

РЕШЕНИЕ

№ 95

гр. П., 21.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – П. в публично заседание на двадесет и първи февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Венцислав Ст. Маратилев

Членове: Димитър П. Бозаджиев
ИВАНИНА ИГН. И.

при участието на секретаря Петя Кр. Б.
като разгледа докладваното от Венцислав Ст. Маратилев Въззивно гражданско дело № 20245200500059 по описа за 2024 година

Производството е по реда на чл.258 и следващите от Гражданския процесуален кодекс.

С решение на Пазарджишки районен съд № 1023 от 26.09.2023г. постановено по гр.д.№20235220100203 по описа на същия съд за 2023г. , е **ОБЯВЕНА** за недействителна клаузата по т. 3 от Допълнително споразумение от 30.11.2022 г. към трудов договор № 884/29.06.2018 г., сключен между „Г. Г.“ ООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр. Л., общ. Л., обл. В. Т., ул. „В. Л.“ №***, представлявано от М. В. Р., и И. А. Е., с ЕГН *****, с постоянен адрес гр. С., ул. „А. П. Д.“ №**, ет.*, ап.*, с която е уговорен срок за изпитване от шест месеца в полза на работодателя.

ПРИЗНАТО Е ЗА НЕЗАКОННО И Е ОТМЕНЕНО на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на И. А. Е., с ЕГН *****, извършено със Заповед №1151 от 10.01.2023 год. на работодателя „Г. Г.“ ООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр. Л., общ. Л., обл. В. Т., ул. „В. Л.“ №***, представлявано от М. В. Р., на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЕНА Е на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ И. А. Е., с ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност „мениджър екип” в

отдел Мениджмънт.

ОСЪДЕН Е „Г. Г.“ ООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр. Л., общ. Л., обл. В. Т., ул. „В. Л.“ №***, представлявано от М. В. Р., ДА ЗАПЛАТИ на адвокат В. Ц. С. от АК П., със съдебен адрес гр. П., ул. „Й. Г.“ №**, на основание чл.78, ал.1 ГПК и чл.38, ал.2, във вр. с чл.36, ал.2 Закон за адвокатурата, сумата в размер на 1780 лева, представляваща адвокатско възнаграждение за оказаната безплатна адвокатска помощ и съдействие на ищцовата страна.

ОСЪДЕН Е „Г. Г.“ ООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр. Л., общ. Л., обл. В. Т., ул. „В. Л.“ №***, представлявано от М. В. Р., на основание чл.78, ал.6 ГПК да заплати по сметка на РС П. сумата в размер на 240 лева, представляваща дължимата държавна такса за уважените искиове.

Решението се обжалва изцяло в срока по чл.259 ал.1 от ГПК с въззивна жалба с вх.№26203 от 08.11.2023г. подадена от работодателя „Г. Г.“ООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление гр.Л., обл.В. Т. чрез процесуалния си представител адв.С. Д.-А. от Адв.Д-во „М.&партньори“ с доводи за порочност на съдебният акт поради допуснати процесуални нарушения-допуснал до разпит свидетели на всяка от страните, посочвайки, че кредитира изцяло показанията на св.Д.И., подхождайки формално към тях и без да е извършил задълбочен анализ, потвърждаваща становището на работодателя. Подробно в жалбата се описват установените от този свидетел факти и обстоятелства относими към предмета на спора досежно различията в двете длъжности заемани от ищцата, съществено различаващи се като обем работа, контролните функции изпълнявани от регионалния мениджър по отношение контролиране резултатите на останалите служители и работещи пряко с управителите на обектите и обгрижващи самите обекти за разлика от отговорностите на служителите на длъжност “мениджър екип“ , имащи пряка работа със служителите в обекта/екипа и работещи пряко с тях, наблюдаващи и коригиращи грешките на служителите в обекта, които допускат в работния процес, както и че „мениджър екип отговаря за екипа, а „Регионалния мениджър“ отговаря за целия регион, които обуславя йерархична подчиненост между двете длъжности и структурата на дружеството работодател. В табличен вид са поднесени и сравнени длъжностните

характеристики за двете длъжности като задължения и като изисквания за заемането им. Акцентираща се на извода, че работата на служителя на длъжност „Регионален мениджър“ и на този на длъжност „Мениджър екип“ не е една и съща. Съдът използвал неправилен подход при анализ на показанията на св. Я.М., представяща сведения единствено за въпросните два обекта на дружеството в с.Г., в които е работила последната и че същата не разполага със знание и не представя показания за факти, за които да е била пряк свидетел за работата на ищцата в региона, като е обяснила какво в същност ѝ е разказала вероятно от ищцата. Акцентираща се, че тази свидетелка не разполага с със сведения и опит, свързан с длъжността „Регионален мениджър, като показанията ѝ били доказателства, за тезата на дружеството, че задълженията на ищцата в периода, изпълняваща длъжност „Мениджър екип“, са били свързани със служителите в двата обекта в с.Г. и които се различават по същество от задълженията на регионалния мениджър. Съдът нарушил принципа за равенство на страните в процеса-чл.9 от ГПК, като е извършен разпит без участието на ответната страна в рамките на проведеното на 20.07.2023г. открито съдебно заседание, въпреки постъпило искане за отлагане на делото и да не се пристъпва към разпит на свидетеля преди произнасяне по доказателственото искане за разпит на свидетеля на ответната страна по делегация, като съдът нарушил процесуалните права на ответника оставил без уважение молбата и пристъпил към разпит ищцовия свидетел без участието на ответника. Съдът нарушил и състезателното начало в процеса. Съдът подходил формално и незадълбочено при изготвянето на мотивите си, довело до постановяване на неправилно решение. Оспорват се изводите на съда за недоказаност на твърдението на работодателя за несправяне на ищцата и неизпълнение качествено на задълженията ѝ като „регионален мениджър“, като се поддържа, че съдът е подходил повърхностно при постановяване на решението си. Акцентираща се, че длъжността „Регионален мениджър“ йерархически е над длъжността „мениджър екип“, като в случая ищцата е била понижена от длъжност „регионален мениджър“ на длъжност „мениджър екип“ и е налице преназначение като понижение за служителя. Съдът се занимавал и обсъждал единствено какво е правила ищцата на длъжността „регионален мениджър, а след като е била понижена на длъжност „мениджър екип“ е изпълнява различни задължения защото не се справяла с длъжността „Регионален мениджър“ и поради тази причина е била понижена

на йерархично по-нисша и функционално различна длъжност-Мениджър екип; че като „мениджър екип“ ищцата не е отговаряла за два обекта, а за екипа от служителите, назначени в тези павилиони, разделен от една мантинела, с работещ в тях един екип служители и резултатите от двата обекта били отчитани общо. Като допуснати от съда нарушения на материалния закон, жалбоподателят посочва, неправилно уважаване на претенцията на недействителност на клаузата за изпитване по т.3 от Допълнителното споразумение от 30.11.2022г. към трудов договор №884 от 29.06.2018г., сключен между страните, с уговорен 6 месечен срок за изпитване в полза на работодателя, като се поддържа, че процесната клауза е законосъобразна и действителна и работодателят е действал напълно добросъвестно и при спазване на законовите права и задължения. Акцентираща, че забраната по КТ касае една и съща работа, като в случая се касае за две съществено различаващи се в основните им задължения и функции длъжности. Неправилно съдът разсъждавал относно това дали двете длъжности са сходни, а не дали са едни и същи. Предвид установените съществени различия за двете длъжности като вид, обхват и тежест, жалбоподателят счита, че същите не могат да бъдат определени дори като сходни. Неправилно бил приложен от съда материалния закон като уважил иска на ищцата по чл.344 ал.1т.1 от КТ, доколкото жалбоподателят продължава да поддържа законосъобразност на прекратяването на трудовото правоотношение на посоченото основание. В тази връзка не се споделят мотивите на исковия съд в обратния смисъл. Съдът неправилно уважил иска по чл.344 ал.1 т.2 от КТ и възстановил ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „мениджър екип“ в отдел „Мениджмънт“ на „Г. Г.“ ООД. Моли да се отмени изцяло обжалваното решение и се отхвърлят като неоснователни предявените от ищцата искове срещу дружеството. Направено е доказателствено искане за повторен разпит на свидетеля на ищеца който да се извърши от съда с участието на страните по делото. В жалбата няма посочени въпросите, които жалбоподателят е пропуснал да зададе на този свидетел в производството пред първата инстанция, като искането е оставено от въззивната инстанция без уважение като преклудирано, както и поради липса на допуснато процесуално нарушение от първоинстанционния съд по реда на чл.266 ал.3 от ГПК.

Няма постъпил отговор от насрещната по спора страна.

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 „Г. Г.“ ООД с вх.№26203 от 08.11.2023г. и за да се произнесе взе в предвид следното:

Предявени са обективно съединени искове по чл.74 ал.1 във връзка с чл.70 ал.5 от Кодекса на труда /КТ/ и по чл.344 ал.1 т.1 и т.2 от КТ във връзка с чл.71 ал.1 и ал.2 от КТ.

В исковата си молба, с вх.№1416 от 19.01.2023г. подадена против ответника „Г. Г.“ ООД, ЕИК-*****, със седалище и адрес на управление област В. Т., община Л., гр.Л., улица “В. Л.” №***, чрез управителите си представляващи дружеството заедно и поотделно-М. В. Р. и С. В. В., ищецът И. А. Е., ЕГН-*****, от с.Г. обл.П. ул.“*-та” №*, чрез адв. В. С. от АК-П., се твърди, че ищцата е сключила с ответното дружество трудов договор №884 от 29.06.2018г. на основание чл.70 ал.1 от КТ във връзка с чл.67 ал.1 от КТ и е била назначена на длъжността „продавач“ с месторабота в Павилион за бързо хранене „Г.-069“ -с.Г., Автомагистрала Тракия-Север. Твърди се, че трудовият договор бил сключен с 6-шестмесечен срок за изпитване в полза на работодателя, след което договърът се трансформирал в безсрочен такъв. Твърди се, че с допълнително споразумение от 29.05.2019г. ищцата била преназначена на „специалист с контролни функции“ в Павилион за бързо хранене „Г.-070“ -с.Г., Автомагистрала Тракия-ЮГ. С допълнително споразумение от 29.11.2021г. ищцата била преназначена на длъжност „регионален мениджър“ в отдел „Мениджмънт“ на ответното дружество, а с допълнително споразумение от 30.11.2022г. била преназначена на длъжност „Мениджър екип“ в отдел „Мениджмънт“ на „Г. Г.“ ООД, като със заповед №1151 от 10.01.2023г., считано от 11.01.2023г. трудовото й правоотношение /ТПО/ било прекратено без предизвестие от работодателя на основание чл.71 ал.1 от КТ. Ищцата счита, че в случая чрез привидно позволени действия работодателят е целял и постигнал забранен от закона резултат, поради което прекратяването на ТПО следвало да се отмени като незаконно поради **заобикаляне на закона**. Този извод ищцата аргументира с тезата, че работодателят е знаел, че ищцата е годна да изпълнява „новата“ длъжност, поради факта, че **регионалният мениджър** отговоря за целия регион, тоест,

за неколkokратно повече обекти, докато **мениджър екип** отговаря само за два обекта-една малка част от обектите, за които отговаря регионалният мениджър. Счита, че това практически е и разликата в длъжностните характеристики на „регионалният мениджър“ и „мениджър екип“-че мениджърът екип отговаря за определени обекти, доколкото регионалният мениджър отговаря за всички обекти в региона. Твърди се, че работодателят в нарушение на чл.8 ал.1 от КТ е действал недобросъвестно при сключване на допълнителното споразумение от 30.11.2022г., в което е включил клауза за срок за изпитване с цел да прекрати ТПО на ищцата. Поддържа, че клаузата от трудовия договор за определяне на „срок за изпитване“ е **недействителна** поради заобикаляне на закона, когато с нея не се цели проверка на годността на работника или служителя за изпълняваната работа и че в този случай прекратяването на трудовия договор на основание чл.71 от КТ е незаконно поради злоупотреба с право в нарушение на чл.8 ал.1 от КТ. Твърди се още, че заобикалянето на закона е налице когато с правомерни действия се постига забранен резултат, а злоупотребата с право представлява упражняване на субективно право с цел да увреди друго лице. Моли ищцата: **1.** Да се обяви за недействителна поради заобикаляне на закона клаузата за срок за изпитване в полза на работодателя в допълнително споразумение от 30.11.2022г.; **2.** Да се отмени като незаконно уволнението й извършено на основание чл.71 ал.1 от КТ със заповед №1151 от 10.01.2023г., връчена на 10.01.2023г.; **3.** Да бъде възстановена ищцата на основание чл.344 ал.1 т.2 от КТ на заеманата преди уволнението длъжност „мениджър екип“ в отдел “Мениджмънт“ в „Г. Г.“ ООД, ЕИК-*****.Претендира присъждане на разноските в производството.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор от ответното дружество, „Г. Г.“ ООД, ЕИК-*****, чрез пълномощниците си адвокатите С. Д.-А. и Й. Ч. от Адв.Д-во „М. & партньори“ от гр. С., с вх. №5173 от 02.03.2023г., в който по същество предявените искове се квалифицират като неоснователни. Изложените доводи в тази насока са следните: По отношение на първия иск за прогласяване недействителност на клаузата за изпитване, се потвърждават фактите изложени в исковата молба за сключен между страните първи трудов безсрочен договор №884 от 29.06.2018г. по силата на който ищцата е заела длъжността „продавач павилион“, в рамките на който били подписани няколко допълнителни

споразумения, като с допълнително споразумение от 29.05.2019г. е преназначена на длъжност “Регионален мениджър“./В същност с това допълнително споразумение ищцата е назначена на длъжност „специалист с контролни функции“, а с допълнително споразумение от 29.11.2021г. е преназначена на длъжност „**регионален мениджър**“/. Акцентираща се, че поради незадоволително представяне на работника при изпълнението на функциите си, присъщи за длъжността “Регионален мениджър“, страните подписали доброволно допълнително споразумение от 30.11.2022г. за промяна от длъжност “Регионален мениджър“ към „Мениджър екип“, като при изпълнение на новата си длъжност ищцата И. Е. следвало да отговаря за два Павилиона за бързо хранене-Г.-069, с. Г., Автомагистрала Тракия Север и Г. -070, с. Г., Автомагистрала Тракия Юг, като при подписването на това последно допълнително споразумение, със знанието и съгласието и без противопоставянето на ищцата бил уговорен срок за изпитване по чл.71 ал.1 от КТ доколкото според работодателя функциите за изпълнение на двете длъжности били коренно различни и че в рамките на изпитателния срок и поради липса на качества и умения за изпълнение на длъжността „Мениджър екип“, със заповед №1151 от 10.01.2023г. на основание чл.71 ал.1 от КТ, ТПО с ищцата било прекратено. Ответникът препраща и цитира изцяло нормата на чл.70 ал.1 от КТ, в контекста на доводите си, че работодателят няма право едностранно да изменя съдържанието на трудовия договор; че при постигнато съгласие за **промяна на длъжността отпада забраната на чл.70 ал.5 от КТ**, че за една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие, трудов договор със срок за изпитване може да се сключи само веднъж, с което се аргументира тезата на работодателя, че в новия трудов договор или в допълнително споразумение може да се включи клауза по чл.70 ал.1 от КТ, с която да се уговори срок на изпитване до бмесеца. Акцентираща се, че тази клауза е част от сключеното между страните допълнително споразумение, именно поради желанието на работодателя да провери и да се убеди в притежаваните от служителката качества, необходими за извършване на дейностите, включени в изпълнението на новата длъжност на ищцата „Мениджър екип“. Счита, че допълнителното споразумение с посочената клауза за изпитване са законосъобразни и че работодателят е действал добросъвестно и при спазване на законовите си права и задължения доколкото новата длъжност изпълнявана от ищцата Е.

включвала изпълняването на различни трудови функции от предходната „Регионален мениджър“. Цитира се съдебна практика /Решение №50262 от 21.12.2022г. по гр.д.№621/2022г. III г.о. на ВКС/, в насока, че идентичността на трудовите функции се преценявала с оглед естеството на възложената от работодателя работа; че от значение е трудовата функция в съществените ѝ права и задължения; че извод за идентичност не може да се прави само от наименованието на длъжността или от сравнение между трудовите задължения записани в длъжностната характеристика и че при преценката дали работата е една и съща значимото различие следва да се търси в съществените права и задължения на трудовата функция, изпълнявана от работника, на първоначално изпълняваната длъжност и тази на която в последствие е бил преназначен. Твърди се, че съпоставяните длъжностни характеристики за двете длъжности, навеждат на извода, че същите предполагат съществени разлики в правата и задълженията на трудовите функции изпълнявани на всяка от тях. Според работодателя основните задължения на „Регионален мениджър“ са **свързани с менажиране и управление на обекти на ответното дружество в даден регион** в страната съгласно вътрешното разпределение в дружеството, като в изпълнението на длъжността се включвали **-дейности** по изграждане и поддържане престижа на фирмата и продуктите, които предлага; познава в детайли и анализиране на състоянието на пазара; активна работа за изпълнение на търговските цели на фирмата. Акцентираща се, че за основните задължения за тази длъжност е отбелязано, че усилията и трудовата сила на работника трябва да бъдат насочени към координиране дейността на фирмата в обектите в региона; че основните отговорности в длъжностната характеристика, отразяват спецификата на длъжността, пряко свързана с поемане на отговорности във връзка с всички павилиони за бързо хранене на работодателя в региона, от което ответникът заключава, че функциите съдържащи се в длъжността „Регионален мениджър“ изискват да се извършва **управленска дейност, свързана с координиране на работата на обектите в региона, менажиране на обектите и резултатите в тях в цялост**. Работодателят твърди още, че **поради отчетени ниски резултати и несправяне с длъжността** като „Регионален мениджър“, след около една година работа на тази длъжност, работодателят с изричното съгласие на ищцата, я е преназначил на длъжност „Мениджър екип“. Работодателят поддържа, че по длъжностна

характеристика за тази длъжност се включват **дейности по контрол и координиране на работата на служителите** от два конкретно определени павилиона за бързо хранене- **Г. 069**, с.Г., Автомагистрала Тракия Север и **Г. 070**, с.Г., Автомагистрала Тракия ЮГ, при основни задължения към длъжността с **координиране** работата на служителите в двата горепосочени павилиона, като същите се изразяват във възлагане и проверка на работата, определяне на работните графици, участие в разрешаването на работни проблеми и оценъчна дейност по отношение служителите в тези обекти на фирмата. Работодателят акцентира, **че това са основните** отговорности присъщи за новата длъжност и че има съществени функционални различия във функциите присъщи за Регионален мениджър; че изпълняваните функции за дейността “Мениджър екип“, са свързани с контрола на персонала на два изрично посочени обекта, а не контрол и координиране работата на всички обекти в определен регион.

Работодателят твърди, **че това го е мотивирало** да упражни правото си да уговори изпитателен срок за заемане на новата длъжност „Мениджър екип“ за да се увери, че ищцата притежава необходимите качества и умения за заемане на позицията и **доколкото било налице предходно несправяне с работата** от ищцата като „регионален мениджър **и по тази причина уговорил нова клауза за изпитване**. Оспорва се твърдението в исковата молба, че работодателят е имал знание за уменията и годността на ищцата да изпълнява новата длъжност, доколкото длъжностите се отличавали с различни задължения, посочени в длъжностните характеристики при напълно различни изисквания във функциите и качествата, необходими за заемане на длъжността от съответните служители; че са налице съществени функционални различия в длъжностите, доказващи, че служителката е била преназначена на коренно различна длъжност с коренно различни функции от тези на длъжността, която тя преди назначаването си не е изпълнявала и поради това работодателят имал законово право да включи срок за изпитване в допълнително споразумение. Цитира се и решение на първоинстанционен граждански съд без данни да е влязло в сила. Заключават, че клаузата по чл.70 ал.1 от КТ, уговорена между страните е действителна, защото работодателят имал уредено от закона право да включи срок за изпитване при преназначаване от една длъжност на друга, за да се определи дали ищцата има необходимите качества, за да изпълнява новата си длъжност на **мениджър**

екип изискваща различни качества и умения от предходно заеманата длъжност „Регионален мениджър“. Акцентираща се още, че двете длъжности заемани от ищцата не само нямат идентични трудови задължения и отговорности, но и че за заемането им се изискват различни и специфични умения, знания и опит. Посочва се още, че няма идентичност на трудовите задължения и отговорности, като за длъжността Регионален мениджър се изискват качества за координиране на множество обекти на ниво регион, а не контрол на работата на персонала в определени единични обекти.

Счита, че не е налице заобикаляне на закона с включването на клаузата за изпитване в последното допълнително споразумение сключено между страните по ТПО за длъжността мениджър екип, и че клаузата е действителна.

Оспорват се като неоснователен иска по чл.344 ал.1 т.1 от КТ. Оспорва се наличието твърдяно от ищцата за съществуващи функционални връзки и прилики между правата и задълженията, упоменати в длъжностните характеристики за длъжността „Регионален мениджър“ и „Мениджър екип“

Акцентираща се, че длъжността „регионален мениджър“ изисква качества за координиране на множество обекти на ниво регион, а не контрол на работата на персонала в определени единични обекти-изискванията за позиция „Мениджър екип“, както и на **доброволност** на уговорената между страните клауза за срок за изпитване, която била действителна и не заобикаляща закона и представляваща законово регламентираща правна възможност на работодателя да прекрати договора с ищцата в срока за изпитване на основание чл.71 ал.1 от КТ, без да е необходимо работодателят да мотивира заповедта си. Счита ответникът, че прекратяването на ТПО в случая е законосъобразно и извършено при спазване на установената форма и ред в КТ. Оспорен е и иска по чл.344 ал.1 т.2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност и се моли същият да се отхвърли предвид неоснователността на претенцията по чл.344 ал.12 т.1 от КТ. Работодателят моли да се отхвърлят изцяло предявените три иска срещу ответното дружество „Г. Г.“ ООД. Претендира присъждане на разноските.

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

Установява се от доказателствата по делото, че между страните -

ищцата И. А. Е. с ЕГН-*****, от с.Г., обл. П. и ответника „Г. Г.“ ООД, ЕИК *****, е възникнало валидно трудово правоотношение по **безсрочен трудов договор №884** от 29.06.2018г., сключен на 29.06.2018г. в гр.Л., област В. Т., на основание чл.67 ал.1 т.1 от КТ с уговорен между страните и в полза на работодателя срок за изпитване по реда на чл.70 ал.1 от КТ от 6/шест месеца/, по силата на който работникът се задължава да изпълнява в „Г. Г.“ ООД длъжността „**Продавач, павилион**“ с код по НКПД 52111001 в отдел „Г.-069“, месторабота в **Павилион за бързо хранене Г.-069**, с.Г., обл.П., Автомагистрала Тракия Север“ с вменени задължения по длъжностна характеристика, при 8 /осем/ часово работно време и уговорено основно месечно трудово възнаграждение в размер на 800лв плюс уговорени допълнителни възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит от 0.6% за всяка година с право на отпуск по чл.155 от КТ и уговорено прекратяване на ТПО с предизвестие от 30 дни. Според връчената на работника длъжностна характеристика, трудовите функции на длъжността „**Продавач, павилион**“ на фирма Г. Г. ООД **включват: характеристика на работата-**„коректно обслужване на клиенти и запознаване с качествата на продаваните продукти в търговския обект при спазване на правилата описани в „Оперативен наръчник за служителя на обект GO GRILL“ и „Система за самоконтрол на обект GO GRILL /правилата не са представени и приложени по делото като доказателства/. **Като основни задължения /Л.т.2/ са записани:** посреща и обслужва клиенти в търговския обект; консултира клиентите за качествата на предлаганите стоки; информира клиентите за характеристиките, в това число състав, опаковка, инструкции за ползване, комплектовка и поддържане, цената и количеството, влиянието върху други стоки при евентуална съвместна употреба; при поискване от клиента, когато видът на стоката позволява това, показва начина на нейното действие или употреба; поддържа търговския вид и хигиената на работното си място; аранжира стоките на щанда и витрините; следи за търговския вид и годността на предлаганите стоки; следи за наличието и означение на продажната цена на предлаганите стоки; приема парични суми, връща рестото и издава касови бележки и фактури; информира прекия си ръководител /управителя на търговския обект-/III.1 и 3/ за нередности; **като допълнителни задължения** са му вменени да изпълнява функция на МОЛ, както и други задължения, възложени от прекия му ръководител или от

управителя на търговския обект свързани с работата му. **Като основни отговорности** са записани-отговорност за качеството на извършваната работа и за евентуални рекламации от клиенти; отговорност за установени липси на стоки; материална отговорност във връзка с опазването на поверените му стоки; отчетническа отговорност с поверените му парични и материални ценности; отговорност за правилното използване на фискалното устройство и отговорност за спазване на правилата за противопожарна безопасност. Продавачът павилион е **йерархически подчинен** на управителя на търговския обект, а функционално поддържа връзка и взаимоотношения с останалия персонал, контактува с клиенти, доставчици и представители на контролните органи и се отчита пред управителя на търговския обект. **Като изискване за заемането на длъжността е записано** да има средно образование /такова е записано, че притежава ищцата в сключения трудов договор,/ както и да **притежава умения** за работа с компютър, компютърна грамотност и умения за работа с пари в динамична среда, да е вежлив, да умее да работи в екип, да притежава комуникативност и лоялност и други.

След изтичането на срока за изпитване уговорен в трудовия договор, между страните е сключено допълнително споразумение към трудов договор, с №884 от 29.05.2019г. /вероятно се касае за техническа грешка защото основния ТД е сключен на дата от 29.06.2018г./ на основание чл.119 във връзка с чл.70 ал.1 от КТ, **с което са** изменени клаузи от сключения първоначален трудов договор, и считано от 01.06.2019г. **като работодателят преназначава, а работника приема да изпълнява** длъжността **“Специалист с контролни функции, търговия“** с код по НКПД 52223002 в отдел „Г.-070“ и месторабота Павилион за бързо хранене Г.-070 с.Г., Магистрала Тракия ЮГ, с вменени задължения по длъжностна характеристика, при 8 /осем/ часов работен ден и отново с уговорен бмесечен срок за изпитване в полза на работодателя по чл.70 ал.1 от КТ. **Според длъжностната характеристика** вменените **основни длъжностни задължения /л.15/ са ръководни и контролни** по отношение на цялостния работен процес в павилиона, като ръководи и контролира работата на работниците и служителите в павилиона; **следи** за поддържането и почистването на обекта и спазването на правилата описани в „Оперативен наръчник за служители на обект GO GRIL; /не са представени и приложени по делото от работодателя/; **контролира** количеството и качеството на

доставените стоки и консумативи в обекта и прави заявка за тяхната доставка; **оформя** приходно-разходните документи, свързани с доставките на стоки и следи за правилното попълване на всички дневници и други книжа, свързани с експлоатацията на обекта; присъства и отговаря при проверки от контролните органи на различните институции; **участва** при провеждането на инвентаризации на стоките; **следи** за реда и качеството на обслужването на клиентите, издаването на касов бон и за вежливо и коректно обслужване на клиенти; **следи** за качественото изпичане на местните продукти при спазване на технологията на печене, следи за изпечената стока, за количеството напечена стока в пикови моменти и в последният един час от работното време да се поддържат минимални количества стока; следи за бракуването на стоката и на количеството ѝ ; **следи за** правилното изпичане на хлебчетата; **за спазването** на работното време, **следи** за правилната експлоатация на оборудването и съоръженията като хладилна камера, хладилна маса, скара, отоплители за месо, конвектомат, отоплител за хлечбета; следи за хигиената на обекта и персонала по почистване и дезинфекция, ползването на ръкавици и работно облекло, контрол по съхранението на препарати и за правилно изхвърляне на отпадъци; **изготвя** работния график на персонала съгласно ПВТР; **попълва** присъствена форма 76 за положен труд; **съгласува** отпуските и работния график с прекия ръководител; **дава** становище за качеството на работата на всеки служител; **ежедневно** внася оборота в банката по сметката на фирма Г. Г. ООД; **следи** за нови заповеди и ежедневен контакт с офиса на фирмата; **контролира** евентуални качествени изменения за съхраняваните стоки и опаковки и информира прекия си ръководител за стоки със скоро изтичащ срок на годност; **следи** за търговския вид и годност на предлаганите стоки; **за наличието** на етикети и означения на продажната цена на стоките; изпълнява функции на МОЛ и **изпълнява** други задължения възложени му от прекия ръководител и други. **Като основни отговорности** са записани-**отговаря за работата** на персонала, трудовата дисциплина и организацията в обекта и спазването на правилата описани в Оперативен наръчник за служители на обект GO GRILL /няма приложения по делото/; **за правилното съхранение** стоките и носи материална отговорност при установяване на липси на стоки и консумативи; **отговорен** за пълното и правилно водене на документацията на обекта; за хигиената на обекта и персонала и за правилна експлоатация на оборудването и съоръженията ;**за**

точно и своевременно превеждане на оборотите по сметката на работодателя и набавяне на дребни банкноти и монети в обекта; **отговаря** за спазването на правилата на противопожарна безопасност и безопасността на труда в обекта както и за качеството на извършваната търговска дейност в обекта и за рекламациите от клиенти, **като** специалистът с контролни функции, търговия е пряко подчинен на Директора Оперативен Контрол и логистика и поддържа организационни връзки и взаимоотношения с другите ръководители на производствени звена, счетоводство, с работниците и служителите в обекта и с доставчици на стоки. Предвидени са и задължения във връзка със спазването на условията на труд относно ПБЗУТ, за хигиена на труда и за явяването си лично и на персонала на периодични медицински прегледи. **Изискванията за заемане на длъжността са:** образование-най-малко средно, работа с компютър; с над 2г. трудов стаж по специалността, а при липса на такъв , трудовия договор се сключва със срок за изпитване. **Необходимата компетентност / раздел V/ за изпълняване на длъжността включва знания за :** нормативните и стандартизационни документи по количествените и качествените характеристики на получаваните стоки; изискванията за правилното съхранение на отделните стоки, нормативните актове по ЗБУТПБ; за компютърните и автоматизирани системи за организацията на работа на павилиона, познаване и следене на измененията на всички фирмени нормативни документи и указания на ръководството.

С второ допълнително споразумение към сключения между страните трудов договор, №884 от 29.06.2018г., от дата 29.11.2021г. , по реда на чл.119 от КТ е изменено трудовото правоотношение по отношение изпълняваната от ищцата трудова функция, като същата е преназначена да изпълнява длъжността РЕГИОНАЛЕН МЕНИДЖЪР, с код по НКПД 11207045 , в отдел „Мениджмънт“ ,считано от 01.12.2021г., без уговорен срок за изпитване.

За заеманата от ищцата нова длъжност, на последната е връчена на 29.11.20021г. длъжностна характеристика на длъжността **“РЕГИОНАЛЕН МЕНИДЖЪР“ /л.36 и следващите/, в която като ОСНОВНИ ДЛЪЖНОСТНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ /Раздел I/, на изпълняващия тази длъжност са записани- т.1.Да изгражда и поддържа високия престиж на фирмата и продуктите и в региона/; т.2.Да познава в детайли и прави анализ на състоянието на пазара на продуктовата гама в региона,**

постоянно следи за развитието и информира прекия си ръководител;

т.3.Представя и налага продуктите на фирмата целенасочено и според конкретното крайно място; следи за подходящото излагане на фирмените продукти и постоянно го подобрява; т.4.Работи активно за изпълнение на търговските цели на фирмата в региона; т.5.Поддържа постоянен контакт с обектите на Търговската верига на Г. Г. ООД по места, контролира всички аспекти от дейността на обектите и служителите, и оказва съдействие в изпълнение на задълженията им; консултира екипите, подпомага обучението, следи, контролира и оптимизира работата на служители в павилионите за бързо хранене на Търговска верига „Г. Г.“ ООД ; следи за спазване на правилата , описани в Оперативен наръчник на служители на обект GO GRILL, /непредставени по делото/, прилага и контролира прилагането на писмените и устните разпореждания на ръководството на Г. Г. ООД.; т.6. Контролира и проверява наличието и състоянието на продуктите и рекламните материали в павилионите за бързо хранене; проверява, контролира и оптимизира организацията и технологията на приготвяне на продуктите и тяхната реализация съобразно утвърдения бизнес модел на фирмата; т.7.Подпомага поддържането на достатъчни количества стоки в обектите за продажба с цел да не се допуска липса на стоки или излишни количества; т.8. Подпомага процесите на разплащанията с клиенти и франчайзери в региона; т.9.Контролира, оценява неутрално и обективно и напътства правилната работа на специалистите с контролни функции, и техните търговски екипи и действа координирано и съгласувано с тях с цел по-доброто разпространение на продуктите на фирмата; Прави предложения за персонално стимулиране или санкции; т.10.Подпомага търсенето на нови служители за обектите на фирмата и в региона; т.11.Поддържа високо нивото на взаимоотношенията между партньорите на Г. Г. ООД и фирмата. Подпомага и съдейства провеждането на интервюта с кандидати на работа; т.12.Участва в организирането на семинари за фирмено обучение;т.13.Следи и контролира спазването на работното време на обектите в региона;т.14 Следи и контролира за хигиената на обекта и на работещите в павилионите; 15.Обучава, следи и контролира за своевременното и правилно водене на необходимата документация в павилионите за бързо

хранене; 16. Дава становище за качеството на работата на всеки от служителите на прекия си ръководител; 17. Грижи се за изправността и техническата годност на материалните активи на фирмата в региона; 18. Контролира разходите на фирмата в региона и полага усилия за оптимизирането им; 19. Следи за нови заповеди и ежедневно контактува с офиса на Г. Г. ООД; 20. Отчита редовно дейността си и следи за отчетността на останалите служители на фирмата; 21. Изпълнява и други задължения, възложени от прекия му ръководител, свързани с работа му.

КАТО ОСНОВНИ ОТГОВОРНОСТИ присъщи за длъжността /т. II / е записано: **Отговаря** за прилагането на мерките за максимизиране на продажбите на всички павилиони за бързо хранене на фирмата в региона; **отговаря** за контрола върху достоверността на документацията водена в обектите в региона и от него; **Подпомага търговските екипи** на обектите при изпълнение на набелязаните обеми за продажба и поставените за изпълнение зели. В раздел III „Организационни връзки и взаимоотношения“, е записано, че длъжността Регионален мениджър е **пряко подчинена на търговския директор**, като при изпълнение на длъжността се осъществяват организационни **връзки и взаимоотношения** и с други ръководители на фирмата, със счетоводството, с работниците и служителите в обектите, с клиенти, доставчиците, франчайзери и външни организации и институции. **Задълженията на изпълняващия длъжността Регионален мениджър във връзка с условията на труд** се изразяват в контролиране спазването и сам спазва ПБЗУТ и хигиена на труда, както и да се явява лично и персонала на периодични медицински прегледи. В раздел V като **необходима компетентност за изпълнение на длъжността** е записано, че **служителят трябва да познава** ; а/ **нормативните актове** в областта на търговията с продукти на фирмата; б/ **вътрешния ред** и условията за продажба на крайни клиенти ,както и реда за отпускане на рекламни материали; в/ **нормативните** и стандартизационни документи, свързани с количествените и качествените характеристики на стоките; г/ **изискванията** за правилното съхранение на отделните стоки; д/ **нормативните актове** по ЗБУТПБ; е/ **компютърни** и други автоматизирани системи за организацията на работата във фирмата; ж/ **да познава** и следи изменението на всички фирмени нормативни документи и указания на ръководството. В раздел VI

са изброени всички основни документи, които изпълняващия длъжността Регионален мениджър следва да познава-КТ, Оперативния наръчник на служителя на обект GO GRILL, ЗЗП и за правилата на търговията; ЗХ, ПВТР, ПЗБУТ, всички вътрешни нормативни и оперативни актове на предприятието. Като изисквания за заемане на длъжността е записано-най-малко да притежава средно образование, друга квалификация-работа с компютър и да е активен шофьор-професионален опит-над 2г. трудов стаж по специалността или в системата на Г. Г..

Установява се, че след цяла 1/една/ календарна година, на 30.11. 2022г. с трето допълнително споразумение към трудовия договор №884 от 29.06.2018г. , /л.18/, по реда на чл.119 от КТ страните се споразумяват и ищцата приема да изпълнява, считано от 01.12.2022г. длъжността **“МЕНИДЖЪР ЕКИП“** с код по НКПД 33413003 в отдел „Мениджмънт“ с уговорен срок за изпитване в полза на работодателя от 6/шест/ месеца.

Според връчената на работника длъжностна характеристика за длъжността **“МЕНИДЖЪР ЕКИП“**, характеристиката на работата включва да контролира и координира дейността на служителите от Павилион за бързо хранене Г. -069 с.Г., Автомагистрала Тракия Север и Павилион за бързо хранене Г. -070, с.Г., Автомагистрала Тракия ЮГ . **КАТО** основни длъжностни задължения/л.19/,раздел /I.2/ е записано-Координира, възлага и проверява работата на служителите в двата павилиона; съставя работни графици и координира дейности с другите работни звена и отдели; разрешава работни проблеми, подготвя и представя отчети за извършената дейност; обучава и инструктира служители по въпроси, свързани с техните служебни задължения, процедури или организира обучение в двата павилиона; оценява работата на служителите и прави съответните препоръки ,съгласно разпоредбите; подпомага набирането, събеседване и подбор на персонала; следи за спазването на установени процедури и работно време от работниците в двата павилиона; следи за системни грешки; информира прекия си ръководител за нередности; изпълнява и други задачи, възложени му от ръководството на фирмата, свързани с характера на длъжността. **КАТО** основни отговорности присъщи за длъжността е записано/раздел II/: т.1 Носи отговорност за качествено и в срок изпълнение на поставените задачи в съответствие с

функционалното предназначение на длъжността и за рекламации от клиенти; отговорност за правилното ползване на техническите устройства, с които работи; отговорност за запазване на съхраняваната документация и съдържащите се в нея лични данни от нерегламентиран достъп; отговорност за хронологичното отразяване и достоверността на документираната в него информация; отговорност за спазване на трудовата дисциплина и вътрешните правилници на фирмата, в това число за безопасност и хигиена на труда и пожарна безопасност; отговорност за опазването, целесъобразното и безопасно използване поверената му офис техника и материали, включително носи материална отговорност за това. В раздел /III/ Организационни връзки и взаимоотношения, е записано, че връзките и отношенията са йерархически-в ежедневната си работа е подчинен на управителя на фирмата; както и функционални-при изпълнение на задълженията си осъществява връзки и взаимоотношения и с други ръководители на други звена и работещи във фирмата, клиенти ,доставчици и представители на контролните органи, и Отчетност-отчитане на работата пред управителя на фирмата. Предвидени са и задължения във връзка с условията на труд служителят е задължен да спазва ПБЗУТ, хигиена на труда и ПБ и да се явява на периодични медицински прегледи. КАТО необходима компетентност на Мениджър екип е записано, че трябва да познава: работното време на обектите и работните смени; вътрешните инструкции, свързани с правилата на търговско обслужване; санитарно-хигиенните норми и правила; нормативните изисквания за съхранение на стоките в обектите; реда и изискванията за приемане и отчитане на стоки; компютърните и други автоматизирани системи за извършване на контрол; да познава и използва вътрешните актове и инструкции относно реда и начина на отчитане на финансовите средства; да познава нормативните актове по ЗБУТПБ; да познава и следи изменението на всички фирмени нормативни документи и указания на ръководството. КАТО основни документи които трябва мениджър екип да познава са записани- ЗЗБУТ;КТ; ЗЗП и за правилата за търговията; ЗХ, Оперативен наръчник на служителите на обектите на Г. Г. ООД; други нормативни актове свързани с отчетността, вътрешния финансов контрол, организацията на първичната отчетност и вида на първичните счетоводни документи; други

подзаконови актове и вътрешни актове и инструкции относно реда и начина на отчитане на финансовите средства. **За заемането на тази длъжност се изисква единствено притежаването на средно образование , без да е необходим какъвто и да било професионален опит, а като други изисквания е посочено/т.VII.3/ да има добра компютърна грамотност и умения за работа с фискално устройство; Като поведенчески характеристики/ т. III.5/ на мениджър екип е записано както и да има качества комуникативност, умения за работа в екип, конфиденциалност, а като личности изисквания т.6 към изпълнителя са посочени-да е отговорен, прецизен, организиран, с аналитично мислене, търпелив и дискретен. Посочени са и изисквания от отношение на професионалната етика на изпълнителя- зачитане на личното достойнство и правата на клиентите и на работещите в обектите, да седи за неразпространение на информация, която би могла да въведе в заблуждение клиентите или да накърни личното им достойнство и най-вече да бъде лоялен към работодателя, да не злоупотребява с доверието му и да не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на фирмата. Длъжностната характеристика е връчена лично на работника на 30.11.2022г. срещу положен собственоръчен подпис.**

Установява се от вписаните данни за фирмата в Търговския регистър, че **Г. Г. ООД , с ЕИК *****, е вписана в ТР през 2010г. и е записан предмет на дейност: Производство и търговия на месо и месни продукти, ресторантьорство, Франчайз, търговска дейност с всички разрешени от закона стоки, внос и износ и всички останали дейности ,незабранени от закона.**

Трудовото правоотношение на ищцата И. А. Е. за длъжността “Мениджър екип“ НКПД 33413003, е прекратено съд заповед на работодателя Г. Г. ООД, с №1151 от 01.10.2023г. на основание чл.71 ал.1 от КТ и считано от 11.01.2021г., /връчена лично на работника на 10.01.2023г. срещу подпис/, или само **40дни** след сключването на последното допълнително споразумение от 30.11.2023г. с уговорен срок за изпитване към трудовия договор, за заемането на длъжността “Мениджър екип“, като в заповедта е предвидено изплащане на обезщетение по чл.224 ал.1 от КТ.

По делото са разпитани двама свидетели, които установяват следните

факти и обстоятелства относими към предмета на спора: **Свидетелката Я. Д. М.**, на 52г., без родство с ищцата и служебни отношения с ответното дружество установява, че е **бивш служител на „Г. Г. ООД“** , работила е в **дружеството в периода 2019г. до януари 2023г.** Установява, че заедно с ищцата са работили на обектите в с.Г.-представляващи два павилиона за бързо хранене един в посока север, другия посока юг. Установява, че седмица след постъпването си на работа /свидетелката/, ищцата била назначена за **управител, специалист със специални контролни функции**, управлявала е двата обекта. Свидетелката конкретизира ,че това се отнася за периода м.май 2019г. до 2022г. Знае, че в качеството си на **управител** ищцата е разпределяла графика, смените и се грижела за транспортирането на работниците, замествала когато някой отсъствал , внасяла оборотите по банковите сметки в гр.П., посещавала институции-Инспекция по труда, Пожарна , БАБХ, ако е имало проверки. **Знае, че в последствие ищцата И. Е. била направена “регионален мениджър“** . Като регионален мениджър ищцата изпълнявала всички посочени от свидетелката функции плюс допълнителни на 7 обекта. Свидетелката посочва, че ищцата като регионален мениджър имала едни и същи задължения за двата обекта, а след това отговаряла за още 7обекта или общо 9 обекта. Знае, че ищцата е имала такива задължения, защото когато ѝ се налагало да отсъства поради болничен или отпуск, свидетелката я е замествала и е комуникирала с нея по телефона, по вайбър ,когато се е налагало. Свидетелката единствено не е внасяла оборота в банката, а ги изпращала по куриер за двата посочени обекта. След като ищцата била назначена за регионален мениджър, след това била отново върната на длъжността за двата обекта, на които била управител. Според свидетелката не е имало разлика в трудовите задължения на ищцата от по-рано. След като била върната като управител, пак се случвало за кратко да замества ищцата като за период на отпуска за не повече от 5дни. Категорична е, че задълженията на ищцата за процесните два обекта в с.Г. не са се променяли. Докато били повече обектите и само за двата обекта ,разликата била че ищцата вече не е имала служебна кола. Конкретизира, че процесните два обекта били делени от магистралата, като се преминавало през подлез. Ищцата продължавала да си внася оборотите по банката, да си отговаря пред институциите. Когато е била регионален мениджър, ищцата не е била замествана от свидетелката и не е ходила на други обекти и че я е замествала

единствено на процесните два обекта.

Втората свидетелка Д. Г. И. на 44г., разпитана по делегация от РС-Добрич, по реда на чл.25 ал.1 от ГПК чрез отправена съдебна поръчка, установява, че работи в Г. Г. ООД от 10г., от които четири години работила вътре в обектите и от тях 2 години управител и вече 6-та година **работи като регионален мениджър. Свидетелката не посочва изрично да е работила като мениджър екип преди да е започнала работа като регионален мениджър.** Посочва, че заедно с ищцата И. Е. са били назначени на една и съща длъжност, като работата на двете е била „абсолютно едно към едно“, а разликата е била само в броя на обектите. Ищцата била регионален мениджър на Софийски регион, включително и П., като свидетелката покривала малко по-голям обем от градовете. Свидетелката знае, че ищцата е била служител, управител, след това регионален мениджър и след това мениджър екип. Свидетелката посочва, че **регионалният мениджър покрива доста по-голям обем от работа,** занимава се пряко с **управителите,** които работят със служителите вътре в обекта, като регионалният мениджър се намесва само в ситуации, когато управителят има нужда от помощта им. **Длъжността предвиждала** обектите да бъдат обгрижвани, като хората в обектите да се чувстват добре и да са успешни. Според свидетелката **има разлика** с длъжността мениджър екип, защото **обемът на работа е много по-малък,** защото мениджър екип обслужва 1-2 обекта максимум; **че при мениджър екип има пряка работа със служителите вътре, наблюдава се работния процес.** Свидетелката уточнява, че не е работила като мениджър екип, но че това била самата функция на мениджър екип. Обяснява, че мениджърът екип работи пряко със служителите, рамо до рамо, а ако няма управители на обектите внася оборотите. **Допълва, че тя като регионален мениджър не работи пряко със служителите си, разполага със служебен автомобил и служебен телефон.** Като друга разлика между двете длъжности свидетелката изтъква, че регионалният мениджър посещава всички обекти, докато при мениджъра екип **няма посещаемост** на обектите, а е вътре с хората. Свидетелката посочва, че е запозната с йерархията на длъжностите в „Г. Г.“ООД и кой служител пред кого се отчита и за какво отговаря като в тази връзка посочва, че **на работещ вътре в обекта служител** пряк ръководител му е управителя на обекта, който отговаря пред регионалния си мениджър. Обяснява, че **мениджър екип е функция,** която работи както вътре в обекта,

така и наблюдава и има много по-малки правомощия от регионалния мениджър. Регионалният мениджър съответно си имал управител, който е пряко подчинен на него и изпълнява неговите поставени задачи, а след управителя е собственика на веригата. Повтаря че **мениджър екип** работи вътре с хората; наблюдава и коригира грешките, които се допускат в работния процес; че обемът на работа е много по-малък от обема на работа на един регионален мениджър, че мениджър екип отговаря за екипа, а регионалният мениджър отговаря за целия регион, който му е поверен от собственика на веригата; че регионалният мениджър общува основно с мениджъра екип, ако има такъв, или с управителя на обектите. В йерархично отношение според свидетеля мениджър екип е под регионалния мениджър.

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 ищцата И. Е. да установи, че е налице недействителна клауза в сключен между страните трудов договор по отношение на уговорен между същите изпитателен срок от бмесеца в полза на работодателя за заемането на длъжността **“мениджър екип”** в допълнителното споразумение от 30.11.2022г. към трудов договор №884 от 29.06.2018г., и да иска прогласяване на клаузата му със срок за изпитване за срок от бмесеца за недействителна като заобикаляща закона по смисъла на чл.71 от КТ и при осъществена от работодателя злоупотреба с право по смисъла на чл.8 ал.1, с цел да увреди този работник или служителя, **да иска на това основание** отмяна на уволнението си по чл.344 ал.1 т.1 от КТ като незаконно на основаниято посочено в уволнителната заповед-чл.71 ал.1 от КТ -прекратяване на договора със срок за изпитване, до изтичането на срока за изпитване страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие и без да излага каквито и да било мотиви за това, доколкото в случая не е налице изобщо законово основание за уговаряне на клауза за срок за изпитване, като уговорката ѝ като заобикаляща закона е недействителна и се прилага забраната по чл.70 ал.5 от КТ доколкото се касае за изпълнение на една и съща работа по смисъла на КТ и да иска да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „мениджър екип „ в отдел Мениджмънт на Г. Г. ООД поради незаконност на уволнението съгласно чл.344 ал.1 т.2 от КТ.

Разгледана по същество въззивната жалба е неоснователна.

Предявените искове са изцяло основателни и доказани.

Уволнението на ищцата И. А. Е. е незаконно поради установена по надлежния ред недействителност на клаузата за срок за изпитване от 6 месеца уговорена в полза на работодателя за изпълнение на длъжността „Мениджър екип“ в отдел „Мениджмънт“ в посоченото допълнително споразумение от 30.11.2022г. като заобикаляща закона съгласно чл.74 ал.1 във връзка с чл.70 ал.1 и ал.5 от Кодекса на труда и резултат от недобросъвестно упражняване на трудовите права и задължения от страна на работодателя „Г. Г.“ ООД, съгласно чл.8 ал.1 от КТ.

Няма спор, че по време на съществуването между страните работника /служителя/ И. А. Е., ЕГН ***** и работодателя „Г. Г.“ ООД, ЕИК *****, възникнало на 28.06. 2018г. и прекратено с издадената от работодателя уволнителна заповед №1151 от 10.01.2023г. на основание чл.71 ал.1 от КТ, или в рамките само на 4години 6месеца и 12дни, ищцата И. Е. е изпълнявала последователно в ответното дружество 4 /четири/ длъжности- първоначално по трудов договор №884 от 29.06.2018г. е назначена считано от 29.06.2018г. и на основание чл.70 ал.1 във връзка с чл.67 ал.1 от КТ като продавач, павилион с код по НКПД 52111001 в отдел „Г. -069“ и месторабота „Павилион за бързо хранене Г. Г.-069, с.Г., Автомагистрала Тракия Север, /със срок за изпитване от 6месеца уговорен в полза на работодателя/; считано от 29.05.2019г. и в резултат на сключено на същата дата допълнително споразумение по чл.119 във връзка с чл.70 ал.1 от КТ към трудовия договор, ищцата приема да изпълнява длъжността „Специалист с контролни функции, търговия, с код по НКПД 52223002 в отдел „Г. -070“ и месторабота Павилион за бързо хранене Г. -070 с.Г., магистрала Тракия Юг, /със срок за изпитване от 6месеца уговорен в полза на работодателя/; считано от 01.12.2021г. и в резултат на сключено на 28.11.2021г. второ допълнително споразумение по чл.119 от КТ към трудовия договор, ищцата приема да изпълнява длъжността “Регионален мениджър“ с код по НКПД 11207045, в отдел “МЕНИДЖМЪНТ“ с най-ниското до момента основно трудово възнаграждение в сравнение с останалите две длъжности, от 650лв; считано от 01.12.2022г. и в резултат на сключено на 30.11.2022г. трето

допълнително споразумение по чл.119 във връзка с чл.70 ал.1 от КТ към трудовия договор, ищцата И. Е. приема да изпълнява длъжността „Мениджър екип“ с код по НКПД 33413003 в същия отдел „Мениджмънт“ и с нов срок за изпитване от 6/шест/ месеца за тази последна по време длъжност, уговорен в полза на работодателя/, като няма промяна в размера на основното месечното трудово възнаграждение за работника /служителя заемащ тази длъжност.

Ищцата И. Е. основава претенцията си за прогласяване недействителност на клаузата за срок за изпитване уговорена в третото по ред допълнително споразумение за длъжността “Мениджър екип“ в отдел „Мениджмънт“ с довод, че работодателят заобикаля закона като чрез привидно позволени действия постига забранен резултат /уволнение по безсрочно трудово правоотношение на непредвидено по закон основание чл.70 ал.1 от КТ, при липса на действителна клауза за срок за изпитване и без предизвестие и явяващо се резултат и на недобросъвестно действие от негова страна съгласно чл.8 ал.1 от КТ/, като работодателят е знаел, че ищцата е годна да изпълнява новата длъжност “Мениджър екип“ поради факта, че **регионалният мениджър** отговаря за състоянието, имиджа и политиката на дейността на търговското дружество за целия регион или за неколkokратно повече обекти, докато **мениджър екип** отговаря само за два обекта-една малка част от обектите, за които отговаря регионалният мениджър и че това в същност е разликата в длъжностните характеристики на двете длъжности - отговорността на мениджър екип за определени обекти и отговорността на регионалният мениджър за всички обекти в региона.

Работодателят противопоставя тезата, че двете длъжности са коренно различни, нямат връзка помежду си и трудовите функции се различават по обем и по съдържание, по характеристики и по своето естество, като едната е на йерархическо по-високо ниво /регионалният мениджър/ поради което независимо от факта, че ищцата е изпълнявала по-обемната и по-засилена с контролни, представителни и управленски функции длъжност „регионален мениджър“, за по-ограничената като функции и дейности длъжност „мениджър екип“ следва да бъде уговорен нов срок за изпитване по чл.70 ал.1 от КТ.

От събраните по делото доказателства безспорно се налага извода, че

двете длъжности Регионален мениджър и Мениджър екип, фигурират в **един и същ отдел** на работодателя, отдел “Мениджмънт” на Г. Г. ООД, **за разлика** от предходните две длъжности, изпълнявани от ищцата които са в отдел „Г. 069“ или в отдел „Г. 070“ . **Работодателят не е представил доказателства за структурата и функциите които се изпълняват непосредствено от отдел “Мениджмънт”, какво е разделението на труда, примерно- контролни, управленски, представителни, изпълнителски и други, как са структурирани длъжностите и техните функции, има ли взаимозаменяемост на служителите изпълняващи тези функции, в каква посока и на какво ниво, има ли дублиране на функции и какво е наложило това.** След като двете длъжности са в един и същ отдел това **предполага връзка и свързаност, както и взаимозаменяемост** между двете длъжности за преследване и постигане примерно на една обща представителна, контролна, управленска, производствена и търговска цел предвид вписания в Търговския регистър и осъществяван предмет на дейност от търговското дружество. **Двете длъжности предвид вписаните трудови функции предполагат решаването на общи и важни за дружеството задачи** от всякакво естество по отношение на работния процес ,снабдяването, търговията със стоки, контрола, управлението на всички процеси на всички нива . **Определено длъжността „регионален мениджър“** изпълнява на национално и регионално ниво представителни, управленски и контролни и изпълнителски функции, като провежда цялостната политика по отношение на цялостната търговската дейност на дружеството-планиране, престиж, продуктова гама, налагане и излагане на продуктите на пазара. **Основните длъжностни задължения са свързани на първо място с постигане на висок престиж на фирмата и продуктите и в региона, извършване на аналитични дейности за състоянието и развитието на регионалния пазар и информиране на ръководителя; целенасочено представяне, излагане, подобряване и налагане на продуктите на фирмата на пазара, работа за изпълнение на регионалните търговски цели на фирмата. Друго направление в работата на регионалния мениджър са неговите трайни и постоянни контакти /Л.т.5/ с обектите на Търговската верига на Г. Г. ООД по места с пълен контрол на всички аспекти от дейността на обектите и служителите с оказване на съдействие в изпълнение на задълженията, което логично и безусловно предполага регионалният**

мениджър да познава не само „про форма“, но и в детайли цялостната дейност на всеки един служител ,на всеки един отделен обект от региона както и всички специфични дейности които се изпълняват на този обект предвид предлаганите на потребителите услуги ./Ищцата е работила на най-ниската длъжност като „продавач павилион“ и като „специалист с контролни функции, търговия “тоест има непосредствени и преки впечатления за тези дейности като техен пряк изпълнител/.

Задължението на регионалния мениджър да консултира екипите, да подпомага обучението, да следи, да контролира и оптимизира работата на служителите в павилионите за бързо хранене на търговската верига предполага познаване в тънкости на всяка трудова дейност, която се осъществява на всеки павилион и от всеки служител , за всяко проблематично място, да познава така наречените „тесни критични места“ в работата на работниците и служителите, влияещи негативно върху работата на обектите и предлагане на ефективен модел за преодоляване и заличаване на тези тесни критични за трудовата дейност места. Ищцата е изпълнявала всички дейности свързани непосредствено с работата на двата павилиона за бързо хранене, преди да стане регионален мениджър. **Контролът и оптимизирането** на работата на служителите в павилионите на бързо хранене предполага **пълна и цялостна визия** на регионалния мениджър, формирана на база на пълен анализ и непосредствено познаване на пряката и непосредствена дейност извършвана във всичките регионални обектите за бързо хранене, за повишаване на ефективността на предлаганите услуги в процесните павилиони, както и да се създаде ефективен механизъм за контрол. **За да може да следи** ефективно дали се спазват правилата от служителите описани в Оперативен наръчник на служителите на обект GO GRILL /неприложени по делото/, **регионалният мениджър следва да е наясно как тези правила се отразяват** пряко в организацията на работата на всеки служител, тоест той отново трябва да е наясно с детайлите от пряката дейност на служителя отнесена към правилата в Оперативния наръчник за да установи дали при изпълнението ѝ е налице отклонение от тези правила и какво и какви мерки да предложи за да се преодолее едно такова отклонение. **Проверката и контрола** по отношение на наличието и състояние на продуктите и рекламните материали в павилионите за бързо хранене, **цялостната организация и технологията** на приготвяне на продуктите и

тяхната реализация **предполага регионалния мениджър** да познава в детайли всички процеси имащи пряко или косвено отношение към обработката на продуктите, извършвана от конкретния служител в цялостната верига от дейности по организацията и технологията на приготвяне на продуктите и тяхната реализация и дали това отговора на съответните залегнали стандарти според бизнесмодела на фирмата. Поддържането на достатъчни количества стоки в обекта за продажба и недопускане на излишъци или липси на стоки, **предполага знание у регионалния мениджър** за всички количества стоки, които се предлагат за деня, за седмицата и за месеца базирано на непосредствен поглед и анализ върху работата на непосредствения служител. Същото се отнася и за подпомагане на процеса за разплащанията с клиенти и франчайзери. **Основните длъжностни задължения по контрола, оценката и напътстване на правилната работа** на специалистите с контролни функции и на техните екипи и координирано и съгласувано с тях по разпространение на продуктите, **предполага отново** познаване в детайли на дейностите и функциите на тези специалисти, проблемите в тези дейности и **изграждане на собствена визия** за развитие след анализ на функциите. **Отговорностите по търсенето на служители за фирмата**, интервютата с кандидати за работа, както и по поддържане на високо нивото на взаимоотношенията между партньорите и фирмата, **предполага знание за дългосрочната политика** на Г. Г. ООД базирано на конкретен правен и фактически анализ, извършен от **Регионалния мениджър** на база извършена детайлна оценка на извършваните дейности от всеки служител, проблемните тесни места в работата и визия за преодоляването им с оглед повишаване ефективността в работата на всеки служител. **Участието в семинари** за фирмено обучение **предполага знание** на регионалния мениджър за проблемите в търговската дейност на фирмата и на предлаганите услуги и на тази база задаване на конкретни теми за обучение на персонала за по-ефективно изпълнение на трудовите функции на всички нива. **Контрола по спазването** на работното време, по хигиената в обектите и на работещите, по спазване на правилата за воденето на необходимата документация, **предполага пълно яснота** на регионалния мениджър по правилата имащи отношение към тези параметри. **Особено значение имат функциите на регионалния мениджър** по даване на становище за качеството на работа на всеки от служителите на прекия си

ръководител, което означава регионалния мениджър поне да е бил в някакъв период от време редови служител и да е изпълнявал непосредствено тази работа, за да е напълно наясно за особеностите при изпълнение на конкретната работа и да прецени непосредствено какво е качеството на работата по определени за това показатели. За изправността и техническата годност на материалните активи на фирмата, **регионалния мениджър следва да има пълна яснота за всички характеристики и качества, както и срока на годност и използване на материалните активи във всеки един павилион, както и на всяко работно място в частност. Контролирането на разходите на фирмата предполага знание за характера, естеството и качеството на отделните влагани продукти и да се следи дали се спазват съответните норми при влагането на съответните материали. Регионалният мениджър има задължение за следи за нови заповеди, и да отчита дейността си както и за отчетността на служителите на фирмата. Образно казано, Регионалният Мениджър за да може успешно да изпълнява посочените задължения следва да е напълно наясно и то в детайли с функциите и характера и естеството на работа на всяко едно работно място във всеки един павилион за бързо хранене, да има преки и непосредствени впечатления с конкретно изпълняваната работа за да може да организира и провежда цялостната политика на работодателя към оптимизиране на работния процес, към повишаване на производителността на труда, към ограмотяване и издигане на нивото на професионалните знания и умения на всеки един от работниците с оглед постигане на по-висока ефективност на работата и на работния процес до степен на възможно най-висока продуктивност и качество на работния процес. Тази част от функциите на Регионалния мениджър са детайлно разписани в длъжностната му характеристика и не напразно е въведено изискване за заемане на тази длъжност, лицето да има професионален опит по специалността, и то поне от минимум 2/две/години или най-малкото да е работил в системата на Г. Г. ООД, тоест да е запознат с тънкостите на производството в „самата кухня“ на производствения процес. Абсолютно начинаещ Регионален мениджър и без никакъв опит изобщо не би могъл да се справи с тези изключително високи и отговорни функции, които му се възлагат. Успехът би бил гарантиран ако той е работил на някоя от позициите в Г. Г. ООД, в производствения процес, по възможност от най-**

ниското стъпало в йерархията, каквото е било трудово-правното положение на ищцата **И. Е.** започнала както се посочи от най-ниското стъпало в работния процес- започнала като продавача на павилион 52111001 в отдел Г. 069 , павилион за бързо хранене , преминала след **11 месеца** на длъжност контролни функции, търговия с месторабота Павилон за бързо хранене, като след **още 2г. и 6 месеца** е назначена на длъжност “Регионален мениджър“.

От доказателствата по делото се установява, че за да се изпълнява **работата на длъжността “Мениджър екип“**, на служителя е посочено, че **тази работа съдържа контролни и координиращи и изпълнителски дейности по отношение работата на служителите на двата павилиона.** Според длъжностната характеристика , като основни задължения са записани да координира, да възлага и да проверява непосредствената **работа на служителите на двата павилиона, тоест мениджър екип трябва да е наясно с всички специфики на трудовите функции и дейности на служителите.** Възлагането, координирането и проверката на работата означава мениджърът екип да е наясно с всички важни и съществени **операции, функции и методики** които изпълнява всеки служител, да знае тяхната последователност, да знае как да я координира работата така, че да се постигне максимален търговски и производствен ефект, да я възлага по начин, че тя да води до търсената ефективност и да проверява работа като набелязва проблемните места и търси начин да я оптимизира. Мениджърът екип съставя работните графици и координира дейностите с другите звена и отдели; разрешава работните проблеми и представя отчетите. **Това са и типичните дейности присъщи и изпълнявани от Регионалния мениджър, но в увеличен вид и обем отнесени на ниво регион.** Обучаването и инструктирането на служителите по техните задължения, на местно ниво, съответства и се включва в обема на същите задължения на **регионалния мениджър.** Оценяването на работата на служителите и даването на препоръки от мениджър екипа съответства и се включва в обема на трудовите функции на **Регионалния мениджър по т.5, т.6, т.9, т.13, т.14, т.15 и т.16 от длъжностната му характеристика.** Задължението на мениджър екип за подпомагане набирането събеседването и подбор на персонала, спазването на установените процедури и работно време и следенето на системни грешки съответства и се включва в обема на регионалните функции на регионалния

мениджър по т.5,т.6,т.7,т.9,т.10,т.11,т.12,т.13,т.14,15,16,т17 и т.18 и т.20. **Мениджър екип** информира прекия си ръководител за нередности, което съответства и се включва в обема на трудовите функции на регионалния мениджър по т.16,т.9.

Като основни отговорности, присъщи за длъжността Мениджър екип /Раздел I I от длъжностната характеристика / е записано, че техническия сътрудник носи отговорност за качествено и в срок изпълнение на поставените задачи в съответствие с функционалното предназначение на длъжността и за рекламациите на клиента, което съответства и се включва в обема функции на регионалния мениджър по Раздел II.1 и Раздел I т.5. Отговорността на Мениджър екип за правилното ползването на техническите устройства с които се работи съответства и се включва във функциите по т.17 на раздел I на регионалния мениджър; **По въпроса за отговорността за запазване на съхраняваната документация и съдържащите се в нея лични данни от нерегламентиран достъп, както и отговорност за хронологичното отразяване и достоверността на документираната в него информации съответства и се включва в обема функции по т.15 от Раздел I и т.2 от Раздел II от функциите на Регионалния мениджър. **Отговорностите на Мениджър екип** за спазване на трудовата дисциплина и на вътрешните правилници както и за безопасността и хигиената на труда и пожарна безопасност съответства и се включва в обема на трудовите функции на регионалния мениджър по раздел II.1 и II.3 и по раздел I т.5,т.6,т.9,т.13,т.14,т.9,т.12,т.16 и т.20; **По въпроса за отговорността на мениджър екип** за опазването целесъобразното и безопасно ползване на поверената му офис техника и материали, включително и материална отговорност за това няма съответна на функциите на регионален мениджър. **По отношение на организационните връзки** и взаимоотношения **мениджър екип** е подчинен на управителя на фирмата, а регионалния мениджър-на Търговския директор; **Функционалните връзки на Мениджър екип** при изпълнение на задълженията си осъществява връзки и взаимоотношения и с други ръководители на други звена и работещи във фирмата, клиенти, доставчици и представители на контролни органи, което съответства и се включва в обема организационни връзки и взаимоотношения на **Регионалния мениджър по раздел III.2**-осъществява организационни връзки и взаимоотношения и с други ръководители на**

фирмата, със счетоводството, с работниците и служителите във всички обекти, с клиентите доставчиците и външни организации и институции. **Задълженията на мениджъра екип и на регионалния мениджър** по отношение условията на труд са напълно идентични- да спазва ПЗБУТ, хигиена на труда и противопожарна безопасност и да се явява на периодични медицински прегледи, като Регионалния мениджър има **вменени и още по-големи функции** в това отношение -да контролира спазването им. **По въпроса за необходимата компетентност** за изпълнение на длъжността **работодателят е въвел идентични изисквания** - да познава работно време и работни смени, вътрешни инструкции за правилата на търговско обслужване, санитарно-хигиенни норми и правила; нормативни изисквания за съхранение на стоките в обекта, реда и изискванията за съхранение на стоките, реда и изискванията за приемане и отчитане на стоките, компютърните и други автоматизирани системи за контрол познаване и ползване на вътрешните актове и инструкции за ред и начин на отчитане на финансовите средства, нормативните актове по БУТПБ, познаване на измененията във фирмените нормативни документи и указания на ръководството, **които съответства и се включва в обема** на посочената компетентност на изпълняващия длъжността **регионален мениджър в раздел V-знание** на нормативните актове в областта на търговията с продукти, вътрешния ред и условията за продажба на крайни клиенти и ред за отпускане на рекламни материали; нормативните и стандартизационни документи по количествените и качествени характеристики на стоките; изисквания за правилно съхранение на отделните стоки, нормативните актове по ЗБУТПБ; компютърните и други автоматизирани системи за организация на работата във фирмата, да познава и следи изменението на всички фирмени нормативни документи и указания на ръководството. **Основните документи които мениджър екип** трябва да познава **съответстват** на тези посочени за длъжността на Регионалния мениджър в основните си и съществени нормативни актове.

Извършената съпоставка на функциите, изпълнявани от **Мениджър екип и Регионалния мениджър** и в предвид фактите установени от разпитаните свидетели, **навежда на генералния извод, че в основните си и същински трудови функции, функциите на длъжността Мениджър екип** относими за цялостната организация на работния процес в процесните два павилиона за бързо хранене на Автомагистрала Тракия **съответстват и се**

включват в обема на трудовите функции изпълнявани на регионално ниво от Регионалния мениджър. **Регионалният мениджър може успешно и без каквито и да било затруднения да изпълнява функциите на мениджър екип, но не и обратното,** доколкото функциите на Регионалния мениджър макар и преобладаващо да са контролни и представителни, позволят той да има цялостен и непосредствен поглед върху цялостната работата на всички обекти в региона за който отговаря, непосредствено да я проверява и анализира, като неговите задължения са свързани и с представителство на работодателя пред трети лица съконтрахенти. **Контролните функции** за да се изпълняват успешно от **регионалния мениджър** последният следва да е напълно наясно с характера и естеството на всички дейности, изпълнявани от дружеството на ниво регион с оглед предмета на дейност на фирмата, **тоест** преобладаващите контролни функции няма как да се изпълняват ако регионалният мениджър няма представа от целия производствен процес във фирмата, от методиката и методологията на процеса на производство и предлаганите услуги и най-вече хранителни продукти за консумация, типичните функции които следва да изпълнява всеки един работник или служител, за да може да оцени правилно качеството на работата и да набележи мерки за подобряването ѝ във всичките направления в които се констатира пропуски. **Длъжността позволява на регионалния мениджър** да има поглед върху цялата търговска дейност на дружеството в региона във възможно всички аспекти на работа. **Изпълнявайки тази длъжност близо една календарна година, за заемането на която работодателят не се е възползвал от правото си да уговори срок за изпитване, предвид натрупания вече** от ищцата И. Е. професионален опит и знания и умения на предишните две длъжности, непосредствено свързани с работния, управленския и изпълнителски начин на работа, достатъчен според работодателя за да може ищцата без срок за изпитване, успешно да заеме най-високата в йерархията трудова функция, **както и предвид натрупания за тази една календарна година от ищцата И. Е. на длъжността „регионален мениджър“,** допълнителен професионален и практически опит за успешно изпълнение на вменените ѝ трудови функции, **което ѝ е дало достатъчно правно и фактическо основание** да започне изпълнение на идентични или сходни трудови функции за длъжността “Мениджър екип“, осъществявани на ниво два павилиона за бързо хранене вместо на ниво цял

регион и в значително ограничен по обем и обхват производствен процес, контролни и изпълнителски функции и представителство. **Твърдението на работодателя**, че ищцата не е притежавала качества за ефективно изпълнение на възложената и затова е била преназначена на длъжността „**мениджър екип**“ **със срок за изпитване** не се установява от доказателствата по делото. Ако действително работодателят е констатирал такава липса на качества за ефективно изпълнение на възложената работа е можел да прекрати трудовото правоотношение на предвиденото за това основание по чл.328 ал.1 т.5 от КТ, евентуално дисциплинарно уволнение или на друго основание по КТ.

Решението на работодателя да я преназначи на по-ниска в йерархическо отношение трудова функция на позиция мениджър екип като в нарушение на закона повторно уговори срок за изпитване, е довело до заобикаляне на закона относно уговорката за срок за изпитване. Целта на работодателя е била чрез формално уговорен срок за изпитване да се прекрати съществуващото безсрочно трудовото правоотношение без мотиви, без предизвестие и без да се позволи на работника да се защити при едно евентуално уволнение на основание чл.71 ал.1 от КТ както е сторено в случая. Следователно е налице както заобикаляне на закона така и нарушение от работодателя на чл.8 от КТ който е упражнил недобросъвестно правото си да прекрати ТПО на основание каквото не е било в действителност налице.

Основният спорен въпрос е дали е налице идентичност или сходство в трудовите функции изпълнявани на двете длъжности или изобщо няма никаква връзка и зависимост между тези функции и че се касае за съвършено различни трудови функции по длъжностна характеристика и по начин на изпълнение на трудовите функции на Регионален мениджър и мениджър екип, има ли пълно или частично покриване на трудовите функции по двете длъжности и дали факта, че работникът е изпълнявал по-високата в йерархично отношение функция не му позволява да изпълнява успешно по-низшата функция за да се налага безусловно уговарянето на срок за изпитване на работника и за тази последно заемана длъжност.

Принципно **Мениджмънт** е управление на екипи в организации или компании, корпорации, това е мениджмънт на работния процес на екипите или на общата дейност на организацията или корпорацията от главния мениджър, и също сбора от ръководни решения в една организация,

корпорация или компания. Известно е, че Мениджмънт екипа използва различни ресурси, като технологични, научни (книги, ръководства, спецификации), а също има подспециалност управление на човешките ресурси; също така мениджмънт екипи могат да работят и с други ресурси като капитал, организационни материални и нематериални активи, за да се постигнат различни организационни и корпоративни цели. Мениджмънтът също представлява учебна, изследователска, приложна, научна и академична дисциплина. Известно е, че Мениджмънтът обхваща планирането, организирането на производствата, както и управление на персонала; ръководство, насочване и контролиране на организациите от главния мениджмънт (на група от един или повече работещи с трудов договор или компании, които имат подконтракти като юридически субект) или в усилията за постигане на дадена научна цел. Също това е управлението на персонала, технологичните и финансовите ресурси, както и природните ресурси. Всеизвестно е, че организацията и управлението на работния процес е от основна важност за ефективността и качеството на софтуерните и други продукти, както и за самата работа на служителите на тяхното работно място. Мениджърът като ръководещ даден проект трябва да наема и поддържа за проекта, достатъчен брой работещи за екипа си, за да осъществи дадените му проекти и да спазва желаните и поставени за проектите срокове. Всеки един мениджър от мениджърския екип трябва да е достатъчно квалифициран и да продължава своето обучение и квалификация, за да работи без затруднение по своите мениджърски проекти и задачи, които са му дадени и поставени от по-висшия мениджмънт, както и за да намери решения на проблемите, които могат да са разнообразни и които възникнат по време на работния процес, но които могат да бъдат и основа за нови мениджърски подходи или дори нови проекти по работата на организацията. Мениджърът трябва да разговаря с всеки работещ в неговия екип поотделно и самостоятелно (конфиденциално), за да му даде възможност да се запознае добре с неговата част от работата по проекта и да се увери, че този член на работния екип е достатъчно наясно с поставената му конкретна задача, както и с отговорностите по нейното изпълнение. В някои случаи, когато е необходимо за работата по проекта, или през определени интервали мениджърът може да събере целият екип за да разговарят върху проекта. В по-големите производства мениджърът на работещите може да говори с целите екипи по тяхното обучение и

направление в работата им, както при постъпването им на работа, така и при възлагането на новите проекти. Направляването на персонала или работещите от мениджмънт екипа може да бъде почти минимално при вече добре обучени и опитни екипи, които могат да работят самостоятелно върху своята част от проекта, като заедно с доброто планиране и организиране на работния процес от страна на екипа от мениджъри.

От тази гледна точка, в случая работодателят в отдел „Мениджмънт“ в Г. Г. ООД разпределя трудовите функции между отделните мениджъри както и определя вертикалните и хоризонтални нива на изпълнение, в случая по делото има данни за две такива длъжности - **РЕГИОНАЛЕН МЕНИДЖЪР** и **МЕНИДЖЪР ЕКИП**. Длъжностите са с различни кодове по НКПД. Водеща по отношение обема на работа, по структура и по видове функции е длъжността на **Регионален мениджър**. Основните длъжностни задължения са свързани с изграждане на престижа на фирмата и на продуктите в региона, както и непосредствения производствен процес от момента на наемането на персонала, неговото обучение и контролиране до завършване на целия производствен процес. Регионалният мениджър отговаря изцяло за трудовите функции на всички работници и служители в региона, притежава и контролни функции спрямо тях, отговаря за спазването на БЗУТ, определя и осъществява политиката на фирмата на регионално ниво. Мениджър екип има същите контролни, управленски, изпълнителски и други функции, но на много по-ниско във вертикално отношение ниво, в случая по отношение само до работата в два конкретно посочени павилиона за бързо хранене от целия регион. Функциите на Регионалния мениджър намират приложение и се изпълняват от Мениджър екип на конкретното местно ниво. Служителят изпълняващ длъжността Мениджър екип няма обаче онзи професионален и управленски опит, който притежава йерархически стоящия над него регионален мениджър във връзка с осъществяване на цялостната политика на фирмата, затова мениджърът екип не би могъл успешно да изпълнява трудовите функции за длъжността “Регионален мениджър“ поради значително по-големия обем от дейности управленски, организационни, представителни, контролни и изпълнителски, осъществявани на тази длъжност, което изисква значително по-голям опит, знания и организираност у служителя. Следователно, ако един служител бъде

преназначен от длъжността „Мениджър екип“ на длъжност „Регионален Мениджър“ би имало основателен резон работодателят да поиска включване **на клаузата със срок за изпитване**, доколкото макар и да има идентичност на изпълняваните функции на двете длъжности, **за регионалния мениджър** изискванията за заемането на длъжността са значително по-големи доколкото той е лицето на фирмата за целия регион, а не само в два месни павилиона за бързо хранене, и определя цялостната политиката и дейност на фирмата във всяко отношение. **Обратното**, ако изпълняващия длъжността „регионален мениджър“ се преназначи на длъжност **“мениджър екип“** поставянето на такова условие е недопустимо и заобикаля закона по смисъла на чл.74 ал.1 от КТ, доколкото важи принципът **„този който може повече, може и по-малкото“**, тоест, **Регионалният мениджър** с притежаваните от него знания, умения и придобит професионален опит на тази изпълнявана длъжност, **може без проблемно и без особени усилия да изпълнява** същите трудови функции но в значително по-ограничен обем и обхват и съдържание, на длъжността „Мениджър екип“-на местно и ограничено ниво/павилионите/. **Характерът и естеството на трудовите функции и задължения, изискванията за заемане на длъжността**, както и основните отговорности **съвпадат** в основните си и съществени елементи и дейности. Нещо повече, както се посочи регионалния мениджър може успешно и без особени затруднения да изпълнява длъжността „мениджър екип“ защото е налице покриване на трудовите функции на двете длъжности, и че за да може успешно **регионалният мениджър** да изпълнява своите функции той **трябва да познава в детайли функциите на мениджър екип**, защото **стои в йерархично отношение над него и с много повече от него по обем отговорности и задължения**. Двете длъжности **са свързани** по между си, касаят функции по контрола и наблюдението на целия производствен и трудов процес във фирмата предвид осъществявания предмет на дейност, взаимно се допълват, като водеща с по-голям обем , значение и отговорности е длъжността „Регионален мениджър“, докато „мениджър екип“ **е в известна степен осъществява основните функции на регионалния мениджър сведени и минимализирани** на местно ниво и доколкото функциите се осъществяват по отношение на един значително по-ограничен като брой обекти и като брой персонал и съответно по ограничен по характер и естество на изпълняваните трудови функции. **Тази взаимна свързаност** на двете

длъжности и преплитане на трудовите функции на двете длъжности - съответно и включването на функциите на **мениджър екип** в обема на трудовите функции на **регионалния мениджър**, факта, че регионалният мениджър макар изрично да не е записано в длъжностната характеристика може да замества и то успешно да изпълнява функциите на мениджър екип предвид характера и естеството на изпълняваните функции на двете длъжности, **но не и обратното**, означава, че в случая законът не предвижда уговаряне на срок за изпитване **дори и със съгласието и без противопоставянето на работника**, защото се касае за две длъжности със свързани помежду си трудови функции по начин, че лицето изпълняващо по-високата в йерархично и функционално и контролно отношение функция „Регионален мениджър“ да може да изпълнява и по-ниската в йерархично отношение и с идентични и със сходни трудови функции, тоест, след като работодателят е приел ищцата И. Е. да изпълнява длъжността Регионален мениджър без да уговори срок за изпитване, то той е приел, че тя може да изпълнява без затруднения тази по-висока в йерархично отношение длъжност, поради което незаконосъобразно е при преназначаването ѝ на по-ниска и то свързана с първата длъжност, мениджър екип с идентични или близки трудови функции да се поставя такова изискване, защото вече работодателят е приел еднозначно работника успешно изпълнява тази длъжност и не се налага да бъде проверявана неговата годност да я изпълнява отново. Хипотезата е идентична с нормата на чл.70 ал.5 от КТ--За една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж. **Новата работа на ищцата като Мениджър екип** е една и съща с работата на длъжността Регионален мениджър предвид характера и естеството на изпълняваните трудови функции в съотношение от по-голяма по обем работа /от регионален мениджър/ към по-малка по обем работа /мениджър екип/, при свързаност и еднаквост на трудовете функции и на двете длъжности в основните си и съществени елементи и характеристики, посочени по-горе.

Въззивният съдът не споделя доводите развити от работодателя „Г. Г. ООД“ във въззивната си жалба и в представената писмена защита.

Няма допуснати процесуални нарушения от първоинстанционния съд при събирането на доказателствата в процеса, досежно разпита на свидетеля посочен от ищцата в отсъствието на ответника, доколкото страната е имала

възможност в последствие и до даване ход на устните състезания пред първоинстанционния съд да поднови искането си и поиска неговия повторен разпит или поне да зададе в писмен вид въпросите на които да иска да получи отговор пред съда.

Няма разлика в основните и съществени задължения на трудовите функции на двете длъжности до степен на извод за липса на идентичност в трудовите функции доколкото важното и същественото в случая е, че се касае да свързани длъжности, предвидени за един същ отдел “Мениджмънт“, на които изпълняват идентични трудови функции, но в различен обем. Разпитаните свидетели не променят този правен извод. Съвсем естествено е трудовите функции на **регионалния мениджър** да са със значително по-голям обем и по-висока отговорност и обхват в сравнение с тези на **мениджър екип**, но че **регионалния мениджър** с изпълняваните от него трудови функции успешно би изпълнил и по ограничения обем от същите трудови функции на **Мениджър екип**. Трудовите функции на **мениджър екип** не са непознати, не са неизвестни или непонятни за регионалния мениджър доколкото последният реално ги е изпълнява под една или друга форма, но в много по-голям обем и в по-голям обхват и в рамките на един цял регион, **доколкото мениджър екип** има ограничено изпълнение на същите функции, но само до ниво на два павилиона за бързо хранене. Затова и изискванията към регионалния мениджър са по-високи от тези за мениджър екип, защото тези изисквания както и функциите вменени на регионалния мениджър дават възможност на последния безпрепятствено и без особени затруднения да изпълнява функциите на мениджър екип на двата павилиона за бързо хранене, доколкото той изпълнява същите трудови функции, но на ниво цял регион. Изложените в табличен вид задължения на двете длъжности и изисквания , надлежно илюстрират връзката и зависимостта между двете длъжности с трудови функции в съотношение **общо към частно**, което навежда на извода, че регионалния мениджър може успешно да работи като мениджър екип, поради което за тази работа, която е част от работата на регионалния мениджър няма основание по закон да се поставя изискване за заемането и уговаряне на срок за изпитване за проверка годността на работника да я изпълнява. Проверката на годността на работника да я изпълнява вече е проверена от работодателя при изпълнение на трудовите функции като **регионален мениджър**, и след като на другата свързана с тази длъжност

длъжност „мениджър екип“ се изпълняват същите трудови функции, но в по ограничен обем ,естество и характер, то няма основание за повторна проверка на качествата на работника да изпълнява същите трудови функции. Без значение за спора е дали според работодателя ищцата е била понижена от **регионален мениджър** в мениджър екип или не е. Както се посочи ако работодателят е считал, че работникът заемащ тази длъжност /мениджър екип/ не притежава качества за ефективно изпълнение на възложената работа той е можел да прекрати трудовото правоотношение на друго правно основание. Дори да се приеме, че йерархически длъжността „регионален мениджър е над длъжността “мениджър екип“, а това безспорно е така, това с още по-голямо основание означава, че този който изпълнява успешно йерархически по-високата длъжност “ трябва успешно да може да изпълнява и по-ниската в йерархията длъжност което се касае за несъмнено свързани длъжности с припокриване на трудовите функции в основните и съществени елементи като съдържание, цел ,насоченост и естество. Неотнoсим към предмета на спора е въпроса дали ищцата се е справяла или не на заеманата от нея длъжност. Работодателят е напълно наясно с правните възможности и основания по КТ на които може да прекрати ТПО-дисциплинарно уволнение или поради липса на качества или други основания. Явно работодателят не е сигурен в начина на прекратяване на ТПО на тези основания затова недобросъвестно е пристъпил към **възможно най-изгодно, лесно и безпрепятствено за него** и при най-неизгодното за работника основание за прекратяване на ТПО по чл.71 ал.1 от КТ. В случая работата по чл.70 ал.5 от КТ е една и съща отнесена в съотношение общо към частно. Няма основание за приемане, че функциите съществено се различават доколкото в йерархично отношение и предвид свързаността на двете трудови функции работникът който е изпълнявал по-високата в йерархично отношение длъжност е преназначен да изпълнява по-ниската по степен, но със същите трудови функции длъжност **мениджър екип**, тоест, въпросът за уговаряне на срок за изпитване не стои на дневен ред по закон, доколкото новата длъжност е със същите трудови функции, но значително намалени по обем, по обхвати по съдържание .Както се посочи който изпълнява по-голямата функция, той може да изпълнява по-малката такава при едни и същи трудови функции на двете длъжности .

Предвид изложеното правилно и в съответствие със закона

първоинстанционния съд е приел недействителност на клаузата по допълнителното споразумение на ищцата по чл.70 ал.1 от КТ-със срок за изпитване на длъжността **мениджър екип** и я е прогласил за такава.

Предвид нищожността на клаузата, следва да се приеме, че работодателят е уволнил ищцата на основание което не е предвидено в закона за прекратяване на ТПО при безсрочен трудов договор без уговорен срок за изпитване .Затова правилно е отменил като незаконно уволнението и е възстановил ищцата на заеманата преди уволнението длъжност **мениджър екип** в отдел „Мениджмънт“ на търговското дружество. В този смисъл обжалваното решение ще следва да се потвърди изцяло, като в полза на пълномощника на въззиваемата страна се присъдят разноски за въззивната инстанция в размер на 1933лв. на основание чл.38, ал.2, във връзка с чл.36, ал.2 от Закон за адвокатурата

Съдът напълно споделя мотивите на Пазарджишки районен съд изложени към обжалваното решение и на основание чл.272 от ГПК препраща км тях, като приема, че е налице **по-скоро идентичност** на функциите отколкото сходство, според районния съд, на същите, като в крайна сметка се касае за извършвана една и съща работа на двете длъжности по смисъла на чл.70 ал.5 от КТ. Налице са две длъжности, едната от които е с по-широки трудови функции в сравнение с другата предвид свързаността им както и поради факта, че в йерархично отношение **регионалният мениджър** стои на по-високо място в йерархията в сравнение с „мениджър екип“ и изпълнява по-широк обем функции в които се включват и функциите **на мениджър екип**, изпълнявани в значително по-ограничен обем и обхват, и в случая само по отношение на двата процесни павилиона за бързо хранене на АМ Тракия.

Водим от горното Пазарджишкият окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение на Пазарджишки районен съд № 1023 от 26.09.2023г. постановено по гр.д.№20235220100203 по описа на същия съд за 2023г.

ОСЪЖДА „Г. Г.“ ООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на

управление гр. Л., общ. Л., обл. В. Т., ул. „В. Л." №***, представлявано от М. В. Р., ДА ЗАПЛАТИ на адвокат В. Ц. С. от АК-П. със съдебен адрес гр. П., ул. „Й. Г." №**, на основание чл.78, ал.1 ГПК и чл.38, ал.2, във връзка с чл.36, ал.2 от Закона за адвокатурата, сумата в размер на 1933 лева/хиляда деветстотин тридесет и три лева/, представляваща адвокатско възнаграждение за оказаната безплатна адвокатска помощ и съдействие на ищцовата страна за въззивната инстанция.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред Върховния касационен съд на Р България.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____