

# РЕШЕНИЕ

№ 10654

гр. София, 03.10.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 168 СЪСТАВ**, в публично заседание на деветнадесети септември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: КАТЯ Н. ВЕЛИСЕЕВА

при участието на секретаря НАДЯ В. ЧЕРНЕВА  
като разгледа докладваното от КАТЯ Н. ВЕЛИСЕЕВА Гражданско дело № 20211110162551 по описа за 2021 година

**Производството е по глава 25 ГПК – „Бързо производство“.**

Предявени са искове от Ц. Н. Ц. с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ - за признаване на незаконно и отмяна на уволнението, извършено със Заповед № HR&A 223/02.09.2021г. управителя на „...“ ЕООД и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ - за възстановяване на ищеца на заеманата до уволнението длъжност „Акаунт мениджър“ при ответника.

Ищецът твърди, че по силата на трудов договор №102/29.08.2006 г. с ответника са се намирали в трудово правоотношение, като с Допълнително споразумение към трудовия договор № HR1425/04.01.2021 г. е преназначен на длъжността „Акаунт мениджър“. Посочва, че със Заповед № HR&A 223/02.09.2021г. управителя на „...“ ЕООД трудовото му правоотношение е било прекратено поради съкращаване в щата. Счита, че не е имало реално съкращаване на щата, включително ново щатно разписание, утвърдено преди уволнението, за което да е взето решение от управителните органи на дружеството. Твърди, че дейността, която е осъществявал като „Акаунт мениджър“ все още съществува и се изпълнява в същия обем от други служители на тази длъжност. Твърди, че не е бил извършен подбор съгласно нормата на закона. Заявява, че притежава изискуемите за длъжността квалификация и способност и винаги е изпълнявал задълженията си. Счита, че работодателят недобросъвестно е упражнил работодателската си власт при прекратяване на трудовото му правоотношение като е бил поставен в дискриминационно положение. Искането на всяка цена да бъде уволнен счита, че представлява злоупотреба с право от страна на работодателя. Претендира отмяна на уволнението и възстановяване на заеманата до уволнението длъжност. Претендира разноски.

Ответникът в срока по чл. 131 ГПК е депозирал отговор на исковата молба, в който заявява, че законосъобразно е прекратил трудовото правоотношение на ищеца. Признава, че ищецът е бил негов служител въз основа на сключен трудов договор №102/29.08.2006 г. за неопределено време, като е заемал различни длъжности в дружеството, което правоотношение е прекратено, считано от 03.09.2021 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ

поради съкращаване в щата със заповед № HR&A 223/02.09.2021г., която твърди да е законосъобразна. Посочва, че е било налице решение на управителя на дружеството за намаляване на щатните бройки от 12 на 10, въз основа на което е одобрено и новото щатно разписание в сила от 20.08.2021 г. за длъжността „Акаунт мениджър“ в отдел „Продажби“. Не оспорва, че дейността, която е изпълнявал ищеца продължава да се осъществява от останалите служители на тази длъжност. Поддържа, че със Заповед №HR884/20.08.2021 г. представител на работодателя е назначил комисия, която да извърши подбор между служителите в „...“ ЕООД, заемащи длъжността „Акаунт мениджър“ и сходната на нея длъжност „Активен търговец“ като са определени и критериите, по които да се извърши подбора – придобита образователна степен и квалификация, оценка от постигнати резултати/цели, оценка на търговската активност/изпълнение на редовни и инцидентни задачи и оценка на работното представяне/изпълнение на общи трудови задължения. Определените критерии, по които е извършен подбора, съответстват на специфичната дейност на дружеството и не могат да бъдат проверявани от съда. Посочва, че след извършена от комисията оценка, сборът от най – ниска оценка по всички критерии и бил този на ищеца. Счита, че не се установява злоупотреба с работодателска власт, като критериите за подбор са определени по надлежен начин и са приложение спрямо всички, заемали същата или сходна длъжност е предприятието. Претендира разноски.

*Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа страна:*

Не е спорно и се установява от представения по делото трудов договор №N-102/29.08.2006 г., че между страните е съществувало трудово правоотношение, чиито срок е бил договорен за неопределено време. Видно от подписаното допълнително споразумение от 04.01.2021 г. към трудовия договор Ц. Н. Ц. е преназначен от длъжност „Старши акаунт мениджър“ на длъжност „Акаунт мениджър“.

Със заповед №HR&A223/02.09.2021 г. на управителя на „...“ ЕООД трудовото правоотношение на Ц. Н. Ц. е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 пр. 2 КТ, считано от 03.09.2021 г. Заповедта е връчена на ищеца на 02.09.2021 г. при отказ, удостоверен с подписите на двама свидетели.

Видно от приобщения протокол – решение №HR0028/12.08.2021 г., управителят на „...“ ЕООД е взел решение за намаляване на щатните бройки на длъжността „акаунт мениджър“ в отдел „Продажби“ на дружеството от 12 на 10 бройки. Със Заповед №HR883/12.08.2021 г. е утвърдено ново щатно разписание на длъжностите в „...“ ЕООД, считано от 20.08.2021 г.

Установява се от представената Заповед №HR884/20.08.2021 г. на управителя на ответното дружество, че във връзка с взетото решение и утвърденото ново щатно разписание, в сила от 20.08.2021 г. е назначил комисия в състав ... която да извърши подбор между служителите в „...“ ЕООД, заемащи длъжностите „Акаунт мениджър“ и „Активен търговец“, и да определи и критериите, по които да се извърши подбора, за който в срок до 31.08.2021 г. да представи протокол с резултатите. С Протокол № HR0031/23.08.2021 г. комисията е определила критериите и начина за оценка на служителите. Като доказателство по делото е приобщен и Протокол №HR0032/31.08.2021г. за оценка на служителите в отдел „Продажби“, заемащи съкратената длъжност „Акаунт мениджър“ и сходната на нея и „Активен търговец“.

Съгласно приобщената длъжностна характеристика за длъжността „Акаунт мениджър“ длъжността е пряко подчинена на тийм лидер продажби, а целта и е определена като активна работа за обслужването на съществуващи клиенти, увеличаване на печалбата на фирмата чрез водене на ефективни преговори и сключване на печеливши сделки. Служителят е следвало да отговаря за изпълнението на индивидуалните месечни и тримесечни търговски (финансови и организационни) цели, поставени от прекия му ръководител, да отговаря за качественото обслужване на съществуващите клиенти и да търси възможности за увеличаване на услугите, които те ползват, да търси нови клиенти, с които да увеличи базата си от клиенти и др.

Като доказателства по делото са приети регистър на входяща – изходяща поща за 2021 г. на“...“ ЕООД, извадка от регистъра на заповедите за прекратяване на трудовите договори при ответника за периода 01.08.2021 г. до 02.09.2021 г. , извадка от регистър общи заповеди на управителя на“...“ ЕООД за 2021 г., справка на сключените трудово договори в „...“ ЕООД за периода от 01.06.2020 г. до 31.08.2021 г., справка актуално състояние от НАП на всички действащи трудови договори при ответника за периода 01.06.2020 г. – 31.08.2021 г. – 7 стр., както и договор за управление №СО-757/01.03.2007 г., сключен между „...“ ЕООД и Н. П. Д..

По делото са събрани гласни доказателства чрез разпита на свидетелите ...

В показанията си ... – служител при ответника през периода 2019 г. – 30.09.2021 г., посочва, че са имали таргети, които са се постигали в зависимост от разпределените клиенти. Посочва, че ищецът е постигал целите си, даже е бил награждаван за преизпълнение, но от началото на 2021 г. отношението към него от страна на работодателя се е променило. Свидетелства, че Ц. е имал големи клиенти – банки, застрахователно дружества, институции и държавни учреждения, с които е изградил дългогодишни отношения, както и че сериозните сделки, особено във финансовия сектор, са се поверявали на него. Изпълнението на целите можело да се провери в система на дружеството на ежедневна база. Посочва, че се е случвало Ц. да не си изпълнява целите през някои месеци, но като цяло си е покривал таргета. Основната задача била да се изготви всичко на време и изрядно и ищецът го правел. Таргетът от държавните институции не се постигал за едно тримесечие. Свидетелства, че след април 2021 г. ръководителите са ги уведомили, че който не си „хване“ таргета ще бъде „номиниран“ за изгонване. Свидетелства, че знае и е гледала записа, на който е обсъждано как да бъде освободен Ц.. На срещата която е записана са били техните ръководители – .... Посочва, че това, което е чула в записа е абсолютно противоположно на отношението, което е показано в ежедневната работа спрямо Ц..

Свидетелят ... – служител в „...“ ЕООД за период от 12 години до м.08.2021 г. заявява, че заедно с Ц. са били двамата топ търговци в отдела, който отговаря за националните продажби и като такива са обучавали и нови служители. Имали са най – много клиенти като може би най- големите от тях са били ръководени именно от ищеца. Посочва, че през 2021 г. ръководството е решило да прави промени в дружеството, които да доведат до разрастване на компанията на европейския пазар, включително и като се назначат повече англоговорящи служители. През 2021 г. се наложили и задължителните таргети. На всяко тримесечие е избран топ търговец и често това е бил Ц.. Не знае за проблеми с клиентите на Ц., който е поддържал близки отношение с тях. Посочва, че поставените таргети не са били съобразени с клиентите, които всеки е имал в портфолиото. Първоначално били много завишени, но поради невъзможност да се изпълняват били драстично намалени и въпреки това свидетелят и ищеца успявали да ги достигнат. Не знае кога е направен записа, тъй като вече не работел в дружеството, но е било през лятото. Посочва, че записът е направен в Teams, където няма възможност да бъде свален. За него разбрал от колеги, които били възмутени, че на срещата се обсъждало Ц. да бъде уволнен. Ищецът му изпратил малка част, която касала него.

От показанията на свидетеля ... – заемащ длъжността „Ръководител отдел „Продажби“ в „...“ ЕООД от м.03.2017 г. се установява, че има два екипа в отдела като единият се занима с националните, а другият с международните продажби. Ц. е работел в екипа за вътрешни продажби и негов пряк ръководител е бил .... Заявява, че е участва в целеполагането на служителите, а критериите зависели от екипа, в който е служителят. Посочва, че служителите на длъжност „акаунт мениджъри“ се занимават с текущи клиенти, но имат и задача да търсят нови клиенти, а служителите на длъжност „активни търговци“ следва да търсят нови клиенти. Акаунт мениджърите, които са се занимавали с корпоративни клиенти са имали сходни цели. Ц. е имал големи корпоративни клиенти, интернет доставчици, банки и други клиенти от общественния сектор, които работят по ЗОП и с тръжна документация. Посочва, че през последната година активността на ищеца е спаднала като е заявявал, че само трябва да си поддържа съществуващите клиенти, а според длъжностната му характеристика е трябвало да търси и нови клиенти. Счита, че Ц. е имал потенциал и е

можел да си изпълнява целите на 100%. Заявява, че като ръководител е водил срещи с ищеца и с неговия тийм лидер за това как да подобри представянето си. Забелязал е, че е трябвало да подканя Ц. да извърши различни неща по сделките, които са били на неговото ниво. Имало е сделка, при която Ц. е сгрешил и при участието в търга дружеството е било отстранено. В друг случай с клиент банка Ц. не е бил на разположение на клиента. Разказва, че ищецът е получавал бонуси от компанията, но в последните две години те не са били свързани с търговските му функции. Посочва, че с колегите си ... и ... не са обсъждали прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца. Знае, че му е предлагано прекратяване на трудовия договор с изплащане на четири заплати, но Ц. не се е съгласил, а е поискал по – високо обезщетение. Не е участвал в комисията за подбора поради съкращаването на две бройки, за което е имало заповед на управителя. Свидетелства, че ищецът е бил търговецът с най- лош пърформънс и в периода, в който е оценяван, другите служители са имали повече приходи от него. Заявява, че освен квалификация и образование, служителите се оценявали и по нов приход за тримесечие и търговска активност. Нов приход е когато обслужваните клиенти носят на компанията 100 единици и трябва да се докарат още 2% или 2 единици. Вторият критерий, по който се оценявали акаунт мениджърите е търговската активност, която включва срещи с клиенти, изпратени оферти, телефонни разговори като всичко се въвежда от служителя в Customer relationship система на дружеството. Задължение на акаунт мениджърите е като получат обаждане от клиент, който иска нова услуга, да въведат това в системата. След това в системата се вписват всичко, което се случва – преговори, офертиране, изпращане на документи, и последния етап е спечелването на сделката. Търговската активност се мери в този лицензиран софтуер Pivedrive. След сключването сделката влиза в етап изпълнение, което се измерва с тази билдинг система Power BI, която използва данните от вътрешната система за фактуриране на клиента. Сделката се отчитала при извършено от клиента плащане. Търговската активност се измерва до етапа спечелване на сделката, а резултатът (приходите) се измерват от етапа, в който вече има фактуриране на клиентите. Работното представяне е отношението към цялостния процес на изпълнение на задачите, както и дали поставените задачи се изпълняват в срок и в цялост. Системата, която се ползва за отношенията в компанията е Microsoft Teams.

Свидетелят .... – служител при ответника, който от м.09.2020 г. е бил пряк ръководител на ищеца, посочва, че в портфолието на Ц. е имало няколко корпоративни клиента, най-големия интернет доставчик в България, застрахователни дружества, компании с голям по обем локации и др. В началото е имал добри тримесечия, но през 2020г. и 2021 г. не е изпълнявал зададените цели. Ищецът е трябвало да увеличава приходите от съществуващите му клиенти, но е трябвало да търси и нови клиенти, поради което не е постигал целите си. Клиентите между служителите били разпределени равномерно. Като участник в комисията по подбора посочва, че представянето на служителите през последните 4 тримесечия като глобален резултат и като търговски резултата и този на Ц. е бил най – нисък. Търговската активност, за която има софтуер, който я измерва, при ищеца също била най – ниска. По критерия въведени сделки за една година назад ищецът е бил на последно място. Разказва за случай в началото на 2021 г., при който ищецът за клиент от неговото портфолио ...“ при обявена нова поръчка е представил документ без превод на български език, поради което процедурата е била прекратена. При последващата процедура ответното дружество не е било единствен участник и поради грешно ценово предложение поръчката е спечелена от друг участник, а ответникът е загубил клиент. При оценка по определените критерии е взет период от четири тримесечия. Членовете на комисията имали различни компетенции. Посочва, че данните за определяне на точките са взети от вътрешната система на дружеството, която е свързана с билдинг, който фактурира клиентите като се отчита всяка продажба и всяко спиране и това се модифицира като цифри. Търговската активност приключва, когато сделката е затворена или загубена. Търговската активност се измерва в системата Pivedrive, в която служителите са длъжни да описват цялата си дейност, която извършват с един клиент. Тази система може да се проверява от мениджмънта и така е направила и комисията при подбора като е извадена информация за периода за всички

сделки на Ц., тяхното развитие, на какъв етап са. Преценявани са броя на въведените сделки и броя на активните в момента сделки. Проверявани са сделките на всички служители. Обяснява, че вписването в протокола с резултатите на “n/a” означава, че служителят към момента не е работил в тази система, новоназначени и за тях този критерий е неприложим. Качеството на обслужване на клиентите са го оценявали от информацията в системата. Начални период по третия критерий е бил януари 2021 г., а по четвъртия критерий оценките са давани въз основа на преки наблюдения. Посочва, че в търговската работа на акаунт мениджърите не е само да отговарят за определен брой клиенти, а трябва да участват в кампании, събития, които се организират ежесечно, за да може да се привлекат нови клиенти, тъй като само със съществуващи клиенти трудно се постигали целите, а Ц. не правел това през последните две години. Оценката незадоволително, означавала загубен търг.

По делото е изслушано и прието заключение на съдебно – техническа експертиза, по което вещото лице след запознаване с представения от ищеца запис на външен носител (диск) възпроизвежда неговото съдържание, приобщено по делото. Констатирано е, че представлява запис на запис – видео файл, направен с мобилна камера, възпроизвеждащ друг видео файл. Приложеният по делото видео файл е направен на 02.09.2021 г., тъй като при проверка на мета данните на файла се установява, че не само са налични, но и не са променени. Вещото лице е посочило, че от записа не може да установи точния ден и час на срещата, която е заснета с мобилната камера, тъй като по същество е налице друг запис. Посочва, че участниците в срещата е възможно да бъдат разпознати визуално, а гласовете на всички са разпознаваеми като тембър, сила и произношение на думите. Констатирано е, че звукът и от двата източника е непрекъснат, комуникацията между отделните участници е смислово и логически последователна и често двама или повече говорят по едно и също време, поради което е направен извод за липса на манипулации.

Според заключението на допълнителната СТЕ, изготвено след изследване на представената от ищеца по делото флаш памет - SD карта, на същата има четири видео файла, като съдържанието на два от тях GOPR1540.MP4 и GO11540.MP4 е идентично с представения по делото на диск запис. Посочено е, че камерата е настроена при достигане на размер на файла 2 GB да създава нов файл. Атрибутите и на двата файла сочат дата на създаване 19.08.2021 г., което означава, че видеокамерата е направила видеозаписа на тази дата. Вещото лице е направило извод за липса на манипулации на записите. Посочено е, че качеството на записа не позволява да се установи датата, на която е проведена срещата в Microsoft Teams, но приема, че се е провела на 19.08.2021 г. или на по – ранна от тази дата.

*При така приетата за установена фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:*

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

Съгласно разпределението на доказателствената тежест, при оспорване законността на уволнението, в тежест на работодателя е да докаже наличието на предпоставките представляващи основанието за уволнение, както и спазването на процедурата по извършването му. В настоящия случай уволнението е извършено на основание чл.328, ал.1, т.2, предл.2 КТ - поради съкращаване на щата, което налага установяване от страна на работодателя, че такова действително е извършено от компетентния да вземе решението орган и то преди прекратяването на трудовото правоотношение с ищеца, че съкращението е реално, както и че е извършен реален подбор съобразно законоустановените критерии измежду всички заемали същата или сходна длъжност или че такъв не е бил задължителен /за съкратената длъжност не са били налице повече от една щатни бройки или всички щатни бройки са били съкратени/.

Според съдебната практика (решение от 04.07.2012г. по гр.д.№1062/2011г., 3-то г.о. на ВКС, определение №88 от 06.02.2019 г. по гр.д. №3822/2018 г. на ВКС, 4то ГО) възникването на фактическия състав на чл. 328, ал. 1, т. 2, втора хипотеза КТ към определен момент преди уволнението е обусловено от решение на компетентния орган за промяна на щата, утвърждаване от същият орган на щатното разписание, съдържащо датата, от която то

влиза в сила и влизане в сила на щатното разписание, обективизиращо измененията в щата след посочената дата. Изявлението на работодателя за съкращаване на щата е фактът, който поражда съкращаването на щата, затова то е предмет на установяване в съдебните производства по исковете по чл.344, ал.1, т.1 КТ (решение № 296 от 27.06.2012г. на ВКС по гр.д. № 1712/2011г., IV г.о. на ВКС). В случая изявлението на работодателя, обективирано в протокол – решение и заповед от 12.08.2021 г. са оспорени от ищеца, с твърдение, че са антидатиращи, а именно че са издадени след 19.08.2021 г. и не изхождат от компетентен за това орган. Действително като частни документи те не се ползват с обвързваща съда доказателствена сила относно датата на съставянето им и при оспорване датата им следва да бъде установена с други доказателствени средства като тежестта е за страната, която претендира изгодни за себе си правни последици от фактите, удостоверение или обективизирани в частния документ (решение №273 от 02.12.2019 г. по гр. д. №1067/2019 г. на ВКС, 4-то ГО). Ответникът представи доказателства, че протоколът и заповедта са вписани в регистър на общите заповеди на управителя на „...“ ЕООД за 2021 г. съответно в регистър – входяща-изходяща поща за 2021 г. следвайки хронологичния ред на вписванията. Същевременно по делото бе приобщен запис на среща, проведена между служители на ръководни длъжности при ответника - ... за подготвяне на процедура по съкращаване на ищеца, която според заключението на съдебно – техническата експертиза се е провела на 19.08.2021 г. или по – рано, тъй като е установено, че видеокамерата е направила записа на тази дата. Снетият от вещото лице разговор от срещата сочи за намерение за задействане на процедура по съкращаване. При тези данни съдът намира, че приобщените протокол – решение и заповед от 12.08.2021 г. имат достоверна дата за трети лица най – рано 19.08.2021 г. Независимо от това щатното разписание е документът който материализира новото длъжностно разписание след промените и същият документ, съпоставен с предходен такъв документ сочи каква е волята на работодателя за съкращаването на щата, респ. наличието на такава преди прекратяване на трудовото правоотношение. В настоящия случай по делото са приобщени щатни разписания в сила от 20.08.2021 г. и в сила от 04.01.2021 г. Щатното разписание, на което ответникът основава възникване на правото си на уволнение е влязло в сила на 20.08.2021 г., т.е. преди датата на извършване на уволнението – 02.09.2021 г., съответно със същото щатно разписание щатните бройки за длъжността „Акаунт Мениджър“ в отдел „Продажби“ от 12 са намалени на 10. Видно от приобщения договор за управление от 01.03.2007 г. Н. Д. има право да извършва промени в щатното разписание, упражнявайки правата и задълженията на дружеството в качеството му на работодател, възложени с договора. При тези данни съдът намира, че утвърждаването на щатното разписание е предшествано от взето решение за извършване на съкращаването, от компетентния да вземе решението орган и то преди прекратяването на трудовото правоотношение с ищеца, към който момент следва да се извършва преценка съществувало ли е потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение на соченото основание.

Принципно положение е, че работодателят е длъжен да направи подбор, когато съкращава една или повече еднородни длъжности. В тази хипотеза правото на подбор става част от правото на уволнение, тъй като то не може да се упражни, без да се извърши подбор. Критериите, въз основа на които се извършва подбора са установени в чл.329, ал.1 от КТ: квалификацията (деловите и професионални качества и умения за изпълнение на конкретната длъжност) и нивото на изпълнение на възложената работа (относно срочното, количествено и качествено изпълнение на възложените задачи). Начинът и формата за извършване на подбора са предоставени на преценката на работодателя (дали извършването му ще бъде документирано в протоколи, докладни записки и др. или няма да бъде документирано писмено) така в Решение №103 от 11.05.2012 г. по гр. .д.д №243/2011 г. на ВКС 3-то ГО). По въпроса съдебната практика е константна, че за да е законосъобразен подборът по обективните признаци, които имат установените в чл. 329, ал. 1 КТ критерии, в него трябва да са били включени всички необходими участници, да са приложени законовите критерии и приетите оценки по отделните показатели да се основават на действителни качества. Първото от тези условия е критерии за законосъобразността и

обективността на подбора и същевременно е гаранция за законосъобразното прилагане на останалите изисквания. Установи се по делото, че към деня на подбора в отдел „Продажби“ в двете работни групи са работили десет акаунт мениджъри, предвид напускането на един служител, считано от 09.08.2021 г. и наличието на друг служител, който е ползвал отпуск по майчинство. Не е спорно, че работодателят е включил в подбора не само служителите заемащи длъжността „Акаунт мениджър“, но и тези на длъжност „Активен търговец“ – четирима на брой, за което е издадена заповед №HR884/20.08.2021 г.

С Протокол №HR0031/23.08.2021 г. назначената от работодателя комисия е определила критериите, по които да бъдат оценявани служителите, съответно броя точки за всеки от тях, а именно: Придобита образователна степен и квалификация, оценка за постигнати резултати/цели, оценка на търговската активност/изпълнение на редовни и инцидентни задачи и оценка на работното представяне/изпълнение на общи трудови задължения.

Извършването на подбора следва да бъде доказано от работодателя пред съда в спора за законосъобразността на уволнението поради съкращаване на щата и отмяната му като част от правото на уволнение на това основание. Предмет на доказване е, чрез сравнение, съпоставка между работниците и служителите, между които се извършва подбора по критериите за извършване на подбора (квалификацията и нивото на изпълнение на работата), че са останали на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре (Решение №103 от 11.05.2012 г. по гр. .д.д №243/2011 г. на ВКС 3-то ГО ). В случая за установяване дейността по подбора е представен протокол на комисия по подбора №HR0032/31.08.2021г.. Протоколът за подбор, обективиращ преценката на комисията, бидейки частен свидетелстващ документ, съгласно чл. 180 ГПК установява, че съдържащите се в него изявления са направени от подписалите го лица, но няма доказателствена сила за истинността на отразените в него обстоятелства. Предвид това при оспорване на констатациите в него от служителя истинността на отразените в него обстоятелства подлежат на пълно доказване от работодателя с всички доказателствени средства. При оспорване на извършения подбор относно прилагането на законовите критерии, доказването на обективното съответствие на оценката по отделните показатели на обективно проявените професионални качества и квалификация (подготовка) на работника или служителя с оглед на възложената работа е допустимо с всички доказателствени средства. (Решение № 155 от 12.08.2022 г. на ВКС по гр. д. № 3364/2021 г., IV г. о., ГК). Видно от протокола №HR0032/31.08.2021г. за оценка назначената от работодателя комисия е извършила подбора, като в него са участвали всички служители в отдел „Продажби“, заемащи длъжността „акаунт мениджър“ и длъжността „Активен търговец“, които са били оценени с поставянето на точки по определените критерии, като са вписани мотиви на оценяващите само по отношение на Ц. Ц. и само по повод критерия оценка на търговската активност/изпълнение на редовни и инцидентни задачи. Оценяването е извършено според обективни показатели, в които освен законоустановените по чл. 329, ал. 1 КТ – квалификация и справяне с работата са включени допълнителни критерии, а именно изпълнение на целите и търговска активност, които се основават на осъществяваните в отдела трудови функции. Установява се, че ищецът е получил най - малък брой точки - 15 при възможен максимален резултат от 47 точки.

Не е спорно между страните, че ищецът е имал съответно на длъжността висше образование, поради което е получил и максималния брой точки по първия критерий. При оценка на постигнатите резултати/цели Ц. Ц. е събрал най - малък брой точки, като двама от служителите не са били оценявани по този показател, предвид назначаването им в дружеството на 18.05.2021 г. и 13.07.2021 г. Оценяваният период включва четири тримесечия от 01.07.2020 г. до 30.06.2021 г. като ищецът е получил единствено 2 точки съответстващи на изпълнение на целите за първото тримесечие на 2021 г. от 0% до 50%, а за останалите тримесечия ( Q2, Q4, Q3) получените от ищеца точки са 0 за изпълнение на поставените цели с отрицателна стойност (под 0%). Оценяващите се приели, че изпълнението на поставените цели за тримесечие на лицата, участващи в подбора ще се извършва на база отчети, получени от поддържаната при работодателя система,

визуализирани чрез POWER BI. От данните по делото се установява, че на тази длъжност Ц. Ц.ов е преназначен считано от 04.01.2021 г., т.е. след изтичането на оценяваните трето и четвърто тримесечие на 2020 г., независимо от това обаче критерият е прилаган по отношение на него и за тези периоди. Според показанията на всички свидетели ищецът е имал в портфолиото си клиенти, посредством които може да се постигне таргета за едно тримесечие, както и че той е бил топ търговец няколко поредни тримесечия, че е получавал бонуси, което противоречи на направения от комисията извод. Следва да се посочи, че по делото няма данни за размера на заложените цели и тяхното цифрово изпълнение, както на ищеца, така и на останалите служители, участвали в подбора, за да се направи обективен анализ на съответствието на поставените точки на всеки служител с реалните данни за реализирани приходи от всеки от тях по тримесечие. Не се събраха и доказателства за това какви показатели са обусловили квалифициране на изпълнението на ищеца с отрицателна стойност, довело до получаването на 0 точки за три от проверяваните тримесечия.

При оценка по третия предвиден от комисията критерий – търговска активност/изпълнение на редовни и инцидентни задачи се установи, че проверяваният период е времето от началото на 2021 г. до 31.08.2021 г., както и че оценката е направена на база данните, съдържащи се в системата за проследяване на търговската активност Pipedrive. Свидетелите посочиха, че търговската активност включва срещи с клиенти, изпратени оферти, телефонни разговори като всичко се въвежда от служителя системата на дружеството като в тази система служителите са длъжни да описват цялата си дейност, която извършват с един клиент. Според протокола ищецът е получил 0 точки за наличие на от 1 до 15 активни/отворени сделки в Pipedrive към 31.08.2021 г. и 1 точка за от 16 до 50 въведени от служителя сделки до 31.08.2021 г. За наличието, респ. липсата на въведени от участниците в подбора сделки и техния статус в системата на ответника Pipedrive не бяха представени доказателства от работодателя, от които да се направи съпоставка на представянето на всеки от служителите спрямо ищеца.

По отношение на подкритерия подготовка на тръжни документи, договори и анекси с клиенти, участие в търгове, за който Ц. също има 0 точки, респ. изпълнението му е определено като незадоволително, следва да се посочи, че вписаните в протокола от комисията мотиви относно поставената оценка по този показател съответстват на събраните по делото гласни доказателства чрез разпита на свидетелите ... за участието на ответното дружество в тръжна процедура с възложител „НЕК“ ЕАД, подготвяна от ищеца и приключила със загуба на клиента. Вписаната обосновка със задача, поставена на ищеца през 2018 г., излиза извън проверявания период от начало на 2021 г. до 31.08.2021 г. и не е следвало да се съобразявана при поставяне на крайната оценка по този показател. Независимо, че свидетелят Маринов разказа, че ищецът не е търсил нови клиенти, които да добави към портфолиото си и не е участвал в кампании и събития, за се привлекат нови клиенти, поставената от комисията 1 точка по този критерий не бе покрепена с данни колко нови клиента са привлечени от ищеца съответстващи на този резултат.

Относно последния определен от комисията критерий за оценка на служителите - Работното представяне/изпълнение на общи трудови задължения се установи, че се касае за отношението на съответния служител към цялостния процес на изпълнение на задачите, както и дали поставените задачи се изпълняват в срок и в цялост. Оценяването на поведението на ищеца по време на работа като задоволително (1 точка) относно влягане на 100% от усилията и уменията си в работните задачи и добро (2 точки) относно връщане на резултати от поставените задачи и спазване на крайните срокове не почива на събраните по делото доказателства, че ищецът се е справял с поставените задачи, на него са възлагани най – сериозните клиенти, както и най – сериозните сделки. За подкритерия въвеждане на пълна и вярна информация във вътрешните системи на дружеството също не бяха представени доказателства, от които да се изведе извода, че ищецът се е справял задоволително.

С оглед всичко гореизложено съдът намира, че установените от работодателя критерии изпълнение на целите, търговска активност и оценка на работното представяне принципно могат да обусловят обективно съпоставяне между реалните качества на служителя и



отразените в протокола за подбор резултати, но в настоящия случай работодателят, чиято бе доказателствената тежест не установи с всички допустими доказателства, включително писмени и със свидетелски показания, онези факти и обстоятелства, които са довели до конкретните оценки на всеки служител, т. е. защо е прието, че едни лица работят по – добре в сравнение с ищеца. Непосочването на конкретни факти и обстоятелства относно квалификацията и работата на ищеца и на другите служители, заемащи същата или сходна длъжност води до невъзможност за реална преценка на обективното съответствие на дадените оценки по приетите от работодателя показатели с действителните качества на работника, което сочи на незаконосъобразност на извършения задължителен подбор от страна на работодателя, който от своя страна обосновава извода за незаконно уволнение на ищеца, което следва да бъде признато за такова и отменено (Решение №103 от 11.05.2012 г. по гр. д.д №243/2011 г. на ВКС 3-то ГО).

За пълнота на изложението следва да се посочи, че решението на работодателя за съкращаване на щата и дали е имало обективна необходимост или не от такава промяна не подлежи на съдебен контрол. Съдът е компетентен само да провери законността на уволнението към момента на извършването му като в тази проверка се включва и контролът да не се нарушават императивни правни норми, каквато е и забраната за злоупотреба с право по чл. 8, ал. 1 КТ. Оборването на презумпцията за добросъвестност на работодателя при извършеното съкращаване на щата съобразно разпоредбата на чл. 8, ал. 2 КТ във всички случаи е в тежест на работника или служителя (Решение № 232 от 13.06.2011 г. на ВКС по гр. д. № 871/2010 г., IV г. о., ГК). В настоящия случай от събраните доказателства, включително и приобщения запис, съдът намира, че проведеният подбор не е проведен с оглед необходимостта на работа да останат само най - квалифицираните и най - добре работещите служители и въведените критерии за оценка не са с оглед интереса и нуждите на работата, а с цел да се прекрати трудовия договор с ищеца. Щом работодателят чрез предоставените му от закона средства е целял прекратяване на трудовия договор именно с ищеца, съдът счита въведената от законодателя презумпция по чл. 8, ал. 2 КТ за оборена.

*По иска по чл.344, ал.1, т.2 КТ*

С оглед основателността на иска за отмяна на уволнението и безсрочния характер на прекратеното правоотношение, основателен се явява и иска за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „акаунт мениджър“ при ответника. Обстоятелството, че заеманата длъжност е съкратена, не променя фактът, че с отмяната на незаконното уволнение трудовото правоотношение се възстановява такова каквото е съществувало между страните преди уволнението, в неговата пълна идентичност, която обхваща всички права и задължения на страните преди неговото прекратяване. При уважаване на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ прекратеното трудово правоотношение се възстановява и работодателят има задължение да допусне възстановения работник (ТР №2 от 23.10.2012 г. по тълк. дело №2/2012 на ОСГК на ВКС, решение №106 от 30.03.2015 г. по гр.д. №5857/2014 г. на ВКС, 4-то ГО).

*По разноските*

При този изход на спора разноски следва да се присъдят в полза и ищеца, който претендира такива за заплатено адвокатско възнаграждение в размер на 650,00 лева, което следва да му се присъди в цялост.

Ответникът следва да бъде осъден на основание чл. 78, ал. 6 ГПК да заплати по сметка на съда държавната такса за уважените иски в размер на 160 лева.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на Ц. Н. Ц. ЕГН \*\*\*\*\* с адрес: гр. София, ... извършено на основание чл.

328, ал. 1, т. 2 пр. второ КТ със Заповед № HR&A 223/02.09.2021г. управителя на „...“ ЕООД ЕИК ... със седалище и адрес на управление: гр. София, ....

**ВЪЗСТАНОВЯВА** на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ Ц. Н. Ц. ЕГН \*\*\*\*\* с адрес: гр. София, ... на заеманата преди уволнението длъжност „акаунт мениджър“ в „...“ ЕООД ЕИК ... със седалище и адрес на управление: гр. София, ....

**ОСЪЖДА** „...“ ЕООД ЕИК ... със седалище и адрес на управление: гр. София, ... **да заплати** на Ц. Н. Ц. ЕГН \*\*\*\*\* с адрес: гр. София, ... на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата **650,00 лева** – разноси по делото за адвокатско възнаграждение.

**ОСЪЖДА** „...“ ЕООД ЕИК ... със седалище и адрес на управление: гр. София, ... **да заплати** по сметка на Софийски районен съд на основание чл. 78, ал. 6 ГПК сумата **160,00 лева** държавни такси за производството

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от 03.10.2022 г.

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_