуализъм, комуникацията в екип го затруднява/също няма посочени конкретни факти и обстоятелства въз основа на които да са направени тези изводи/. По критерия „ ориентираност към клиент и обслужването им-3точки и обосновка, че служителът в повечето случаи успява да демонстрира поведения, ориентирани към нуждите на клиентите на БТК; покрива изискванията за клиентска удовлетвореност, спрямо отговорните на позицията, която заема; успява да постигне търговските си резултати за задържане на клиенти на БТК. И по критерия „работни взаимоотношения между различни отдели в компанията-2точки с аргумент-понякога служителът не демонстрира желание за корпоративност в работата си с всички звена и отдели с които работи; не е изключено да изпада в ненужни конфликтни ситуации възпрепятстващи работата му и тази на колегите в рамките на БТК; вероятно изпитва затруднения в изпълнение на резултатите си, във връзка с липсата на добри работни взаимоотношения /отново без никаква конкретика и по-скоро предположения/. Допълва ответника, че точкуването е извършено съгласно Инструкция, приложение №1 към заповед №367 от 21.07.2020г. и че ищецът е получил общо 13.4 точки-най-ниския резултат от оценяваните. На четвърто място, БТК ЦУ ЕАД поддържа, че не е назначавало нов служител на съкратената позиция съгласно щатното разписание от 01.10.2020г.На пето място, оспорва се от дружеството твърдението в исковата молба, че ищецът е останал без работа след прекратяване на ТПО и че към момента е без работа и че обезщетение не му се дължи от работодателя, още повече, че към момента на исковия процес не е изтекъл период от бмесеца. Моли да се отхвърлят предявените искове. Направено е и възражение за прихващане като от претендираното обезщетение за оставане без работа по чл.225 ал.1 от КТ да се прихване

заплатеното му обезщетение по чл.224 ал.1 от КТ -неизползван платен годишен отпуск за 54дни в размер на 2700лв, изплатено на 07.08.2020г.;изплатено обезщетение по чл.220 от КТ -неспазено предизвестие за 30дни в общ размер на 1100лв, изплатено на същата дата и обезщетение по чл.222 от КТ-обезщетение при уволнение поради съкращаване в щата от две брутни работни заплати по КТД от 2200лв изплатено на два пъти-1778.46лв на 29.09.2020г. и 27.69лв на 09.10.2020г., описани в уволнителната заповед и съгласно фишове за заплати за м.юли и м.септември 2020г. или работодателят моли да бъде прихваната сумата от 6000лв от претендираното обезщетение за безработица.

В срока по чл.312 ал.2 и чл.313 от ГПК е взето становище от ищеца по направените оспорвания от работодателя с отговора на исковата молба , като се посочва, че в уволнителната заповед не е посочено име на работодателя или на упълномощено лице или че подписването ѝ е от упълномощено лице, приема се твърдението на работодателя в тази връзка за голословно и продължава да се поддържа довода, че заповедта е издадена и подписана от компетентно лице по смисъла на §1 т.1 от ДР на КТ и е нищожна. По отношение на цитирана разпоредба от Устава, във връзка с твърдението, че решението за промяна на длъжностното ЩР е взето от некомпетентно лице, се признава, че в тази разпоредба е предвидена възможност ИД да упълномощи друго лице да осъществява изцяло и/или частично властнически правомощия на работодател по смисъла на §1,т1 от ДР на КТ, но че в съдържанието на самото пълномощно и съгласно заповед №РД-553 от 23.06.2017г. не са прехвърлени правомощия на това лице /Г.С./ да променя длъжностното ЩР и да приема каквито и да било инструкции, а лицето има правомощия само да изпълни отделно и самостоятелно решение на компетентния орган за промяна на длъжностното щатно разписание, тоест да прекрати ТПО. Навежда се извода, че Г.С. не е била упълномощена от А. Д. да извършва промени в длъжностното ЩР и да приема инструкция за осъществяване на подбор по чл.329 от КТ. Коментират се и разпоредбите на чл.36 ал.1 , буква “в“ и чл.38 ал.1, изр.2 от Устав, като според първата разпоредба е предвидено Управителният съвет с одобрението на Надзорния съвет за взима решение за съществени организационни промени, а във втората разпоредба е предвидено, че изпълнителният директор може да взема решения, които не са изрично включени в компетентността на ОС, НС, УС, по

силата на закона и този устав. Аргументира се тезата, че промяната в длъжностното ЩР е именно такава организационна промяна по смисъла на чл.36 ал.1 „буква“в“ от Устава, че промяната на ЩР изразяващо се в съкращаване на щата може да се извърши само от Управителния съвет с одобрението на надзорния съвет, но не и самостоятелно от изпълнителния директор и/или от директора Човешки ресурси, още по-малко от трето изрично неупълномощено лице за такова действие. Ищецът квалифицира заповедта за промяна на длъжностното ЩР и приемане на инструкция за осъществен подбор на отдел „Пловдив 1“, че е издадена от некомпетентно лице, съгласно чл.36 ал.1, буква“в“ от Устава на дружеството, независимо дали това е ИД Д. или директора ЧР Г.С.. По отношение на длъжността от която е съкратен ищеца Н.В. се поддържа, че във всички представени трудови договори, допълнителни споразумения и длъжностни характеристики не е посочено, че трудовите задължения ще бъдат изпълнявани в гр.П., като в цитираните документи мястото на работа по смисъла на чл.66 ал.3 КТ, е конкретизирано чрез структурното звено, в което служителят ще работи-отдел Пловдив 1. Коментира се и така наречената клиентска база на ищеца В. от общо 124броя клиенти, че има такива от района на гр.Пловдив и същите се изброяват8л.104/-„Издателство „СЕД“ООД,ЕИК 115021275; „Н.М. ООД, ЕИК 115853910; “Я.“ ООД, ЕИК20064945,“М.А.г“ООД, ЕИК-203849338; “А.С.“ ЕООД, ЕИК 205262186 и други, а не само от гр.П. с което се определя като невярно твърдението, че мястото на работа е било само в гр.П.. Твърди се, че в клиентска база на „Търговски представители“ М.Й. и другите такива от същия отдел, също имат клиенти от гр.П. и областта и поставя въпроса дали техните работни места са в гр.П.. Допълва се от ищеца, че преди прекратяване на ТПО колегите му Д.К.К. е имала 4-5клиенти, а И.Д. П. поне трима клиенти от гр.П. и областта, че след прекратяване на ТПО назначената през м.февруари 2020г. М.Д.Й. е поела 65 клиенти от гр.П. и областта, а новоназначената веднага след прекратяване на на ТПО М.В. П.а е поела 59клиенти от гр.П. и областта.Направено е искане по реда на чл.190 от ГПК да се задължи ответника да представи справка за клиентската база за привличане на клиенти от ответното дружество на Н.В., които са със седалище /адрес в гр.Пловдив и областта/ и справка за клиентската база за привлечени клиенти на ответника за другите търговски представители /ТП/ в отдел „Пловдив 1“, със седалище и адрес в гр.П. и областта. По твърдението

на работодателя, че е извършен подбор между всички ТП в отдел „Пловдив 1“ ищецът допълва, че същият следва да се извърши само между лицата заемащи едни и същи длъжности или между шестимата ТП в „Пловдив 1“ и шестимата ТП в „Пловдив 2“, като липсва яснота поименно кои са всеки един от неговите колеги в „Пловдив 1“ и „Пловдив 2“ и какъв ЕЛН имат; че съгласно ДЩР от 01.07.2020г., в отдел „Пловдив 1“ има общо 6 длъжности на ТП /1 в П. и 5 в Пловдив/, а в отдел „Пловдив 2“ има 7 длъжности на ТП или повече от посочени от работодателя в отговора, от които 4 в гр.Пловдив, 2 в гр.Кърджали и 1 в гр.Смолян; че няма приложени доказателства за промяна на ДЩР съгласно заповед №РД-367 от 21.07.2020г.. Коментира се, че в приложеното ПЩР/поименно ЩР/ към 01.10.2020г. за отдел „Пловдив 1“ било посочен, че има общо 6 длъжности на ТП /Д.К.К., И.Д. П.,М.Д. Й., **М. В. П.а**, О.К.К. и Я.Е.Г. и на същата страница има длъжности ТП и отразяване на „-1“ в графа „щатни бройки;“0“ в графа „Заети бройки/титуляри“ и извънщата, в графа „име служител и след това на стр.15 „2“ в графа щатни бройки; „0“ в графа „заети бройки/титуляри и „вакантно място в графа“име служител, като не ставало ясно какво се има в предвид и какво означава в това ПЩР. Навежда се извода, че в периода 01.07.-01.10.2020г. длъжността ТП в отдел „Пловдив 1“ и „Пловдив 2“ не е намаляла и е останала същата бройка и че новоназначената през този период **М. В. П.а**, която не е сред колегите на ищеца към момента на уволнението, е назначена на мястото на ищеца Н.В.. За ПЩР от 01.10.2020г. се посочва, че няма име и длъжностно качество на лицето, което го е издало и няма утвърждаване от работодателя, като е положен само подпис и печат без посочване на име и длъжност, което не удостоверява обстоятелства за ПЩР на ответника към определен момент. Ищецът заключава, че няма доказателства и реално съкращаване на длъжността ТП в двата отдела и че бройките са били и са останали 6/шест/ в отдел Пловдив1 и 7/седем/ в отдел Пловдив 2. Оспорена е повторно заповед №РД-367 от 21.07.020г. като невалидна той като е без посочено име и само с положен подпис, като издадена от ИД А. Д. и с негов подпис и че ако се твърди, че подписана от друго лице, то това лице не е упълномощено да приема решения за промяна на ДЩР и ПЩР, назначаване на комисии и издаване на инструкции за подбор по чл.239 от КТ, включително и със заповед №553/23.06.2017г., като издалия тази заповед се позовава и на заповед №Д-294 от 30.06.2020г., която не е приложена и е с неясно за ищеца

съдържание макар, че същата се посочва като неразделна част от първата заповед. По отношение на твърдяната Инструкция като приложение № 1 за осъществяване на подбор по чл.329 от КТ, в Направление „Бизнес клиенти-Зона Юг, Пловдив 1 и Пловдив 2, Дирекция „Корпоративни продажби“ в БТК ЦУ, същата противоречала на законно определените критерии по смисъла на чл.329 от КТ и на съдебната практика на ВКС, като съдържаща чисто субективни оценки, които могат да се дават без обективно съществуващи факти и обстоятелства, които да ги подкрепят при непосочено длъжностно лице издало тази инструкция, а само че е утвърдена от работодателя А. Д. без дата на утвърждаване и членове на комисията по подбора, запознали се с нея на 21.07.2020г., което не доказвало, че тя е утвърдена към датата на издаване на уволнителната заповед, поради което се оспорва тази дата на Инструкцията като частен документ и е поискано откриване на производство по оспорване на датата на утвърждаване от А. Д. към 28.07.2020г. Коментирано е, че към тази заповед е посочено като Приложение №2, като неразделна част, но също е неприложено към заповедта. Твърди се, че ДЩР в сила от 01.07.2020г. е одобрено отново от „работодател“ само с положен подпис и без да е посочено име, като се оспорва, че одобрението е извършено от ИД А. Д. с негов подпис поради което се квалифицира като невалидно и че ако се твърди че е подписано от друго лице/Г.С./, то това лице не е упълномощено да приема решения за промяна на ДЩР и на ПЩР, назначаване на комисии и издаване на инструкции за подбор по чл.329 от КТ, включително и със заповед №РД -553 от 23.06.2017г. По отношение на представени 2бр.таблици с текст на чужд език е поискано на основание чл.185 изр.1 от ГПК ответникът да представи заверен и точен превод на български език, за да се разбере съдържанието на тези таблици за преценка на отношението им за спора. По отношение на представен протокол от 23.07.2020г. на комисия за подбор и Таблица към него, ищецът поддържа, че таблицата е в неясен вид с дребен и неразчитаем шрифт и без да са посочени имената на служителите ТП между които е извършен подбора в отдел Пловдив 1, като за ищеца с ЕЛН 38959 са посочени най-много точки 6.4т. за „Професионална квалификация/трудов стаж и образование/ и 7т. за „ниво на изпълнение на трудовите задължения. За тези данни ищецът оспорва, че е налице неяснота кое ЕЛН за кое лице-ТП се отнася и за кои субективни критерии са дадени „0“ нула точки, оспорени са критериите „Работа в екип“,

“Ориентираност към клиента и обслужването им“ и „Работни взаимоотношения между различни отдели в компанията“ като обстоятелства за даване на ниските оценки 2т. и 0т. Моли да се представят от работодателя отчетите за извършени тримесечни анкети от наета външна фирма и вътрешен „кол център“ за ориентираността на ТП към клиентите и даване на отчети за това, за второ полугодие на 2019г. и Първо полугодие на 2020г. за проведените анкети по отношение на всеки един ТП в отдел „Пловдив 1“ доколкото при една от проверките на ищеца В. били дадени най-високи резултати. По въпроса за претендираното възражение за прихващане на работодателя с изплатени на работника сум от 6000лв, се поддържа, че същите са неоснователни. По отношение на обезщетението по чл.224 ал.1 от КТ в размер на 2700лв се поддържа, че възражението за прихващане е неоснователно по основание и по размер защото няма спор между страните, че ищецът не е ползвал този непогасен по давност платен годишен отпуск, за което е било начислено и е получил това обезщетение в този размер, и че дори ищецът да се върне на работа при отмяна на уволнението и възстановяване на работа ползването на този платен годишен отпуск за периода 2018г.-2020г. няма как да се извърши с оглед забраната на чл.178 от КТ и ответникът няма да му дължи обезщетение за този период. Допълва, че няма основание че ищецът при уважаване на исковете му ще се възползва от разпоредбата на чл.345 от КТ. По отношение на обезщетението по чл.220 ал.1 от КТ-за неспазено предизвестие при уволнение от 1100лв, се поддържа, че основанието му се преценява към момента на прекратяване на ТПО и няма отношение към уважаването на исковете по чл.344 ал.1 т.1-т.3 от КТ и доколкото към 28.07.2020г. при прекратяването на ТПО не е спазено изискуемото се 1-месечно предизвестие от работодателя. По отношение на третото обезщетение предвидено за ищеца-по чл.222 ал.1 т.3 от КТ-уволнение при съкращаване на щата от 2200лв, се поддържа, че то е начислено, но че работникът не е получил такава сума и не е ясно как е формирана тази сума/две обезщетения от по 1100лв/,как е формирана сумата от 1778.46лв като удръжки и как е останала сума за получаване от 27.69лв. Ищецът признава, че е получил обезщетение по чл.222 ал.1 предл.3 от КТ в размер на 1100лв, поради оставането си без работа повече от 1 месец, като получаването на това обезщетение нямало отношение към уважаването или неуважаването на исковете по чл.344 ал.1 т.1-т.3 от КТ. Според ищеца, същият не дължи

връщане на нито едно от посочените три обезщетения.

Пазарджишкият окръжен съд за да се произнесе взе в предвид следното:

По делото няма спор, а това се установява от събраните по делото доказателства, че между страните е възникнало валидно и безсрочно трудово правоотношение на 03.12.2009г., на която дата е подписан трудов договор №10027 от 03.12.2009г. между БТК -ЦУ АД, представлявано от М.Х.К.-като работодател и Н. Г. В. от гр.П., с образование магистър и специалност “Комуникационна техника и технологии“ при трудов стаж до момента от 19г., 5мес. и 16дни, на основание чл.67 ал.1 т.1 от КТ-сключен за неопределено време, с място на работа, определена съгласно чл.66 ал.3 от КТ-мястото на работа следва изпълнението на трудовите задължения, които са в седалището на предприятието, респективно структурното образование, или звеното в което лицето изпълнява трудовите си задължения. В договора няма посочено изрично и определено като място на работа на ищеца в град П.. Длъжността на която е назначен ищеца е „ТЪРГОВСКИ ПРЕДСТАВИТЕЛ“/ТП/, код по НПК 34153004 с шифър по класификатора на длъжностите 341530040142022, Бизнес Клиенти, с базова месечна работна заплата от 742.90лв. и съответните предвидени в договора допълнителни възнаграждения. Заповедта е подписана двустранно с положен печат и подпис от работодател и от работник. С допълнително споразумение към трудовия договор, №1291 от 01.07.2013г. сключено между работодателя БТК Централно управление представлявано от А. Д. и ищеца Н.В., на основание чл.119 от КТ е изменено мястото и характера на изпълняваната от ищеца работа, като същият **преминава от звено “Бизнес клиенти“-Пловдив в звено „Пловдив 1“** при запазен размер на базовата работна заплата и на останалите параметри на трудовия договор от 2009г. След сключване на допълнителното споразумение от 01.07.2013г., на дата 07.10.2013г. на работника е връчена длъжностна характеристика на „търговски представител“ като структурна единица в ЦУ на БТК АД, Търговска дирекция, Корпоративни продажби, Бизнес клиенти, подчинена административно на Регионален мениджър, а методически на Регионален Мениджър, Старши търговски представител, издадена от Централно управление на БТК, подписана от неизвестен работодател/няма посочени

имена или като пълномощник на работодателя/, като в длъжностната характеристика няма изрично вписано обстоятелство, че мястото на работа на адресата на длъжностната характеристика -Търговския представител, е в гр.П.. Установява се, че на 12.01.2016г. е сключено ново Допълнително споразумение между работника и работодателя №163 от 12.01.2016г., /л.19/, като е определен нов размер на базовата месечна работната заплата от 960лв. В споразумението също няма определено и посочено като място на работа на ищеца В. в град П.. Ищецът е уволнен от работа със заповед №84 от 28.07.2020г. издадена от поименно неизвестен работодател на основание чл.328 ал.1 т.2 от КТ-съкращаване на щата и поради следните обстоятелства: **Заличаване и намаляване на общия брой щатове в щатното разписание с 1бр. щатни бройки на длъжност 332230030022022 Търговски представител в гр.П., Пловдив 1, бизнес клиенти-Зона Юг, Корпоративни продажби, Търговска дирекция в БТК ЦУ, считано от 24.07.2020г., съгласно заповед №367 от 21.07.2020г. на неизвестен работодател и е прекратено ТПО /трудовото правоотношение/ на Н.В., възникнало по трудов договор за изпълнение на длъжност 332230030022022 -Търговски представител, код по НКПД 33223003, считано от 29.07.2020г. В заповедта е посочено на работника да се изплатят обезщетения на основание чл.220 ал.1 от КТ за неспазено предизвестие за 30 календарни дни; на основание чл.224 ал.1 от КТ обезщетение за неизползван отпуск за общо 54 работни дни и обезщетение в размер на БТВ за 1 месец на основание чл.222 ал.1 от КТ. Заповедта е връчена при отказ да бъде получена от работника на дата 28.04.2020г. като отказът е оформен с подписа на двама свидетели. На същата дата на работника е връчено и предизвестие №ЧР-03-68 от 28.07.2020г. подписано от неизвестен работодател с което се предизвестява, че ще бъде уволнен без да бъде спазено предизвестиято, поради съкращаване на щата с вписани същите мотиви, каквито са по уволнителната заповед. Върху двата документа е положен печат на БТК ЕАД и без яснота кой поименно е издал документите и в какво качество.**

Преди уволнението е издадена заповед №РД-367 от 21.07.2020г. /л.61/ на основание §1 т.1 от КТ, без яснота кое е поименното лице подписало се като работодател в нея, според която **издателят на заповедта, считано от 24.07.2020г. внася промяна в щатното разписание на БТК ЦУ, валидно към 01.07.2020г. със заповед № РД -294 от 30.06.2020г. ,неразделна част от**

настоящата заповед, като заличава **1 щатна бройка в гр.П. на длъжност „Търговски представител“ в отдел „Пловдив 1“, направление „Бизнес клиенти“-Зона Юг“, Дирекция „Корпоративни продажби“, Главна дирекция „Търговска дирекция“.** Заповед РД №294 не е приложена към тази заповед и е с неизвестно съдържание.

Със същата заповед №РД-367 от 21.07.2020г. с поименно неизвестен издател както се посочи, се създава и комисия, която да извърши подбор по смисъла на чл.329 от КТ, състояща се от трима членове-един Старши мениджър, Бизнес партньори,Човешки ресурси- С.И.С.; един Старши мениджър ,Бизнес клиенти-зона Юг, Корпоративни продажби -Р. П. Х. и един Старши специалист, Бизнес партньори, Човешки ресурси-Р.А.М.-А. На комисията е разпоредено да извърши подбор между всички служители заемащи длъжността „Търговски представител и Старши търговски представител в отдел “Пловдив 1“ и „Пловдив 2“, направление „Бизнес клиенти-зона юг, Дирекция „Корпоративни продажби“, Главна дирекция „Търговска дирекция“, в срок до 23.07.2020г. при спазване на Инструкцията на работодателя за извършен подбор, като комисията да се ръководи по посочени критерии по подбора -10 пункта и критерии по оценяване на различни компоненти и формиране на оценката. При осъществяване на подбора комисията да се ръководи от критериите-професионална квалификация-включваща образование, трудов стаж в БТК; критерий ниво на изпълнение на трудовите задължения, включващ оценка на представяне за период от 1г. назад, включваща Н 1 за 2020г.и Н 2 на 2019г.; работа в екип; ориентираност към клиенти и обслужването им; работни взаимоотношения между различните отдели в компанията. Критериите за оценяване на различните компоненти отнесени към професионалната квалификация и нивото на изпълнение на трудовите задължения и за формиране на оценката, изброени в т.5 от заповедта са посочени по следния начин-критерият“ Професионална квалификация“ се сформира от два критерия-образование и трудов стаж в БТК, като образованието се оценява по критерии, посочени в Инструкция на работодателя за извършване на подбор по чл.329 от КТ, а критерият „трудов стаж“ в БТК“ се оценява като се дават по 0.2точки за всяка година трудов стаж в съобщенията към 01.07.2019г. . **За критерия „ниво на изпълнение на трудовите задължения“** е посочено, че се

сформира като брой от критериите- оценка на представяне за период от 1 година назад, в зависимост от степента, в която служителят отговаря на съответните критерии, и се оценява по точки-0-при слабо представяне за година ,5т. при средно представяне и 10т. при отлично представяне за година. По критерия **„работа в екип“**, се оценява от 0т. до 5т., от които 1т.-не отговаря на изискванията;2т.-по-скоро не отговаря на изискванията;3т.-по-скоро отговаря на изискванията;4т.-отговаря на изискванията; и 5т.-надхвърля очакванията. За критерия **“Ориентираност към клиентите и обслужването им“**-1т. не отговаря на изискванията;2.-по-скоро не отговаря на изискванията; 3т. по-скоро отговаря на изискванията; 4т.-отговаря на изискванията и т.5-надхвърля очакванията. За критерия **“работни взаимоотношения между различни отдели в компанията“**-1т.-не отговаря на изискванията; 2т.-по-скоро не отговаря на изискванията; 3т.-по-скоро отговаря на изискванията; 4т.-отговаря на изискванията; и 5т.-надхвърля очакванията. Според утвърдена от ИД А. Д. на същата дата като Приложение №1, към заповед №РД 367 от 21.07.2020г. Инструкция за осъществяване на подбор по чл.329 от КТ в направление „Бизнес клиенти“-Зона Юг - Пловдив 1, Пловдив 2“, Дирекция „Корпоративни продажби в БТК-ЦУ, същата включва правила за осъществяване на оценка на професионална квалификация и ниво на изпълнение на трудовите задължения, **осъществявана на база документирана информация** за всеки работник или служител, обратна връзка за мнение и оценка на прекия ръководител на оценявания работник или служител, допълнителна информация от ръководителя на прекия ръководител и представител на дирекция ЧР/раздел II – Обхват на Инструкцията/ и съставен протокол за резултатите от проведения подбор, като критериите за оценяване са същите каквито са посочени и в заповедта №РД-367 от 21.07.2020г., тоест в инструкцията се акцентира на изцяло документирана на хартиен носител информация за всеки работник или служител, включително и за обратната връзка за мнение както и за оценката на прекия ръководител,въз основа на която да се извърши подбора.Такава документирана пълна информация липсва и най-вече по отношение на субективните критерии за оценка като работата в екип, ориентираност към клиенти и обслужването им, работни взаимоотношения между различни отдел в компанията. Посочени са критериите за „Ниво на изпълнение на трудовите задължения, с подкритерии „оценка на представяне на период от

една година назад, работа в екип, ориентираност към клиентите и обслужването им, работни взаимоотношения в различни отдели в компанията. Посочени са оценки по всеки подкритерий и комплексна оценка със съответното точкуване и обосновка на всяка една давана оценка, като с инструкцията поименно и срещу подпис са запознати и тримата членове на назначената комисия по подбора.

Ищецът Н. Г. В. е постъпил на работа в ответното дружество на 11.12.2009г., макар, че трудовия договор е сключен на 01.12.2009г. Към датата на сключване на трудовия договор е действало поименно щатно разписание от 01.12.2009г. в което няма щатна длъжност „търговски представител в гр.П. към звено Пловдив 1 /л.21/. Към момента на постъпване на работа -11.12.2009г. е в сила ново поименно длъжностно разписание, според което в БТК-ЦУ Дирекция „Корпоративни продажби“ със структурна единица Бизнес клиенти Пловдив, на длъжност търговски представител с код 341530040142022 с място на работа -гр.П. е записано името на Н.В. с ЕЛН 38959 /л.31/. Към момента преди прекратяване на трудовото правоотношение-28.07.2020г. е действало длъжностно щатно разписание от 01.07.2020г., одобрено от неизвестно поименно посочено лице съгласно което в Търговска дирекция „Корпоративни продажби“-бизнесклиенти-Зона Юг в звено „Пловдив 1“ продължава да съществува длъжност “търговски представител гр.П.“,/л.36-гърба/, като в същност заличаването на тази щатна бройка е станало на 21.07.2020г. с посочената заповед №РД 367 от 21.07.2020г. По това щатно разписание от 01.07.2020г. щатните бройки за търговски представител в звено Пловдив 1 са 5+1 -общо 6 щатни бройки и още 7щ.бр. в звено Пловдив 2.

Следващото поименно щатно разписание е от 01.10.2020г. като в звено Пловдив 1 са записани поименно 6 служители, заемащи длъжността търговски представител, толкова колкото са и като бройки ТП в предходното щатно разписание от 01.07.2020г., между които като търговски представител е записано и лицето М. В. П.а като титуляр на длъжността, с фирмен номер 60332/л.74/ . В статуса на работника никъде не е записано, че лицето изпълнява тази длъжност **по заместване**, така както примерно е записано за лицето А.В. или за М.Ш., заемащи същата длъжност-ТП, бизнес клиенти, Зона юг, от отдел София 1/л.75/. Лицето М.В. П.а е назначена на посочената

длъжност след депозирана обява в Джоб БГ от страна на БТК ЕАД за набиране на служители за търговски представител „бизнес клиенти-Пловдив от 24.08.2020г., направена по-малко от месец след уволнението на ищеца. От трудовия договор на М. П.а, №169 от 30.09.2020г. е видно, че той е сключен за неопределено време /безсрочен-чл.67 ал.1 т.1 във връзка с чл.70 от КТ/ като заеманата от нея длъжност е на **търговски представител, звено Пловдив 1 с код 332230030022022** с място на работа Пловдив и без никакви допълнителни уточнения, тоест лицето е заело същата длъжност, в същото структурно звено и в същата дирекция, където е полагал труд и ищеца В. /л.231/.

Установява се още, че работодателят А. Д. е издал заповед №РД-553 от 23.06.2017г. /л.82/, с която на основание §1, т.1 от КТ нарежда, че освен той работодателските права в пълен обем от името и за сметка на ЦУ на БТК ЕАД се упражняват от Г. С. С.. Това първоначално заявление е несъответно на следващото такова изложено в същата заповед според което С. не може да упражнява пълна работодателска компетентност по отношение на случаите на прекратяване на ТПО на основание чл.328 ал.2 от КТ, и че същата има право да прекратява индивидуалните трудови договори на лимитирано посочени основания в заповедта- по чл.325, чл.326, чл.327, чл.328 ал.1, чл.330,чл.331 и чл.331 от КТ. В следващите точки от заповедта от 2 до 10 работодателят А. Д. също лимитирано и по позитивен и изричен начин е посочил точно какви работодателски права се вменяват на С. по трудовите правоотношения -**1.право** да одобрява оферти за работа за лица, които ще заемат длъжности с фиксирани нива на работна заплата; **2.право** да одобрява оферти за работа с базово месечно възнаграждение до 2000лв, включително за лица които ще заемат длъжности с нива на възнаграждение по годишна оценка; **3.право** да подписва индивидуални трудови договори с лица ,които ще заемат длъжности с фиксирани нива на работната заплата; **4.Право** да подписва индивидуални трудови договори /ИТД/ с базово месечно възнаграждение до 2000лв, включително с лица, които ще заемат длъжности с нива на възнаграждение по годишна оценка и право да подписва в останалите случаи ИТД само след одобрена от Д. оферта; **5. Право** да подписва допълнителни споразумения и списъци за увеличаване размера на базовите трудови възнаграждения на работниците и служителите, заемащи длъжности с фиксирани нива на работната заплата; **6.Право** да подписва допълнителни споразумения за увеличаване размера на базовите трудови възнаграждения на работниците и

служителите, заемащи длъжности с нива на възнаграждение по годишна оценка до ниво L 3 включително, в рамките на одобрения бюджет; 7.Право да подписва допълнителни споразумения за увеличаване размера на базовите трудови възнаграждения на служителите ,заемащи длъжности с нива на възнаграждение по годишна оценка от ниво L2 и L 1 /мениджърски позиции/ единствено след писмено разрешение от Д.; 8.Право да инициира и провежда дисциплинарни производства, включително да подписва писма с искане на обяснения , да взема решение и да подписва заповеди за налагане на дисциплинарни наказания, както и да подписва всякакви други документи по дисциплинарни производства; 9.Право да подписва всякакви други документи от името и за сметка на ЦУ на БТК освен упоменатите по горе. Изводът който се налага е, че по отношение на работодателската компетентност, правомощията на упълномощения Директор ЧР Г.С. са силно ограничени. Същите основно са свързани със сключването, изменението и прекратяването на индивидуалните трудови правоотношения, с разширени правомощия при дисциплинарните производства. От така вменените на С. права от страна на работодателя се налага извода, че същата няма правомощия за променя установената структура на работа в БТК ЦУ относно длъжностните и поименните щатни разписания, откриване и закриване на щатове, да намалява същите при намаляване обема на работа, да съкращава щатни бройки от съществуващото и одобрено щатно разписание при премахване на трудовите функции за длъжността, нито да одобрява ново такова със съответните промени в него като брой щатове и длъжности. Същата няма правомощия при съкращаване в щата да създава и назначава комисия по подбор и да залага критерии за оценка на работниците и служителите по критериите професионална квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа.

По делото работодателят не е представил устава на търговското дружество, на разпоредби от който ищецът се позовава в исковата си молба за липса на компетентност на работодателя, независимо дали е титуляра или на упълномощен от него директор да променя и да утвърждава структурата на дружеството по отношение на длъжностното щатното разписание. Според ищеца компетентен орган за промяна на щатното разписание е Управителния съвет на компанията с одобрението на надзорния съвет, които единствени има

правомощия да приема решения за съществени организационни промени в дружеството, между които според ищеца е промяна в длъжностното щатното разписание и че такива правомощия няма работодателя А. Д. и че неговите правомощия / на Д./са да взема решения само по въпроси които не са включени в компетентността на Общото събрание, на НС и на УС-чл.36 ал.1 буква“в“ и чл.38 ал.1 изр.2 от Устава. Този правен извод е оспорен от работодателя с отговора на ИМ с възражението, че изпълнителните директори упражняват властта на дружеството като работодател по смисъла на §1 от ДР на КТ или чрез упълномощени от тях лица, което не се оспорва от ищеца, като се акцентира от дружеството, че в чл.36 от Устава не са посочени като изрични компетенции на УС изменението на щатното разписание. Като работодателят не възражава изрично по довода, че промяната в длъжностното щатното разписание представлява съществена организационна промяна и че решението за това следва да се вземе от УС с одобрението на НС. Предвид на обстоятелството, че в тежест на работодателя е да установи законността на уволнението и предвид изрично въведено оспорване на правомощията на работодателя да взема управленско решение по промяна на длъжностното щатно разписание в дружеството, включително и поради непредставяне на копие от Устава за установяване на точния текст на устава и другите норми преценени в тяхната връзка и взаимозависимост, следва да се приеме , че работодателят не е доказал при условията на пълно и главно доказване Изпълнителният директор А. Д. да притежава работодателска компетентност да взема решение за структурни организационни промени по отношение на действащото длъжностното щатно разписание, респективно да извършва промени в него включително и чрез съкращаване на щата. Нещо повече, такива правомощия от такъв характер и естество не са вменени и с цитираната заповед №РД 553 от 23.06.2017г. и по отношение на директора на ЧР Г.С..

По работата на комисията извършила подбора следва да се отбележи следното: Два дни след като е създадена със заповед на С., без да има такива правомощия, от последната е изготвен протокол от 23.07. 2020г., в който само схематично е отразено работата на комисията. В самия протокол окончателно взето и мотивирано решение за това кой от проверените работници и служители притежава най-ниската квалификация и кой работи най-зле от всички търговски представители няма посочено. Протоколът

препраща към таблица в която няма посочени имена на оценяваните търговски представител и същите са записани с ЕЛН, като според таблицата са оценявани 18 служители при положение, че търговските представители са само 13бр. Според отразяванията в таблицата най-ниска оценка е получил ЕЛН 38959-13.4т. Непосредствено до него по резултат се нарежда ЕЛН60041 и ЕЛН 60069 по-14.06т. като разликата е с по-малко 0.66т. Следващите оценявани по възходящ ред служители с ЕЛН са №56128 -15т. и ЕЛН-53042-15.6. По-малки стойности от единица са предвидени само за трудовия стаж-оценка по 0.2т. на година. По отношение на професионалната квалификация ищецът има най-висока оценка -6.4т., като най-близката до него следваща по ред е с поне два пъти по ниска-3т. или 2,8т. Работата на ищеца е оценена с нула поради ниско представяне. С ниско представяне е оценен и още един служител 56128. Формално погледнато действително ищецът е с най-ниска оценка, но от друга страна са налице гранични стойности в оценките на други ТП, които също тангират към минимума и то с разлика по-малка от единица. Липсват в протокола мотиви, както и такива към самата таблица защо на работата на ищеца е оценена с нула-поради ниско представяне и няма изложени конкретни факти и обстоятелства въз основа на които да се определи такава оценка.

Във връзка с извършения подбор са разпитани свидетелите Р. Х. член на комисията по подбора и И. В., двамата намиращи се в служебни отношения с ответното дружество. Първият свидетел /л.243/ установява, че работи в БТК ЦУ ЕАД като старши мениджър корпоративни продажби, Зона юг, в която работят 100 търговски представители. Посочва, че разпределението е на регионален принцип и отговаря за 9 екипа в 9 региона, като за гр.Пловдив и има два екипа. Знае, че ищецът Н.В. е отговарял за фирмите в единия от екипите в гр.Пловдив-Пловдив 1, както и за фирмите разположени на територията на обл.П., но на подчинение на област Пловдив. Знае, че този екип се управлява от И. В. заемаща длъжност регионален мениджър продажби, на негово подчинение, като екипът се състои от 9 търговски представители за обслужване на съществуващи клиенти и намиране на нови такива по лъчове като Н.В. отговарял за лъч област П. и имало други такива които отговаряли за Смолян, Карлово и Доспат. Обяснява, че той заедно с директора корпоративни продажби Н.Г. и въз основа на статистика са взели

решение да се извърши съкращаване на бройката за област П. и разпределянето на клиентите, които са в тази област между ТП от екипа в гр.Пловдив 1. За решението е уведомен регионалният мениджър И. В.-прекия ръководител на ищеца и В.Т. другия регионален мениджър в гр.Пловдив за да се проведе конкурс по определени критерии и подбор, като същият е направен между двата екипа на Пловдив 1 и Пловдив 2.Посочва, че критериите за конкурса са зададени от изпълнителния директор А. Д., като същият има субективна и обективна част. За обективната посочва, че включва резултатите на ТП за изминал период от време, време на заемане на длъжността, образование. По отношение на субективните критерии, посочва, че същите са три-работа, екипност-взаимоотношения с клиентите, взаимоотношения в самия екип с другите търговски представители-колеги и на трето място-взаимоотношения с другите представители във фирмата с други отдели, като резултатите се оценяват по петобална система. Уточнява, че подборът е следвало да се направи от двамата преки ръководители-мениджъри на Пловдив1 и Пловдив 2, имащи най-преки наблюдения върху търговските представители. Не може да каже като член на комисията как и защо на ищеца е дадена оценка 3т. за работа с клиентите. Обяснява, че В. е бил с най-ниска обща оценка спрямо всичките 18 търговски представителя в двата екипа. Като състав на комисията свидетелят сочи **четирима членове**-той, свидетеля, Р.М., С.С. и Н.Г.-директор корпоративни продажби, като съгласно заповедта същата се състои от трима члена и сред тях не е директор Г. Свидателят акцентира, че решението за съкращаване в щата и на щатната бройка в гр.П. е взето от двамата мениджъри-той и директора корпоративни продажби Г. Обяснява, че комисията се е събрала и е взела решение. Обяснява, че критериите за подбора са му били предоставени на хартиен носител от ЧР от името на А. Д., дадени му в края на юли и че на 21.07.2020г. заедно с Н.Г. двамата са взели решение за съкращаване в щата. Допълва, че в подбора не са включени служители, които са майки и в майчинство-Р.М.И С.Х.. Посочва, че при тази промяна с цел съкращаване на бройката е обсъждана само тази на ищеца В.. По въпроса за спадовете и скоковете в очакваните приходи за работата на ищеца от 56018лв при допринесени 55161лв, при спад от 55458лв на 52183лв и скок на 56740лв, свидетелят обяснява, че основен акцент в дейността на В. не са приходите и че това е една от целите, като в случая отговорността му е около 1%, но че има още 7-8

критерия по които се оценява. В тази връзка свидетелят посочва, че от обективна страна всеки ТП освен приходите като цяло отговаря за базата си, че има критерии по набиране на нови клиенти, нови активации, нови услуги, продажба на интернет и различни типове услуги. Сред субективните критерии за оценка свидетелят изброява-работа с клиенти, работа в екип, работа с други отдели, управление на стреса, реакция при стресови и критични ситуации, изпълнение на задачи, отговаряне в срок на определени задачи, работи в определени задачи, които свидетелят ги обобщава под така наречени „меки умения“. Свидателят прави разлика между резултати от работата и така наречените „меки умения“, като вторите касаят взаимоотношенията вътре в компанията и работата с други отдели и между останалите ТП, екипност. Свидателят акцентира на факторите конфликтност, токсичност, тровене на атмосферата и при наличието на които на ТП няма да бъде дадена добра оценка само поради това, че е добър ТП. Според свидетеля критериите 80% и 89% се водят за изключително ниски резултат, доколкото повече от 90 процента от ТП се движат в графата 95-100%. Обяснява, че за гр.П. повечето клиенти са започнали да бъдат обслужвани не от ТП В., а от други ТП, защото според свидетеля работата била слаба и че най-големите клиенти от П. били придобити от други ТП. Конкретни факти в това отношение не се сочат. Коментирана е оценката на ТП М.Й., започнала работа от м.февруари 2020г. като до м.юли 2020г. ѝ е дадена оценка 5, като счита, че продължителността на работата не е водещ критерий, а е въпрос на наблюдения от прекия ръководител, който си дава оценката. Свидателят не може да каже точно съгласно клиентската база, колко клиенти е имал В. и колко Й.. По въпроса за провеждането на анкета за удовлетвореност за ищеца и за Й. свидетелят посочва, че същите се предоставят на месечна база, прави се оценка и се търси обратната връзка за негативите и се стимулират позитивите. Като негативни оценки за работата на В. свидетелят посочва за период от 6 месеца 7-8 обаждания и затова му е дадена оценка 3. Според свидетеля анкетата представлява обратна връзка за мениджърите дали ТП си вършат добре работата и за взимане на адекватни мерки. Свидетелката И. В. установява, че изпълнява длъжността регионален мениджър корпоративни продажби от 2011г., и отговаря за регионите Пловдив и П., а другият регионален мениджър в Пловдив В.Т. отговаря за другия регион обхващащ Пловдив, Кърджали и Смолян. Установява, че ищецът В. е бил търговски

представител в екипа на свидетелката. По отношение на дадената на ищеца оценка и извършения подбор, свидетелката обяснява, че прекия ѝ ръководител Р. Х. я е уведомил, за взето решение за намаляване и закриване на щатната бройка, която е в П., на база направен анализ за успеваемостта въобще в този регион. Било ѝ обяснено, че е разгледан пазарния дял и резултатите при което е констатирано тяхното намаляване през последните години, вместо да се увеличава, че няма изразено присъствие и се губят големи клиенти и поради тези причини щатната бройка се съкращава и региона да се обслужва от Пловдив. Конкретни факти в тази връзка свидетелката не изтъква. На свидетелката ѝ е било казано още, че ще ѝ бъде изпратена инструкция, за това как да се направи подбора на хората от екипа на база три критерия, с идея за обща оценка на представянето на ищеца В. не само на база регион, но и на база на компетенциите с така наречените „меки умения“ и оценка на целия екип на база на тези три критерия.-работа в екип, взаимоотношения с клиенти и взаимоотношения с останалите отдели в компанията, по скала 1-5. Обяснява свидетелката, че е дала сравнително ниски оценки, като оценка 2 е дала по отношение работата в екип, защото ищецът не може да е самостоятелна единица. Обяснява, че ищецът не е имал желание да комуникира с останалите си колеги, не е участвал в общи оперативки, не е имал желание да обучава търговски представител и не е проявявал някакъв силен интерес да обменя знания и ноу-хау, по продажбите и да води такива разговори на екипните срещи. Свидетелката обяснява, че В. се е интересувал как да е в добри отношенията с клиентите, което понякога е било в разрез с интересите на компанията като при опит от страна на свидетелката да му обясни тези неща, се е стигало до конфликт, довел до прекратяване на устната комуникация между В. и свидетелката. По критерия взаимоотношения с клиентите, свидетелката дава на ищеца оценка 3, като последната определя като сравнително висока. Според свидетелката В. добре е реализирал клиентите си от гледна точка разрешаването на технически проблем-активиране на роуминг или да му смени чипа, обаждане на Кол център и е съдействал на клиентите с които работи. Според свидетелката основната работа на търговския представител е свързана с дейности по продажба на услуги на дружеството, задържането на клиентите, презентиране на нови телекомуникационни решения, увеличаване на пазарния дял и присъствие в региона, добър имидж на компанията в лицето на клиента, което

свидетелката посочва, че не е правено от ищеца и затова му е дала оценка 3. На следващо място свидетелката допълва, че по критерия взаимоотношения с останалите отдели и колеги ищецът често е изпадал в конфликтни ситуации с колеги от други отдели като обяснява, че търговския представител трябва добре да работи с другите отдели, и основно с “Продукт и услуги” тъй като голяма част от офертите и решенията се разглеждали от колегите и за да получи навременна оферта и да реагира адекватно на клиентско запитване или проблем трябва да е в добри отношения с всички отдели в компанията. Конкретни факти също не се съобщават от свидетелката. Свидетелката допълва, че от Р. Х. е разбрала за взето решение да се съкрати щатната бройка, която е в П. и че ще ѝ бъде изпратена инструкция и анкета на базата на която да оцени хората от екипа си по посочените три критерии. Заявява, че получила инструкцията след разговора си с Х. проведен по телефона на 21.07.2020г. Било ѝ е съобщено, че трябва да се направи подбор и е коментирана щатната бройка в гр.П., заемана от Н.В.. Според свидетелката П. е отделен регион и няма промяна в регионите които са ѝ подчинени. Свидетелката не може да каже дали преди и след съкращаването на В. да е променяно длъжностното щатно разписание и дали съществува по него регион П.. Според свидетелката в комисията по подбора са били включени лицата Р. Х., Н.Г.-корпоративен директор и представител на човешки ресурси-С.И. и колежката ѝ другия регионален мениджър на другия екип със задача да се оценят хората. Свидетелката знае, че не са обсъждани при подбора търговските представители Р.М. и С.З.-Х., тъй като и двете са били в майчинство. Обяснява, че оценяването на работата на търговския представител се извършва на тримесечие Q , като в така наречена апрейзъл форма за оценка са включени обективни резултати по 7 критерия, засичани от системите на база продажбите на търговския представител и таргетите, които има. Обяснява ,че в тази апрейзъл форма има част, която е за „меките умения“, които представляват субективните умения на търговския представител, оценката за които се давала от прекия ръководител /от свидетелката/, включващи показателите като работа в екип, взаимоотношения с клиенти и с други отдели в компанията и обобщени, че това са знанията които ТП има, презентационните умения, ефективност, възможности да разпределя добре времето. По отношение на дадените оценки които не са кръгли числа свидетелката посочва, че максимума от точки не се дава и това

се прави с цел стимулиране на работата на ТП, да бъдат поощрени, но когато ТП не се справя добре по отношение на субективни фактори-не желае видимо да работи с останалите членове на екипа, не търси начин да работи добре с прекия си ръководител, дори и с хората над него. По отношение на разликата в оценките за 2019г. и за 2020г. и при по-високи показатели В. получил по ниска оценка, свидетелката обяснява, че разликата е несъществена и че резултатите се състоят от две части-едната взета от системата и втора-така наречените субективни „меки умения“. Посочва, че получаването на по-висока оценка не означава, че работата му е по-добра; че за част от приходите той не може да влияе и че акаунт-мениджъра има база от 130 клиента и има един клиент който му прави 5000лв, който примерно по време на кризата затваря завода и този сума се губи. Свидетелката обяснява, че клиентите при В. не са били засегнати сериозно от пандемията. Свидетелката посочва, че на мястото на В. не е било назначено друго лице и че неговите клиенти са били разпределени равномерно между 2-3 негови колеги и че всеки ТП има конкретна база с клиенти. Конкретни факти за начина на преразпределението на работата извършвана от В. до уволнението не се съобщават. По отношение на назначаването на М. П.а на работа, свидетелката сочи че това е станало след повече от месец след уволнението на В., на мястото на момиче, излязло по майчинство в екипа на свидетелката-Е.И.. /Следва да се отбележи, че това твърдение несъответства на писмените данни от писмения трудов договор сключен с лицето П.а/. Свидетелката обяснява, че служителят излязъл в майчинство е заемал длъжността старши акаунт-Мениджър, и за такава позиция се изисква лицето да има опит в компанията, резултати, доказали се в годините и обслужващи най-големите клиенти в региона, поради което не може да се назначи на такава позиция лице по заместване, поради което е назначена на длъжност като акаунт мениджър. Свидетелката не може да отговори на въпроса защо заместващото лице е назначено на постоянен трудов договор. Знае свидетелката, че при средна база от 130 клиента, ищецът В. е имал около 70 клиенти в П., във Велинград, Ракитово и някаква част от клиентите му са били в гр. Пловдив. Допълва, че новоназначената М. П.а е поела част от клиентите от П. от базата на уволнения Н.В., разпределени вече към ТП на Пловдив поради липса на бройка в П.. Свидетелката посочва, че новоназначената П.а е имала клиенти и извън базата на В.. По отношение на подбора и във връзка с критерия „меки умения“ свидетелката уточнява, че

по този критерий оценки не се дават на база трудов стаж. Допълва, че клиентската удовлетвореност е рутинна операция и включва прозвънявания на конкретно анкетирани клиенти за търсене на обратна връзка за работата на търговския представител с конкретни фирми при което се задава списък от въпроси на които клиентите трябва да отговорят и че тази информация достига до регионалния мениджър в табличен вид като анкети за удовлетвореност. Във връзка с конфликти на ищеца с конкретни негови колеги свидетелката посочва, че той е изпаднал с нея в конфликт ,със старши акаунт мениджър Т.М., с Г.Т. ТП от с.Црънча, като е получавала оплаквания от Т. за арогантно държане на В. за което свидетелката установява, че е разговаряла с ищеца. Получавала е и оплаквания от М.Й.. Уточнява ,че за периода м.юли 2019г. до м.юни 2020г. не е имало конфликти между В. и Т.М. и Г.Т., но че е имало конфликти от ищеца с други лица, без обаче свидетелката да съобщава имената им и какви точно конфликти са констатирани от нея.

Във връзка с направените оспорвания по отговора на исковата молба и становището на ищеца по доклада при условията на чл.312 ал.2 от ГПК и направени доказателствени искания, в първото по делото заседание от 25.11.2020г. представителят на ответното дружество е направил изявление, че ищецът основно работи в гр.П. където се намират над 90% от клиентите му, като се признава правото на ищеца да може да привлича клиенти и от друг град. Признава, че има ТП колеги на В., чиято основна база данни е в гр.Пловдив , но че имат клиенти и от гр.П. и че основното място на работа на В. е в П. Работодателят е задължен в това открито съдебно заседание да представи в превод на български 2бр.таблици, поименно посочване на имената по протокола за подбор и цитирани заповеди, записани само с ЕЛН. Открито е по реда на чл.193 от ГПК производство по оспорване истинността на заповед №367 от 21.07.2020г. по отношение автентичността на положения подпис в графа работодател, с указание за доказване че положения подпис е на директора ЧР С. /л.125-132/, като по повод признание от дружеството, че това не е подписа на ИД А. Д. производството по оспорване е прекратено по искане на ищцовата страна. Приложената заповед № РД-456 от 30.09.2020г. касае внесена промяна в щатното разписание на БТК ЦУ, но същото не се отнася до звено „Пловдив 1“ и „Пловдив 2“, като в длъжностното щатно разписание в сила от 01.10. 2020г./ оспорено от ищеца с довод, че не е

подписано от работодателя А. Д./, са записани 5щ.бр. за търговски представител в звено Пловдив 1, /л.144/, но в същност съгласно поименното щатно разписание от същата дата /л.74/ са посочени имената на 6 /шест/ търговски представители заемащи тази длъжност между които е и новоназначената М. П.а и още 1щ. бройка извън общата. По поименното щатно разписание броят на щатове след прекратяването на ТПО с ищеца В. съответства и е равен на броя на щатове и преди уволнението му, тоест не е налице реално премахване на щатна бройка от поименното щатно разписание за звено Пловдив 1. Съгласно приложено и действащо към 24.07.2020г. длъжностно щатно разписание-л.199 в звено Пловдив 1 са посочени 5щ.бр. за длъжността „Търговски представител“. Приложена е и справка за имената на 18 служители записани под съответен ЕЛН в таблицата към протокола за подбор на комисията -л.89, както и извадка от системата на БТК за второ полугодие на 2019г. и първо полугодие на 2020г. по корпоративна процедура 261 за целеполагане на търговски представител и регионален мениджър в дирекция „Корпоративни продажби“ по обективни критерии на база зададени ежемесечни приходи и фактическо изпълнение по тримесечия, като и за двете шестмесечия изпълнението е посочено като слабо съответно 85 и 82 % за ищеца. По отношение на заповеди №367 от 21.07.2020г., №455 и №456 от 30.09. 2020г. /л.139/ пълномощникът на ответното дружество признава, че първата заповед не е подписана от изпълнителния директор А. Д.. Със заповед РД-455 от 30.09.2020г. са заличени 23щ.бр. на длъжност специалист стажант и е утвърдено разместване на щатни бройки на длъжност “Специалист стажант, разпределени по звена и дирекции, съгласно приложение №1. В заповедта не са променени щатните бройки за длъжността търговски представител, в частност в звено Пловдив 1. От процесуалният представител на работодателя изрично е заявено че и другите две заповеди също не са подписани от работодателя А. Д.. Съгласно фиш за изплатено възнаграждение за м.юли 2020г. /л.92/, на ищеца Н.В. са изплатени суми за неползван платен годишен отпуск в размер на 2700лв за годините 2018г.-2020г. за 54 дни, а през м.септември му е изплатена и сумата от 2200лв обезщетения, от които 1100лв на основание чл.222 от КТ и 1100лв обезщетение по чл.222 ал.1 от КТ. Плащанията от страна на работодателя не са оспорени от ищеца. Съгласно извършената констатация по трудовата книжка на ищеца, след 20.07.2020г. няма последващи отразявания ищецът В.

да е започнало работа при друг работодател по трудово правоотношение-л.108.

Обжалваното решение е валидно и допустимо.

Постановено е от надлежен съдебен състав, в рамките на правораздавателната му компетентност, по предвидения процесуален ред и форма и при наличие на правен интерес за ищеца Н.В. да установи незаконност на уволнението си, извършено от страна на работодателя „БТК ЦУ ЕАД на основание съкращаване на щата и да иска да бъде отменено, да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност Търговски представител в звено Пловдив 1, с шифър по класификатора на длъжностите 332230030022022 и да иска да му бъде присъдено обезщетение за оставането му без работа в резултат на незаконното уволнение на основание чл.225 ал.1 от Кодекса на труда.

По иска за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

Предявеният иск е изцяло основателен.

В исковата си молба ищецът е въвел всички възможни според Кодекса на труда /КТ/ основания за незаконност на уволнението, а именно че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е нищожна като издадена и подписана от неизвестно лице поради липса на неговите имена и въведен довод, че тази заповед не е издадена от работодателя А. Д.. Ответното по иска дружество признава този факт, като сочи, че тази заповед е подписана от друго длъжностно лице с работодателска компетентност в дружеството-директора на „Човешки ресурси“ Г.С., упълномощена от изпълнителния директор А. Д. да изпълнява работодателски функции по прекратяване на трудовите правоотношения въз основа на издадена заповед №РД-553 от 23.06.2017г. В процесната заповед за упълномощаване на Г.С. да прекратява ТПО на основанията по чл.328 ал.1 от КТ/ в частност поради съкращаване в щата-т.2, предложение второ от КТ/, изрично е записано това нейно право, предоставено ѝ от ИД А. Д.. В тази заповед ясно и лимитирано са изброени правата, които упълномощеното от работодателя лице може да изпълнява по отношение на работодателската си компетентност. Няма прехвърляне изцяло и неограничено да бъде упражнявана работодателската

власт от страна на упълномощения Директор ЧР С., а има частично прехвърляне на правомощия от работодателя и то е най-вече в посока по сключване на определени категории индивидуални трудови договори, за изменение на мястото и характера на трудовото правоотношение и по прекратяване на ТПО включително и за провеждане на дисциплинарни производства по налагане на дисциплинарни наказания, в частност дисциплинарни уволнения с изключение на хипотезите по чл.328 ал.2 от КТ. Следователно с тази заповед упълномощеното с конкретна работодателска власт лице-директора на ЧР С. няма вменени правомощия да се занимава със структурата и организацията на работния процес в дружеството, и да приема еднолично решения за промяната ѝ, в частност с изменения на тази структура било поради намаляване обема на работа било поради съкращаване в щата , било поради закриване на изцяло или на част от предприятието. В случая важното и същественото е, че такива правомощия, а именно да внася промяна в щатното разписание на БТК ЦУ като заличава и намалява щата с 1/една/ щатна бройка в гр.П. на длъжност „Търговски представител“ в отдел /звено/ Пловдив 1, направление Бизнес клиенти -Зона Юг, Дирекция Корпоративни продажби, Главна дирекция „Търговска дирекция“ в БТК ЦУ, упълномощения директор на ЧР Г.С. няма и няма как да има тъй като промените в длъжностното щатно разписание са от изрична компетентност на Управителния съвет на БТК ЦУ-ЕАД съгласно чл.36 ал.1, буква “в“ и чл.38 ал.1 изр.2 от Устава, доколкото се касае за съществени организационни промени в дружеството по отношение на човешкия фактор, и структурата и организацията на работа в цялото дружество, предвид и на значението и отговорността за вземането на такива решения за цялостното съществуване на фирмата. По тълкувателен път следва да се изведе извода, че длъжностното щатно разписание представлява част от цялата организация и структура на работния процес в дружеството и че промяната в него дори и в хипотеза на съкращаване на щата и промяна на броя на щатните бройки чрез които се изпълнява една или друга трудова функция независимо за кое звено и отдел се отнася, винаги е съществена доколкото се касае за организационна промяна засягаща целия наличен персонал на дружеството. Важността на тези съществени организационни промени предполагат вземане на решение за това от най-висшия орган на ЕАД-Управителния съвет с одобрението на надзорния съвет-чл.241 и следващите от ТЗ. Изрично правомощията на

изпълнителния директор са ограничени до вземане на решение по въпроси, които не са включени в компетентността на ОС, НС, УС по силата на закон или на устава. По цитираните от ищеца разпоредби от Устава от страна на работодателя няма постъпило възражение, като последният се позовава на разпоредбата на чл.38 ал.3 от Устава предвиждаща изпълнителните директори да упражняват властта на дружеството като работодател по смисъла на §1 от ДР на КТ лично или чрез упълномощени от тях лица, по която разпоредба няма правен спор, като само е налице различие от страна на дружеството в тълкуването на разпоредбата касаещо правомощията по извършването на промяната на щатното разписание в ЕАД. В случая въззивният съд приема, че работодателят е ограничен и няма по закон правомощия да извършва промяна в щатното разписание на дружеството, а такива правомощия има само и единствено Управителния съвет с одобрението на НС. В този смисъл няма надлежно взето решение от съответния оторизиран за това орган на БТК-ЦУ ЕАД -в случая УС с одобрението на НЗ по въпроса за съществена структурна промяна в дружеството касаеща длъжностното щатно разписание като част от структурата и организацията на работа в това дружество, което е самостоятелно основание и води до незаконност на уволнението. Уволнението е незаконно и поради липса на реално съкращаване на щата. Независимо, че по щатното разписание, действало към момента на уволнението са записани като останали 5щатни бройки за длъжността “търговски представител“ в звено Пловдив 1, след като е премахната /заличена 1 щ.бр. в гр.П. -Търговски представител /ТП/ в отдел „Пловдив1“, направление бизнес клиенти, само след малко повече от месец в същия отдел и на същата длъжност “търговски представител“ е назначен с постоянен трудов договор **шести** ТП, който поема и клиентите от област П., които преди това са обслужвани от ищеца Н.В.. В заповедта с която се заличава 1щатна бройка в гр.П. „ТП „ /заповед РД №367/21.07.2020г. издадена от директора С./ , няма изрично вписано и разписано предвид характера и естеството на изпълняваните трудови функции от ищеца и основно с набиране на клиенти и обслужването им от дружеството, как се разрешава въпроса с тяхното бъдещо обслужване, след закриването на тази щатна бройка. Работодателят не установи как е продължило занапред обслужването на тези клиенти, обслужвани до момента на уволнението си от Н.В., още повече, че техният

брой е бил значителен. Твърдението, че същите са разпределени сред останалите ТП не е доказано с никакви писмени доказателства, а фактът, че месец и половина след уволнението е назначен служител в същото звено Пловдив 1 и който поема основната маса клиенти на уволнения В. от П. е доказателство, че реално не е налице съкращаване в щата, тоест трудовите функции са останали да се осъществяват на същата /съкратената/ длъжност и в същия обем с назначаването на лицето М. В. П.а на същата длъжност-ТП в звено Пловдив 1. Твърдението на работодателя, че този служител е назначен по заместване, тоест за да изпълнява трудовите функции на конкретно замествано лице в същия отдел, остана недоказано. Назначената М. В. П.а заема длъжността на ТП ,звено Пловдив 1, със същия код, по постоянен трудов договор /л.169/, който в същност би следвало да бъде временен и до завръщане на титуляря в хипотеза на действително заместване на отсъстващ работник/чл.68 ал.1 т.3 от КТ/ и то за точно определен срок от време. Такива уговорки в договора липсват, още повече, че заместваният работник, посочен от работодателя Елена Иванова заема свършено друга длъжност, различна от тази на която е назначена П.а, независимо поради какви причини. Следователно съдът приема, че не е налице реално съкращаване в щата с изцяло фактическо премахване на трудовите функции изпълнявани от ищеца занапред. Напротив, същите са се запазили и са поети от новоназначения по безсрочен трудов договор търговски представител М. П.а. Извършването на подбора по начина организиран от работодателя е спорен, като в него приоритет е даден на едни категории фактори за сметка на други, като е акцентирано основно на взаимоотношенията вътре в колектива и взаимоотношенията с другите звена, като е изведено приоритетно наличието на конфликтни ситуации и неразбирателство между ищеца и останалите търговски представители. Освен това не може с категоричност да се приеме, че ищецът Н.В. е най-лошият търговски представител, в хипотеза при налични гранични стойности с други търговски представители, като разликите са минимални, някъде и под една единица при възприетата точкова система което не дава основание за несъмнен извод, че погледнато комплексно на оценката като образование и професионална квалификация и ниво на изпълнение на работата, той да се справя най-лошо, което води до необективност на оценките, още повече, че според свидетелите в работата на комисията са участвали и са повлияли при взимането конкретни решения

лица извън определения тричленен състав, който е следвало да оценява преобладаващо по документи. Не може едно лице да участва в състава на комисията която взима решение по подбора и същевременно има предварителна негативна оценка за работника, базирана на собствените си възприятия, доколкото е налице елемент на предубеденост. В най-добрия случай такова лице би следвало да даде аргументирано писмено становище по подбора, но не и като член на комисията. Липсват и данни становищата на преките ръководители на оценяваните търговски представители да са представени на комисията в писмен вид за самостоятелна преценка достоверността на изложените в тях факти и обстоятелства и възможност да бъдат оборени от работника, представен в тях в негативен аспект. Сериозността на подбора е предполагало комисията писмено да документира всяка една данна за всеки един търговски представител въз основа на която се оценява, независимо от кого е предоставена с цел прозрачност и обективност при подбора и избягване на двоен стандарт. Документирането на информацията е залегнало като приоритет в работата на комисията по подбора съгласно цитираната инструкция/л.64/. Освен това не е взет в предвид и един много съществен показател-наличието или липсата на наложени дисциплинарни наказания на ищеца, респективно дали на някои от другите оценявани ТП са налагани такива във връзка с извършването на подбора, което е също много съществен елемент от процедурата по обективната оценка на качествата на всеки един ТП. В случая съдът приема, че липсват убедителни мотиви въз основа на които комисията е направила изводите си свързани с подбора, както и поради факта, че в групата са оценявани и лица заемащи други длъжности, различни съкращаваната длъжност при което е налице и неравнопоставеност между оценяваните работници.

Основателен е довода в исковата молба, че ищецът уволнен от длъжност, която не е заемал. В нито един документ-трудов договор, допълнителни споразумения, длъжностна характеристика, приложени по делото, няма записана длъжност, която ищецът В. да изпълнява като „търговски представител в гр.П., Пловдив 1“, бизнес клиенти-Зона Юг, Корпоративни продажби, търговска дирекция в БТК ЦУ“. Това се отнася както към момента на възникване на ТПО, така и към момента на прекратяването му с ищеца В.. Разпоредбата на чл.66 ал.1 от КТ е

императивна. Във всеки един трудов договор следва изрично да бъде посочено мястото на работа и че ако същото не е посочено, за място на работа се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата. В случая нито друго не е уговорено нито не следва от характера на работата, тоест мястото на работа на ищеца е гр.Пловдив-зона Пловдив 1.Разпитаните по делото свидетели са категорични, че никой търговски представител не е обвързан и е длъжен да набира клиенти само от една област, като водещото е да бъдат спечелени повече клиенти и по-платежоспособни в съответния район-Пловдив 1, който принципно включва и няколко съседни области. Използваният от работодателя термин “основно място на работа“ не намира приложение в КТ. Основно място на работа в гр.П. не е посочено нито в ТД на ищеца нито в допълнителните споразумения, нито в подписаната от него длъжностна характеристика и същото не може да бъде меродавно за определяне на мястото на работа, тъй като такъв термин няма записан. Това е по-скоро термин относим към конкретното работно място, но не и към мястото на работа. Не може мястото на работа да се определя като основно и неосновно. В този смисъл мястото на работа на ищеца В. е едно- седалището на структурното звено „Пловдив 1“-гр.Пловдив-Бизнес клиенти, Зона юг, корпоративни продажби, Търговска дирекция към ЦУ БТК ЕАД. Обстоятелството, че в щатните разписания е записано гр.П., не променя този извод доколкото щатните разписания не са документите, посочващи и указващи мястото на работа, доколкото последното се определя между страните по трудовото правоотношение и е задължителен елемент от съдържанието на трудовия договор и че при непостигнато съгласие за мястото на работа трудовият договор може и да не се сключи или евентуално мястото на работа може да бъде променено по взаимно съгласие между страните по ТПО по реда на чл.118 -чл.120 от КТ при наличието на определени основания за това. В случая, данни за промяна на мястото на работа от гр.Пловдив-звено Пловдив 1 в гр.П. няма, поради което следва да се приеме, че ищецът е уволнен от длъжност която не е заемал. Следователно въззивният съд намира, че и петте посочени в исковата молба основания за незаконност на уволнението са налице, поради което правилно и законосъобразно първоинстанционният съд е признал уволнението за незаконно и го е отменил.

Обстоятелството, че уволнителната заповед е подписана от неизвестно лице, но като работодател с положен печат на дружеството и заявеното от страна на ответното дружество, че тя е подписана от упълномощения с такава работодателска компетентност Директор Човешки ресурси Г.С., само по себе си този недостатък не прави заповедна нищожна. Ищецът се е съгласил с факта и е приел, че заповедта е подписана от упълномощен с работодателска компетентност длъжностно лице в структурата на предприятието -Директор ЧР. По делото не е открито производство по оспорване на автентичността на документа и по конкретно на подписа положен под заповедта дали е на ДЧР С., поради което следва да се приеме, че този факт-подписването на заповедта за уволнение от надлежно упълномощено с работодателска власт длъжност лице е налице. По отношение на промяната в щатното разписание както се посочи решението за това не е взето от компетентния орган, в случая от Управителния съвет на дружеството. Дори да се приеме, че вземането на решение за промяна в щатното разписание е от изключителна компетентност на работодателя, в случая на изпълнителния директор А. Д., в същност процесното решение е взето от неупълномощен с такива права за това орган -директора ЧР Г.С.. В предоставената й по пълномощие работодателска власт няма прехвърлено такова правомощие от ИД Д., доколкото предоставените й права са само във връзка със сключването, изменението и прекратяването на индивидуални трудови договори, но не и с права да се намесва в структурата и работата на трудовия процес в дружеството свързани с еднолично вземане на решение за промяна в длъжностното щатно разписание действащо в предприятието, както и с възможността да приема инструкции да осъществяване на подбор при съкращаване в щата. Следователно решението за промяна на длъжностното щатно разписание, /заповед РД-367 от 21.07.2020г./, изразяващо се в съкращаване в щата на 1 /един/ търговски представител от звено „Пловдив 1“ в гр.П., не е взето от компетентния за това орган УС или ИД А. Д., поради което съкращаване на щата не е налице което влече незаконност на уволнението на ищеца В.. Не е налице и реално съкращаване на щата предвид на установеното, че трудовите функции на ищеца са останали да се изпълняват от новоназначен на същата щатна длъжност друг служител ТП М. В. П.а при запазени общо 6/шест/длъжности за ТП, толкова колкото са били преди вземането на решението за съкращаването на щата.

Въззивният съд не споделя доводите развити в подадената въззивната жалба на БТК ЦУ“ ЕАД. Както се посочи не е налице съкращаване на единствената щатна бройка търговски представител в гр.П.. Такава щатна бройка не съществува .Съществуват 6 /шест/ щатни бройки търговски представител в звено “Пловдив1“. Няма посочено в нито един документ касаещ индивидуалното трудовото правоотношение на ищеца В. с работодателя БТК ЦУ ЕАД, в което да е посочено, че той заема такава щатна длъжност и е с такова място на работа. Трудовото правоотношение на ищеца е възникнало за длъжност „Търговски представител“ в звено “Пловдив 1“, а конкретното му работно място е било и в област П., каквото е било и на част от другите търговски представители. Тълкуването което жалбоподателят прави на записаното в трудовия договор, че мястото на работа следва изпълнението на трудовите му задължения е несъответно на закона, доколкото неговите /на ищеца/ трудови функции посочени в длъжностната характеристика обхващат цялата територия на дейност, извършвана от звеното, в което работи ищеца-Пловдив 1, като никъде не е записано, че основните трудови функции трябва да се изпълняват в гр.П.. Този извод не се променя и от факта, че ищецът е имал локализиран офис в гр.П., и че в щатните разписания е записано като място на работа в гр.П., доколкото щатното разписание не може да определя мястото на работа, а последното се определя с трудовия договор по съгласие между страните по трудовото правоотношение, а съгласие за такова място на работа няма постигнато. Най-малкото такъв извод би бил направен поради факта, че ищецът е подал исковата си молба пред РС-П. защото мястото на работа е различно от обичайното място където полага труда си. Както се посочи подбор не е бил надлежно извършен поради липса на достатъчно събрана от комисията писмена информация за начина на провеждането му както и поради липса на обосновка от комисията защо приема, че ищецът е с най-ниски показатели и сбор точки в хипотеза на липса на данни за наложени на лицата участващи в подбора дисциплинарни наказания предвид и възраженията в исковата молба , каквито не се установява да са налице по отношение на ищеца както и поради близки гранични ниски оценъчни стойности с други търговски представители, което определено налага по-голяма прецизност при изследването и анализа на резултатите. Не на последно място е и обстоятелството, че всъщност комисията се е състояла реално от по-голям

брой членове от записаното съгласно заповедта, за което свидетелстват и двамата свидетели, тоест решението по подбора не е взето в съответния законен състав. Новоназначеният търговски представител М. П.а в звено „Пловдив 1“ заема шестата, непредвидена по последното щатно разписание щатна бройка, като в същност преди вземане на решението за съкращаване в щата, толкова щатни бройки 6/шест/ ТП са били в посоченото звено в което е работил и ищеца, тоест нито е налице реално съкращаване на щата нито функциите на ищеца реално са преустановени, след като същите продължават се изпълняват от М. П.а. Категорични и безспорни данни за обратното не са ангажирани, включително и не се установяват от разпитаните свидетели, като в това отношение показанията им са твърде общи и без никаква конкретика и ясна фактология. Трудовите функции за длъжността на ищеца нито са прекратени изцяло, нито се установява да са преразпределени по някакъв конкретно избран от работодателя начин между оставащите щатни бройки за което да е издадена нарочна заповед легитимираща преразпределението на функциите на закриваната длъжност, а в същност същите са поети от новоназначен на същата позиция служител М. П.а. Фактът, че работодателят реално не е съкратил функциите изпълнявани от В. се потвърждава и от обстоятелствата, че в депозирана от дружеството обява за работа след по-малко от месец след уволнението му, при реално запълнен към този момент щат, съгласно щатното разписание за същата длъжност-търговски представител, е обявено набиране на кандидати за същата тази работа в същото звено. Формално щатът на ТП е намален с 1 щ.бр., но трудовите функции на съкратената длъжност са продължили да съществуват и за осъществяването им е открита процедура по набиране на кандидати и такъв кандидат е одобрен от работодателя и е назначен в същото звено Пловдив 1 и на същата длъжност-Търговски представител Бизнес клиенти -гр.Пловдив за дирекция „Корпоративни продажби“.

Предвид изложеното уволнение е незаконно, следва да се признае за такова и се отмени.

От уважаването на иска по чл.344 ал.1 от КТ следва и уважаване на иска за възстановяване ищеца на заеманата преди уволнението длъжност, а именно възстановяване на работа на длъжността „Търговски представител“ в звено Пловдив 1, отдел „Бизнес клиенти“ -Зона юг“ дирекция „Корпоративни

продажби“ при БТК-ЕАД ЦУ.

Правилно е уважена частично претенцията за обезщетение по чл.344 ал.1 т.3 от КТ във връзка с чл.225 от КТ като е уважено възражението за прихващане на работодателя само с изплатеното обезщетение по чл.222 ал.1 от КТ-обезщетение за оставане без работа на работника поради съкращаване на щата за срок от 1месец в размер на 1778.46лв, при което претенцията е уважена в размер на 4821.54лв. Цитираното обезщетение по чл.222 ал.1 от КТ е дължимо само при законно прекратяване на трудовото правоотношение на основание съкращаване в щата, каквото в случая не е налице. В частта по претенцията за присъденото обезщетение по чл.225 от КТ няма изложени конкретни доводи и възражения от страна на дружеството-жалбоподател, поради което въззивната инстанция при извършената служебна проверка по валидността и допустимостта и правилността на присъденото обезщетение, с оглед изложеното в жалбата не намира основание да коригира обжалваното съдебно решение и в тази му част.

Въззивният съд намира, че в случая няма основание да се приеме наличието на злоупотреба с права от страна на работодателя доколкото данни за явно извършената такава не е налице. Правата са упражнявани добросъвестно от работодателя като констатираните от съда пропуски по законността на прекратяването на ТПО с ищеца са по-скоро резултат от незнание на изискванията на закона, а не поради умишлено или тенденциозно поведение и отношение спрямо работника В..

Предвид изложеното Окръжният съд намира, че ще следва да потвърди изцяло решението в обжалваните му части.

При този изход на делото в полза на въззиваемия Н.В. ще следва да се присъдят направените по делото разноски пред въззивната инстанция в размер на 1104лв представляващи уговорено и заплатено по банков път адвокатско възнаграждение.

Водим от горното и на основание чл.271 ал.1 от ГПК, Пазарджишкият окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение на Пазарджишки районен съд №251 от 14.04.2021г. постановено по гр.д.№20205220102618 по описа на 2020г., В ЧАСТТА С КОЯТО е признато за незаконно и е отменено уволнението на Н. Г. В., ЕГН-***** от гр.П., ул.“Я.С.“ №15, съдебен адрес-гр.П., ул.“П.М.“ №9, Офис център 1, ет.2, офис №11, извършено със заповед №84 от 28.07. 2020г. на Г.С.-Директор отдел „Човешки ресурси“ при „Българска телекомуникационна компания“ ЕАД, ЕИК 831642181, централно управление, считано от 29.07.2020г. на основание чл.328 ал.1 т.2 от КТ- поради съкращаване в щата; Възстановен е Н. Г. В. на длъжността „Търговски представител“, в звено „Пловдив 1“ отдел „Бизнес клиенти“-зона Юг“, дирекция „Корпоративни продажби“ заемана преди уволнението му по иска по чл.344 ал.1 т.2 от КТ и е осъдено ответното дружество „БТК“ ЕАД, ЕИК 831642181, Централно управление грС. п.к.1784, р-н М., бул.“Ц.Ш.“ №115 и, представлявано от изпълнителния директор А.И.Д., ЕГН-7110291126, да заплати в полза на Н.В. по иска по чл.344 ал.1 т.3 във връзка с чл.225 ал.1 от КТ, сумата от 4821.54лв, представляваща сборът от обезщетението за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение за периода 29.07.2020г. до 29.01. 2021г., ведно със законната лихва от датата на предявяване на исковата молба-28.09.2020г. до окончателното изплащане на вземането.

ОСЪЖДА БТК ЦУ ЕАД, ЕИК 831642181, Централно управление грС. п.к.1784, р-н М., бул.“Ц.Ш.“ №115и , представлявано от изпълнителния директор А.И.Д., ЕГН-7110291126, ДА ЗАПЛАТИ в полза на Н.В. ЕГН-***** от гр.П., ул.“Я.С.“ №15, съдебен адрес-гр.П., ул.“П.М.“ №9, Офис център 1,ет.2, офис №11, сумата от 1104лв /хиляда сто и четири лева/ представляващи сторените от страната разноски по делото за адвокатско възнаграждение за пред настоящата инстанция.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Върховния касационен съд на Р България в едномесечен срок считано от 14.07.2021г.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____