

РЕШЕНИЕ

№ 379

гр. Варна, 27.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ВАРНА, IV СЪСТАВ, в публично заседание на
тринадесети март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Мая Недкова

Членове: Златина Ив. Кавърджикова
Константин Д. И.

при участието на секретаря Петя П. Петрова
като разглежда докладваното от Мая Недкова Въззивно гражданско дело №
20233100500431 по описа за 2023 година

Производството е по редена на гл.XV от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба вх. № 4536/19.01.2023г. от В. А. Й.,чрез процесуален
представител срещу Решение № 4027 от 17.12.2022г. по гр.д. № 9530/2022г. на ВРС, 10 св.,
с което съда е :

ОТХВЪРЛИЛ като неоснователни предявените от въззивника срещу „Михалково"
АД, ЕИК 200277095, искове:

-с **правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ** за признаване за незаконно и отмяната
на уволнението на В. А. Й. на осн. чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, обективизирано в **Заповед № 17 от 14.06.2022г.**, поради липса на качества на служителя за ефективно изпълнение на работата.

- с **правно основание чл.344 ал.1 т.2 от КТ**, за възстановяване на В. А. Й. на
заеманата преди уволнението длъжност - „търговски представител" с район гр. Варна.

- с **правно основание чл.344 ал.1 т.3 вр. чл. 225 ал.1 от КТ** за осъждане на
„Михалково" АД да заплати в полза на В. А. Й. обезщетение за времето, през което е
останала без работа за периода от 15.06.2022г. до 11.07.2022г. в размер на 997,40 лв., ведно
със законната лихва върху сумата от датата на предявяване на иска до окончателното
изплащане.

Считайки обжалваното решение за неправилно, незаконосъобразно и немотивирано,
моли за отмяната му и постановяване на друго, с което исковете да бъдат уважени, като
основателни и доказани. Оспорва се извода на съда, че ответника, чиято е
доказателствената тежест е установил по делото, че въззивникът не притежава
необходимите за длъжността качества, както и трайното неизпълнение на трудовите
задължения.Аргумент за това е , че през цялото време, в което същата е работила в
ответното дружество тя е получавала бонуси. Изложени са аргументи, и че процесната

заповед е незаконосъобразна т.к. в същата не са описани липсващите качества за изпълнение на заеманата длъжност, а са изложени оценки на прекия ръководител за извършени от нея нарушения на трудовата дисциплина. Претендира присъждане на сторените по делото разноски.

В съдебно заседание по същество, чрез процесуалния си представител поддържа жалбата, претендира уважаването ѝ, отмяна на обжалваното решение и уважаване на предявените искове. Излага, че предполагаемите дисциплинарни нарушения описани в уволнителната заповед са основания за уволнение различно от посоченото в същата, а именно такова по чл.328 ал.1 т.5 от КТ. Претендира присъждане на сторените по делото разноски. Прави възражение по чл.78 ал.5 от ГПК.

В срока по чл.263, ал.2 от ГПК насрещната по жалбата страна - „Михалково" АД, чрез процесуалния си представител е депозирал отговор на жалбата, в който излага, че първоинстанционното решение е правилно и обосновано, поради което моли да бъде потвърдено. Претендира присъждане на разноски.

В съдебно заседание по същество, чрез процесуалния си представител с писмена молба поддържа отговора на въззивната жалба, моли същата да бъде отхвърлена и потвърдено първоинстанционното решение, като допустимо, правилно и обосновано. Моли за присъждане на разноски.

За да се произнесе по спора, съставът на ВОС съобрази следното:

Производството пред ВРС е образувано по обективно кумулативно съединени искове на В. А. Й. срещу „Михалково" АД с правно основание чл. 344, ал.1, т.1, т. 2 и т.3 КТ вр. чл. 225 КТ, да бъде признато за незаконно и отменено уволнението на ищеца, извършено със **Заповед № 17 от 14.06.2022г.** на работодателя, на основание чл. 328, ал. 1, т.5 КТ; да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „търговски представител" с район гр. Варна, както и да бъде осъден ответникът да заплати на ищеца обезщетение за времето, през което е останал без работа за периода от 15.06.2022г. до 11.07.2022г. в размер на 997,40 лв., ведно със законната лихва върху сумата от датата на предявяване на иска до окончателното изплащане.

В искова молба ищецът твърди, че е полагал труд при ответника по силата на безсрочен ТД № 19/14.06.2021г. от 14.06.2021г. до 15.06.2022г. на длъжност „търговски представител" с район гр. Варна. На 15.06.2022г. е била освободена от длъжност на **осн. чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ.** В мотивите на заповедта било посочено, че ищцата не притежава необходимите качества за изпълнение на възложената работа. С поведението си ищцата нарушила Етичния кодекс на фирмата работодател - глава 3, чл. 12, т. 4 и раздел 2, чл. 18. Уволнението се оспорва като незаконосъобразно, доколкото в издадената от работодателя заповед не са посочени конкретни качества, които ищцата не притежава, за да изпълнява заеманата длъжност „Търговски представител".Посочва се, че в заповедта е необходимо работодателят да посочи точно и конкретно какви качества липсват на работника или служителя, за да изпълнява трудовата си функция. Оспорва и материалната законосъобразност на заповедта, като излага, че посоченото в нея не е подкрепено с доказателства, напротив видно е, че ищцата е получава премии и много добри оценки за дейността си.

В съдебно заседание поддържа иска и моли да бъде уважен.

В срока по чл.131 от ГПК, ответника е депозирал отговор на исковата молба, в който оспорва исковете като неоснователни. Не оспорва, че с ищецът са били в ТПО по силата на визирания ТД. Оспорва твърденията на ищеца, че заповедта е незаконосъобразна, като твърди, че същата е подробно мотивирана, като ясно и конкретно са посочени основанията

за уволнението на ищцата по реда на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Излага, че ищцата не изпълнява и не се справя с голяма част от вменените ѝ отговорности, съгласно длъжностната ѝ характеристика, както и не спазва Етичния кодекс. Всички посочени нарушения са извършени и доказани в дисциплинарното производство. Искането е за отхвърляне претенциите на ищеца и присъждане на разноски.

В открито съдебно заседание страната поддържа съображенията си.

Настоящият състав на Варненски окръжен съд, като съобрази предметните предели на въззивното производство, очертани в жалбата, приема за установено от **фактическа и правна страна**, следното:

Жалбата, инициирала настоящото въззивно произнасяне, е подадена в срок, от надлежно легитимирана страна, при наличието на правен интерес от обжалване, поради което е допустима и следва да бъде разгледана по същество.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. Обжалваното решение е валидно постановено в пределите на правораздавателната власт на съда, същото е допустимо, като постановено при наличие на положителните и липса на отрицателните процесуални предпоставки.

По отношение неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпореждането на чл. 269, ал. 1, изр. второ ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания.

От събраните по делото доказателства съдът, намира за установено следното от фактическа страна:

Безспорно между страните в настоящото производство и установено от представените по дело писмени доказателства е, че между тях е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по което ищецът е заемал длъжност „търговски представител“ с район гр. Варна; че ТПО е прекратено със **Заповед № 17 от 14.06.2022г.** на работодателя на осн. чл.328, ал.1, т.5 КТ, считано от връчването ѝ на ищеца на 14.06.2022г., при отказ за получаване; В допълнително споразумение № 26 /20.07.2021г. към ТД е уговорено брутно трудово възнаграждение в размер на 1200лева, както и бонуси „съгласно бонусна схема при постигане на определени и предварително съгласувани бизнес показатели.“

По делото е доказано от ищеца с представените писмени доказателства- справка актуално състояние на всички трудови договори на В. Й., че трудовото ѝ правоотношение с ищеца е било прекратено на 15.06.2022г., а на 11.07.2022г. същата е започнала работа към „Бета - 12 - И.и“ ЕООД, ЕИК 040114702.

Приети по делото са писмени доказателства - длъжностна характеристика на заеманата от ищеца длъжност „търговски представител“, трудовото досие на ищеца, справки за получени бонуси от В. Й..

Приети са и :констативен протокол, изготвен на 19.05.2022г. от Д.Ч., мениджър продажби, от който се установява, че на 18.05.2022г. била извършена проверка в района гр. Обзор и с. Бяла, с отговорник В. Й., от която е установено, че хладилните витрини в обектите не отговарят на стандартите на „Михалково“ АД, същите са в запуснато състояние и не всички работят. Посочено е, че търговският представител не обикаля и не проверява състоянието на витрините. Не обръща внимание на търговците, които се оплакват от липсващи стари, износени части и запуснат вид на витрините. Не се извършва регулярно приемане и иницииране на заявки от обектите. Запълняемостта на витрините е под 50%, което е в разрез с изпълнението търговските цели на компанията чрез постигане на

поставените месечни цели, задачи и планове. Рекламните материали са стари и в лош търговски вид. Отношението на В. Й. към представителите на търговските обекти е нейния регион не е професионално и обективно, липсват комуникативни качества и правилно и етично отношение към лицата.

На л. 54 от делото е приложен сигнал до мениджър продажби на „Михалково“ АД, видно от който В. Й. си е позволила да предостави на трето лице поверения й служебен автомобил с рег. № РВ 6592 ВН на 03.04.2022г. Същото се е случило и на 10.04.2022г. На 08.04.2022г. В. Й. не е уведомила прекия си ръководител, че излиза извън маршрут, съгласно заповед ФСД 10 на фирмата. На 12.05.2022г. е подаден нов сигнал срещу ищцата. В него е посочено, че служителят не спазва основни задължения по длъжностната си характеристика, като абсолютно безразборно раздава рекламни материали по различни обекти, без информация на кого и по какъв повод са дадени. Нарушен е раздел 3, точка 8 от длъжностната характеристика. На 16.05.2022г. е получен нов сигнал, в който е посочено, че ищцата не снабдява обектите си с вода „Михалково“, заблуждава търговците, че има производствени проблеми в предприятието и липсва снабдяване, не приема редовно подадените заявки. Самите съоръжения на работодателя били снабдени с продукти на други компании. На 22.04.2022г. е постъпил сигнал срещу ищцата, в който е посочено, че същата имала арогантно и неприлично поведението спрямо клиент, което поведение било съпроводено с неприлични думи и жестове. На 29.04.2022г. е поискан отчет за раздадените материали на работодателя от търговския представител Й.. Последната не успяла да даде обяснение, като отговорила, че не си спомня на кого ги е дала. На 10.05.2022г. е поискано от ищцата да представи актуална картотека на обектите в обслужвания регион, с посочени данни за обслужвани клиенти. Търговецът посочил, че не изготвя такава картотека.

В обжалваната **Заповед № 17 от 14.06.2022г.**, като основание за прекратяване на ТПО е посочен чл. 328, ал.1, т.5 КТ- липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата. Изложените са и следните мотиви на работодателя довели до взетото решение за прекратяване на трудовото правоотношение на това основание, а именно: „Не проявява необходимата добросъвестност и дължима грижа при изпълнение на служебните си задължения, не изпълнява търговските цели на компанията чрез постигане на поставените месечни цели, задачи и планове. Не изпълнява регулярно вменените й задължения, не спазва йерархията и вътрешнофирмения правилник за комуникация на „Михалково“ АД, проявява своеволия и често влиза в конфликти с колеги и с клиенти. Служителят има проблем с приемането и изпълняването на нареждания от прекия си ръководител, което вероятно се дължи на трудности в комуникацията и работа в екип, слаба или почти никаква запознатост с правилата на работа, слаба субективна преценка. Това е нарушение на етичния кодекс - глава 3, чл. 12, т. 4. Служителката предпочита самостоятелна работа, без да обсъжда резултатите със своите преки ръководители, което не води до добри окончателни резултати. Не зачита и не уважава колектива на „Михалково“ АД. Изцяло не спазва Етичния кодекс - раздел 2, чл. 18. Не притежава добри умения за привличане на нови клиенти, не създава и не умее да поддържа добри търговски и професионални отношения с настоящите клиенти. Поведението на служителката е предпоставка за вътрешнодружествени конфликти, както и конфронтация с клиенти.“

В хода на производството са събрани гласни доказателства в полза на страните чрез разпит на по двама души свидетели.

Съдът, след съвкупния анализ на събраните по делото пред първа инстанция

доказателства, по вътрешно убеждение и въз основа на закона, достигна до следните правни изводи:

По иска с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 КТ.

Оспорената заповед не стада от недостатъци от гледна точка на процедурните изисквания - подписана е от компетентен орган, в кръга на правомощията му.

Съгласно чл. 328, ал.1, т.5 от КТ, за работодателя възниква субективното потестативно право да прекрати трудовия договор при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата. Трите елемента на основанието за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 5 от Кодекса на труда са: липса на качества на работника или служителя, неефективно изпълнение на работата и причинна връзка между тях /в този смисъл Решение № 713 от 04.07.1995 г. по гр. д. №287 /95 г., III г. о. /. При уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ не е необходимо да е налице вина от страна на работника или служителя. Обективният характер на основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ предполага задължение заповедта за уволнение да бъде мотивирана, т. е. в нея работодателят следва да посочи точно и конкретно липсващите качества на уволнения работник.

Настоящия състав намира за основателни възраженията на въззивника, че част от посочените от работодателя в заповедта основания, не касаят хипотезата на чл.328 ал.1 т.5 от ГПК, а представляват дисциплинарни нарушения. Такива са: Не проявява необходимата добросъвестност и дължима грижа при изпълнение на служебните си задължения. Не изпълнява регулярно вменените й задължения, не спазва йерархията и вътрешнофирмения правилник за комуникация на „Михалково“ АД, проявява своеволия и често влиза в конфликти с колеги и с клиенти. Не зачита и не уважава колектива на „Михалково“ АД. Изцяло не спазва Етичния кодекс - раздел 2, чл. 18. Поведението на служителката е предпоставка за вътрешнодружествени конфликти, както и конфронтация с клиенти, което освен дисциплинарно нарушение, навежда и аргумент за уронване престижа на работодателя. Други пък съдържат оценъчен елемент, а не конкретика относно липсващи качества- Служителят има проблем с приемането и изпълняването на нареждания от прекия си ръководител, което вероятно се дължи на трудности в комуникацията и работа в екип, слаба или почти никаква запознатост с правилата на работа, слаба субективна преценка.

Доколкото останалите посочени основания касаят хипотезата на въведеното в оспорената заповед основание по чл.325 ал.1 т.5 от КТ, следва да се приеме, че при издаването й, работодателят е съобразил изискванията на закона и същата е мотивирана.

С оглед извода за мотивираност на обжалваната заповед, на проверка подлежи дали ответника е доказал в рамките на изложените мотиви, законността на уволнението, т.е. липсата на конкретни качества или не в необходимия обем, които да способстват за ефективността на неговата работа, а именно посоченото в заповедта: „Не изпълнява търговските цели на компанията чрез постигане на поставените месечни цели, задачи и планове. Служителката предпочита самостоятелна работа, без да обсъжда резултатите със

своите преки ръководители, което не води до добри окончателни резултати. Не притежава добри умения за привличане на нови клиенти, не създава и не умее да поддържа добри търговски и професионални отношения с настоящите клиенти. "

За да приеме, че е обжалваната заповед е законосъобразна и да отхвърли иска, първоинстанционният съд е изложил мотиви, че от събраните по делото писмени и гласни доказателства безспорно се установява едно обективно, безвиновно и трайно състояние на липса на качества у служителя, което състояние в крайна сметка е довело до множество сигнали и срещи с ищцата, опит за обяснения как да си върши работата и опит за срещи, които действия са останали без последствия.

Настоящия състав намира тези изводи на съда за неправилни. Както вече беше посочено, при уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ не е необходимо да е налице вина от страна на работника или служителя. По смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, липсата на качества на работника или служителя може да се изразява както в липсата на професионални, така и на личностни качества. Непритежаването на професионални качества може да се дължи на недостатъчно знания, умения, опит, трудови навици. Липсата на личностни качества, когато работата е свързана с организационни функции, както е в случая, може да се означава неумение да се планират и организират задачите, комуникативност и пр. Недостига на тези качества, необходими за ефективно и резултатно изпълнение на възложената работа трябва да изразява едно трайно състояние на работника или служителя и следва да бъде в причинна връзка с неизпълнението на конкретните трудови задължения.

Съгласно длъжностна характеристика на заеманата от ищеца длъжност „търговски представител”, раздел III т. 1 е видно, че основното съдържание на длъжността/функциите ѝ е изпълнение на търговските цели на компанията чрез постигане на посочените месечни цели, задачи и планове; т. 8 - водене на преговори и сключване на договори за привличане на нови клиенти. Поддържане на актуална информация и следене за правилната информация на рекламните съоръжения в поверените обекти – хладилници, тенти, чадъри, рекламни табели, менюта и др. Всички изброени други задължения са в пряка връзка и с цел постигане на посочените функции.

В длъжностната характеристика са посочени и допълнителни изисквания за длъжността: владение на английски език, добра компютърна грамотност, ръководни умения, умения за работа в екип, комуникативност, аналитично мислене, инициативност, лоялност, организираност, ориентираност към целите, предприемчивост, самостоятелно вземане на решения, шофьорска книжка, категория “В”.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства безспорно се установява, че ищцата е имала пропуски в работата си – не е водила картотеките правилно или не ги е водила изобщо, предоставяла е служебния автомобил на други лица, имало е нарушения при поддържането и подредбата на витрините, излиза извън маршрут. Същите обаче представляват нарушение на трудовата дисциплина системни или не, по смисъла на чл. 190 от КТ. Недоказани от ответника, чиято е доказателствената тежест по делото са твърденията за нарушаване на етичния кодекс/ същия не е представен като доказателство/, както и

посочените в сигналите оплаквания получени на националния телефон на „Михалково“ АД от клиенти.

Както вече беше посочено основните функции на заеманата от ищеца длъжност са изпълнение на търговските цели на компанията чрез постигане на посочените месечни цели, задачи и планове; водене на преговори и сключване на договори за привличане на нови клиенти , като съда приема , че за това същия следва да притежава посочените в дл. характеристика допълнителни изисквания за длъжността: владение на английски език, добра компютърна грамотност, ръководни умения, умения за работа в екип, комуникативност, аналитично мислене, инициативност, лоялност, организираност, ориентираност към целите, предприемчивост , самостоятелно вземане на решения, шофьорска книжка , категория “в”.

По делото е представена Система за възнаграждение и стимулиране на търговските представители от 01.08.2021г., в която са обосновани основните принципи при формиране на стимулиращото възнаграждение на търг. представители. Месечното възнаграждение се формира от 59% фиксирана част и 41 % вариращо заплащане , общата варираща част и месечните цели се калкулират на база определяне на скала, разяснена по-нататък в презентацията. Разяснени са и основните принципи при поставяне на целите, като е посочено , че всеки служител има индивидуално поставени, измерими цели. Същите се каскадират до търговския екип ясно и разбираемо. Направени са и допълнителни разяснения. Т.е. за да се прецени дали ищеца има качества за заеманата длъжност следва да се установи дали е изпълнявал целите си.

Доколкото по делото ответника не е ангажирал никакви доказателства какви са били поставените цели и задачи /месечни , планови или др./ , както и какви нови договори е следвало да бъдат сключени или са били заложили за обслужване на съответния търговски представител/ или екипа , в който работи/, как работата на ищеца се е отразила на финансовите резултати в дружеството ответник, единствения критерий по-който може да се направи преценка дали ищеца притежава качества за заеманата длъжност е извършената от самия работодател оценка на работата му , а именно чрез раздаване на бонуси.

От справките за получени бонуси е видно, че В. Й. е изпълнила задачите си за м. юни 2021г. 158,27 %, за м. юли - 79,87%, за август - 76,5%, за септември - 63%, за октомври - 76,5 %, за ноември 43,4%, за декември - 28%, за януари 2022г. - 49%, за февруари 2022г. - 63,7 %, за март 2022г. - 76,5 %, за април 2022г. - 45,18 %, за май 2022г. - няма получен бонус.

Че ищцата притежава качества да изпълнява длъжността, макар и с нарушения на трудовата дисциплина , за което при установяване би могла да носи съответната дисциплинарна отговорност, не се опровергава и от събраните по делото гласни доказателства чрез разпит на свидетелите на ответника - св. А.К. и св. Р.Д., чиито показания съда кредитира, но със съображението, че са преки ръководители на ищеца и ръководители на екипа му, отговорни за справянето със задачите на всеки един техен подчинен.

Съвкупно от показанията им не може да се обоснове логичен отговор на въпроса ,

как и защо е начислен бонуса на ищцата при положение , че същата не е изпълнявала възложената и работа или я е изпълнявала без необходимите качества. Обяснението и на двете свидетелки е , че не могат да отговорят за предходни месеци т.к. тогава ищцата не е била на тяхно подчинение. Св.Д. излага твърдения за многократно предупреждаване на ищцата , провеждани разговори и срещи относно извършени от нея нарушения при работа и за да и се дадат разясни как трябва да работи със софтуера , с устройството, в които“ наистина да кажем 10 % ме е разбирала какво трябва да направи, другите 90 просто не“. Следва да се има предвид , че в обжалваната заповед липсва мотив – липса на техническа грамотност за работа със софтуера, от една страна , а от друга показанията св. Д. както и на св. К. съдържат данни за извършени от ищцата дисциплинарни нарушения , както и оценъчни изявления , а не факти касаещи липса на качества.

От показанията на водените от ищеца свидетели С.В. и Я.Г., които съда кредитира доколкото се базират на лични впечатления , не може да се установи В. Й. да не е разбирала как следва да осъществява възложената ѝ работа и да е имала затруднения при осъществяване на трудовата си функция.

Неоснователен е и извода на първоинстанционния съд , че работодателя е доказал трайна липса на качества и умения у ищеца да изпълнява възложената му работа. Практиката на ВКС /така в Решение № 320/07.03.2016г. по гр.д.№ 6501/2014г. ,IV г.о/ е , че основанието за уволнение по чл.328 ал.1 т.5 КТ не се изключва при частично неизпълнение, респективно, частично изпълнение, на поставените цели. Както вече беше посочено, ответника не е ангажирал доказателства за поставените цел, за планирания и реализирания ръст на екипа на ищеца или др. подобни. По делото не се представени доказателства за това , че дружеството ответник е загубило клиенти, като пряка последица от липсата на качества на ищеца да изпълнява длъжността си. Не са налични такива и за загуба на клиенти или намаляване на продажбите , респективно печалбата на дружеството в резултат на безотговорно изпълнение на служебните ѝ задължения, но както вече беше посочено същото би било основание за дисциплинарна отговорност.

Това налага необоснованост на доводите на работодателя, че процентно неизпълнение, с изразена тенденция към понижаването му е незадоволително, не отговарящо на изискванията, установени за длъжността, и е недопустимо то да продължава, за което съобразно длъжностната характеристика на ищеца той носи отговорност, респективно за наличие на предпоставките на чл.325 ал.1 т.5 от КТ.

Стъпвайки на обективен критерий – постигнати резултати, съда счита, че ответника незаконосъобразно е упражнил правото си да прекрати трудовото правоотношение на ищеца, като не е обосновал и доказал, че ищеца не притежава нужните за ефективното изпълнение на работата му качества, които са посочени в заповедта за уволнение, с произтичащите от това последици.

По исковете с правно основание чл. 344, ал.1, т.2 КТ и чл. 344, ал.1, т.3 вр. чл. 225 ал.1 от КТ.

Основателността на иска за отмяна на уволнението, като незаконосъобразно предпоставя и основателност на исковата претенция за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „търговски представител ” за район Варна и за заплащане на обезщетения по чл.225 ал.1 от КТ, размера на което не е спорен и доказан от представените по делото доказателства.Съединените искове следва да бъдат уважени.

Поради несъвпадане на правните изводи на двете инстанции решението на ВРС следва да бъде отменено ИЗЦЯЛО и вместо него постановено друго, с което исковите претенции да бъдат уважени.

С оглед изхода от делото, отправеното искане и представените доказателства, в полза на въззивника следва да се присъдят разноски в размер на по 1100.00 лева заплатено възнаграждение за един адвокат за първа инстанция и настоящата инстанция, съобразно представените списъци по чл.80 от ГПК и доказателства за извършването им.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК, „Михалково“ АД следва да бъде осъден да заплати в полза на бюджета на съдебната власт, по сметка на ВОС, сумата 75.00 лева, представляваща държавна такса за уважената въззивна жалба, а по сметка на РС-Варна сумата от 150.00 лева, представляваща държавна такса за предявените и уважени искове .

Мотивиран от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ изцяло Решение № 4027 от 17.12.2022г. по гр.д. № 9530/2022г. на ВРС, 10 св.,КАТО ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:

ПРИЗНАВА за незаконно уволнението на В. А. Й., ЕГН ***** обективизирано в Заповед № 17 от 14.06.2022г. на Изп.Директор на „Михалково" АД, ЕИК 200277095, с която на основание чл. 325, ал.1, т. 5 КТ е прекратено трудовото му правоотношение, поради липса на качества на служителя за ефективно изпълнение на работата и го **ОТМЕНЯ, на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.**

ВЪЗСТАНОВЯВА В. А. Й., ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност „търговски представител" с район гр. Варна при „Михалково" АД, ЕИК 200277095, ЕИК 103061301 , **на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.**

ОСЪЖДА „Михалково" АД, ЕИК 200277095 **ДА ЗАПЛАТИ** на В. А. Й. обезщетение за времето, през което е останала без работа за периода от 15.06.2022г. до 11.07.2022г. в размер на **997,40 /деветстотин деветдесет и седем лева и четиридесет ст./ лв.,** ведно със законната лихва върху сумата от датата на предявяване на иска- 21.07.2022г. до окончателното изплащане на задължението ,на **основание чл.344 ал.1 т.3 вр. чл. 225 ал.1 от КТ вр. чл.86 от ЗЗД.**

ОСЪЖДА „Михалково" АД, ЕИК 200277095 **ДА ЗАПЛАТИ** в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Окръжен съд – Варна сумата от **75.00 /седемдесет и пет/лева**, по сметка на Районен съд – Варна сумата от **150.00 /сто и петдесет/лева** представляваща дължими държавни такси, на осн. чл. 83, ал. 1, във вр. с чл. 78, ал. 6 от ГПК.

ОСЪЖДА „Михалково" АД, ЕИК 200277095 **ДА ЗАПЛАТИ** на В. А. Й., ЕГН ***** сумата от **2200,00 /две хиляди лева/**, представляваща сторени по делото съдебно – деловодни разноси за двете инстанции, на осн. чл. 78, ал. 1 ГПК.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред ВКС в едномесечен срок считано от 27.03.2023г., за която страните са били надлежно уведомени в открито съдебно заседание, на основание чл. 315, ал.2 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____