

# РЕШЕНИЕ

№ 281

гр. Елин Пелин, 23.11.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ЕЛИН ПЕЛИН, I СЪСТАВ ГРАЖДАНСКИ ДЕЛА,**  
в публично заседание на двадесет и шести октомври през две хиляди двадесет  
и трета година в следния състав:

Председател: Борислав Люб. Чернев

при участието на секретаря Стефка Сл. Методиева  
като разгледа докладваното от Борислав Люб. Чернев Гражданско дело №  
20231820100551 по описа за 2023 година

Постъпила е искова молба, в която ищецът твърди, че на 13.09.2021 г. е сключил Трудов договор № 481 с ответника „....“ ЕООД за изпълнение на длъжността „Търговски директор“, като постъпил на работа на 04.10.2021 г.. На 27.03.2023 г. от действащия Управител на „....“ ЕООД, му било връчено Предизвестие за прекратяване на трудовия договор № 481/13.09.2021 по чл. 328, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда, на основание Заповед № 86/23.03.2023 г. издадена от предходния управител на дружеството за промени в Щатното разписание на длъжностите в дружеството, чрез съкращаване на заеманата от ищеца длъжност „Търговски директор“, 1 (една) щатна бройка, както и Заповед № 87/27.03.2023 г. издадена от настоящия управител г-н И.И.И., за прекратяване на трудов договор № 481/13.09.2021 г. считано от 27.03.23 г; (последен работен ден), на основание посочените заповеди и Предизвестие за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1 т. 2 от Кодекса на труда.

Въведени са с исковата молба съображения за недобросъвестност и злоупотреба с права от страна на работодателя.

Ищецът твърди, че е връчил на ответника писмен отговор, с който изразил несъгласие, както по отношение на предложената дата на прекратяване на трудовото правоотношение, така и по отношение на размера на предложеното от работодателя обезщетение, като поискал те да бъдат променени.

Твърди се, че ищецът принудителното е бил отстранен от работните помещения на дружеството, за което не са били налице законите

предпоставки по чл. 199 от КТ, и принудителното отнемане на служебните ресурси, а именно служебни лаптоп, мобилен телефон, автомобил и карта за зареждане с гориво се явявали компоненти на трудовото възнаграждение на ищеца съгласно т. 5.2. на трудовия договор, с което се демонстрирало ясно и недвусмислено решимост на дружеството, чрез управителя да възпрепятства правото на ищеца да осъществява трудовата си дейност, както и да накърни професионалната и лична репутация пред останалите служители на компанията и нейните клиенти, с които осъществявал ежедневни служебни контакти при изпълнение на трудовите си задължения ищеца.

Ищецът твърди, че е представил на работодателя кандидатурата си да бъде назначен за Управител на дружеството, като представил и подробен отчет за дейността, включително, и по отношение на установени от ищеца оперативни пропуски и недостатъци, както и търговски и оперативен план за развитие на компанията.

Ищецът твърди, че „....“ ЕООД, действащо чрез своя законен представител В.Т.М., в качеството му на Управител на дружеството до 24.03.2023 г. и г-н И.И.И., в качеството му на Управител на дружеството считано от дата 24.03.2023 г., е предприело в периода 23.02.2023 г. - 27.03.2023 г. последователни, преднамерени и целенасочени действия имащи единствена субективна цел, да бъде прекратено трудовото правоотношение конкретно с ищеца и да бъде незабавно отстранен от длъжността „Търговски директор“.

Въведени са с ИМ съображения за евентуално неспазване от страна на дружеството- ответник на законови разпоредби, нормативни предписания, вътрешно-нормативни актове и добрите бизнес практики за извършване на процесната промяна в щатното разписание.

Иска се съдът да постанови решение, с което съдът да признае на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ уволнението на ищеца, извършено със Заповед № 87/27.03.2023 г. на Управителя на ответното дружество „....“ ЕООД, с ЕИК .... с която трудовото правоотношение прекратено на осн. чл. 328, ал.1, т.2 от КТ, считано от 27.03.2023 г. / последен работен ден / за незаконно и да го отмени.

Да отмени издадената Заповед № 86/23.03.2023 за промени в щатното разписание чрез съкращаване на единствената щатна бройка за длъжността „Търговски директор“.

Да възстанови ищеца на основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ на заеманата преди уволнението работа на длъжността „Търговски директор“ в „....“ ЕООД, с ЕИК ... .

Да осъди на основание чл.344, ал.1, т.3 от КТ „....“ ЕООД, с ЕИК .... да заплати на ищеца по банкова сметка с IB AN BG02UNCR7630107689., при „Уни Кредит Булбанк“ АД, обезщетение за времето на оставане без работа, което в размер на 30 166.10 лева, дължимо за периода 28.03.23г. до 27.09.2023г., заедно със законната лихва върху тази сума до окончателното изплащане на задължението/ съгласно уточняваща молба на ищеца от 17.07.2023г./.

Намира исквата молба за допустима, а разгледана по същество за неоснователна по следните съображения:

Приема, че възраженията на ищеца се основават на недобросъвестно действие на управителя на АМБ, с което е нарушен принципа на чл. 8 ал. 1 от КТ, както и на злоупотреба с право при прекратяване на трудовия договор чрез съкращаване на щата.

Ответникът счита, че поради липса на достатъчно информация или съзнателно, ищецът неправилно интерпретира поредица от действия по реорганизация и оптимизация на дейността, предприети от ответника чрез неговия управител, като „недобросъвестни“ и „злоупотреба с право“. В тази връзка с отговора се твърди, че настоящият собственик на АМБ - Група ..., чрез дъщерното си дружество ... .. Нидерландия (за краткост „Група ...“) е придобил собствеността върху дружеството през м. Февруари 2019 г., откогато последователно работи за внедряване на стандартите си на глобален бизнес лидер в областта на съхраняването, защитата и управлението на документи и информация, и за подобряване на организацията и резултатите от дейността, които за последните три приключени и одитирани години (2019 - 2021) отчитат сравнително постоянни приходи и намаляваща печалба

Твърди се, че, това се постига чрез подходящо управление на персонала и мерки за повишаване на продажбите и оптимизация на разходите.

Твърди се, че за периода 14.04.2019 г. - 30.04.2020 г. управлението на АМБ е възлагано на множество управители, като собственикът на АМБ още от 2020 г. правел непрекъснати опити за оптимизация на управлението чрез назначаване на управител с търговския опит и професионална квалификация пред същите качества в областта на финансите.

Твърди се, че през м. ноември 2022 г. група ... е започнала подготовка за планирани промени, в това число чрез смяна на управителя В.М. и замяната му с нов и с подписването на договор за управление с нов управител с търговска специализация, длъжността „Търговски директор“ станала ненужна за АМБ и открита за съкращение.

Твърди се, че на 23.02.2023 г., в съответствие с политиката на Група ... да приоритизира взаимното съгласие и справедливата финансова компенсация като способ за решаване на трудови въпроси, на всички служители от отдел „Продажби“, в т.ч. и на ищеца и на служителя Р.И. на длъжност „Експерт Бизнес Развитие“, било направено аналогично предложение по реда на чл. 331 от КТ за прекратяване на трудовите правоотношения срещу обезщетение от 4 брутни трудови възнаграждения. Служителят И. отказал конкретно предложение, като поискал подобряването му и в последствие трудовото правоотношение било прекратено между тези две страни по взаимно съгласие по реда на чл. 331 от КТ срещу обезщетение за този служител в размер на 6 брутни трудови възнаграждения. Ищецът също направил възражение по първоначалното предложение на работодателя и поискал прекратяване на трудовото правоотношение срещу обезщетение от 20 брутни трудови възнаграждения, на което работодателят възразил, като

абсолютно неприемливо поради прекомерност и необоснованост.

Ответникът намира за несъстоятелни твърденията на ищеца за преднамерени, еднолични и незаконосъобразни действия на управителя В.М., целящи да увредят неговия интерес от продължаващо му трудово правоотношение, лишаване от възможност за защита пред встъпващия в длъжност нов управител и поставяне в ситуация да изпълни вече издадена заповед за съкращаване на щата.

На ищеца било известно, че именно регионалното ръководство на група ... отговаря за подбора на мениджърския екип, което изключвало липса на координирани предварително действия от страна на управителя. Оспорва твърдението на ищеца, че заповедта за съкращаване на щата била издадена от управителя Вл. в състояние на силни негативни емоции, свързани със собственото му предстоящо освобождаване.

Оспорва се твърдението с исковата молба, че ищецът неправилно интерпретирал провеждането на законоустановена процедура за установяване на нарушение на трудовата дисциплина като част от последователни, преднамерени и целенасочени действия имащи единствена субективна цел да бъде прекратено трудовото правоотношение именно с ищеца. В тази връзка се твърди, че в писмени обяснения, предоставени на работодателя в отговор на покана по чл. 193, ал. 1 от КТ ищецът е потвърдил, че точно в този момент без предварително разрешение или уведомление до работодателя е извършил констатиране вече от служители по сигурността на Група ... действия по прехвърляне на файлове със служебна информация от служебната към личната електронна поща на ищеца, като конкретизирал и засегнатата информация и изложил мотивите си, които варирали от такива със служебен характер до чисто лични. Твърди се, че в писмените обяснения до работодателя ищецът е поел безусловен ангажимент да се въздържа от такива действия в бъдеще. Проверката потвърдила извършеното нарушение на сигурността, което се явявало и нарушение на трудовата дисциплина, за което на база доклад за констатациите дисциплинарното производство приключило със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание „Забележка“.

С отговора по чл.131 ГПК се прави възражение, че хипотезата на чл. 199 от КТ, която ищецът визирал в исковата молба, била неотносима към възникналия казус, тъй като в случая бил констатиран риск за сигурността, при което временното спиране на достъпа на служителя до служебните активи до извършване на проверка и изясняване на обстоятелствата било мотивирано от характера на разследваното нарушение и в този период служителят е получавал трудовото си възнаграждение. В последна връзка ответникът сочи, че дейността на дружеството е съхранение и управление на информация на хартиен или електронен носител на клиенти (архивите на банки, застрахователни дружества, лечебни заведения, телекомуникационни дружества, лизингови компании, и т.н.), което изискващо максимални мерки за сигурност по отношение на помещенията и ангажирания персонал, както и заложили контроли за спазването на политиките и процедурите за сигурност, възложени на специализирано звено

по сигурността на Група ..., което се намирало извън територията на страната ни. В този смисъл прекратяването на достъпа до служебните активи на ищеца логически целяло превенция срещу извършване на следващи действия от същия характер или манипулиране на доказателства до приключване на проверката, а не „накърняване професионална и лична репутация на ищеца пред останалите служители на компанията и нейните клиенти“.

Поддържа се с отговора, че конкретното и изчерпателно посочване от работодателя на установеното нарушение и последиците, които то би могло да има, ако бъде потвърдено, осигурява спазване на изискванията на чл. 193 от КТ, като добросъвестно гарантира правото на работникна/служителя да бъде максимално информиран за възможните последици / в т.ч. и най- тежки/, за да се защити по най-добрия начин.

Ответникът твърди, че е разполагал с възможността да прекрати трудовото правоотношение с ищеца по реда на чл. 328, ал. 2 от КТ, но не се е възползвал от нея, тъй като с назначаването на управител със специализация в търговия/продажби отпаднала нуждата функционално и финансово от позиция „Търговски директор“.

Прави си възражение относно твърдението на ищеца, че не му е била връчена длъжностна характеристика, като в трудовия си договор на две места декларирал противното.

Ответникът прави възражение, че не е следвало да бъде извършван подбор, доколкото се съкращавала единствена щатна бройка за длъжността „Търговски директор“ и за работодателя не е съществувало задължение да прави подбор или предложение към работника /служителя.

Твърди, че конфликт между него и служителя Х. не е съществувал, за да възникне твърдяната от ищеца с исковата молба субективна цел към отстраняване на ищеца, в т.ч. недоволство на работодателя от работата на служителя, предходни дисциплинарни производства или друго, което да провокира формирането на такава субективна цел у работодателя.

По същество се иска отхвърляне на предявените искове.

Претендират се направените по делото разноси.

От изслушването на св. П. е видно, че в ответното дружество е работила повече от 6 месеца, като офис мениджър и напуснала дружеството през декември 2022г.. Работила е с ищеца в едно общо помещение в близост до работното му място и е била свидетел на телефонни разговори на ответника с негови колеги и клиенти. Грижела се за документалното осигуряване на новоназначените хора и за пенсионирането и прекратяване на трудовите правоотношения на хората подлежащи на това. Организирали се регулярно работни срещи на мениджърския състав, ежеседмично в ден понеделник. Присъствала на тези срещи, на които и Х. присъствал. Оформяла се обща презентация ежеседмично, като всеки от мениджърите попълвал презентацията по задачите които работел. Ищецът попълвал този формуляр редовно и прилежно. На тези работни срещи Х. Х. вземал отношение,

изразявал готовност да подпомогне дори с презентация работата на колеги от други отдели, най-вече в отдел обслужване на клиенти и складовия отдел, като свидетелката била свидетел на такива разговори на ищеца с колеги и клиенти. Ищецът водел разговорите компетентно, изчерпателно и винаги в полза на компанията, с възможно най-добро представяне на дейността на компанията. Била свидетел на няколко разговора, в които Х. доста обзорно представял дейността на компанията и предлагал нови алтернативни начини за да се включат съответните клиенти в дейността на компанията. Това били компании, с които се водели продължителни процеси отнемащи месеци. Х. Х. подробно излагал и описвал дейността която вършел в отдела. Х. оказвал съдействие на Р.И., но виждала, че нямало съдействие от страна на И. към Х.Х., въпреки, че е бил подчинен на ищеца. Не е била свидетел на непрофесионално поведение на Х. Х. към колеги и клиенти, както и на ситуация на конфликт между Х. Х. и управителя на фирмата. Няма впечатление за отклонение на Х. Х. от изпълнение на служебните му задължения. Х. често й споделял, че имал затруднение с подчинения си И., че създавал затруднение на Х. в работата. И. не уважавал Х. като мениджър и не смятал да изпълнява преките му разпореждания и не ги изпълнявал. Не приемал Х. като лидер – ръководител въпреки, че му бил пряк ръководител. Х. казвал, че не бил участвал в подбора в офис пространството и, че никога не би бил избрал такъв профил, ако е участвал в подбора. В първоначалния подбор за „обслужване на клиенти“ свидетелката отговаряла и извършвала този подбор. Този отдел бил подчинен на търговския директор. Х. Х. изразявал недоволство от работата от този отдел. Х. Х. не бил участвал в интервютата на кандидатите за този отдел. Х. Х. си вършел работа. Свидетелката напуснала „...“ с неудовлетвореност от колектива. На срещите в понеделник екипът от мениджърите бил между 5-7 човека. На тези срещи присъствали хора, които не били мениджъри, като Р.И. и Грета .а., които имали отношение към процеса. Презентацията имала информационна функция, а не отчетна, да запознае присъстващите кой какви задачи работел и докъде е стигнал с тези задачи. Имала сериозен опит в други компании с хора на позицията на господин Х. и била запозната, как човек на неговата позиция представя компанията и може добре да преценява дали един мениджър добре представя компанията в която работи, като Х. презентирал максимално, позиционно предимствата на компанията пред бъдещи потенциални клиенти.

В показанията си св. С. твърди, че във фирма „...“ работел в позиция „офис мениджър“ от ноември 2021г. до април 2022г. в едно и също помещение с Х. Х. и имал пряка видимост и близост до работното място на ищеца. Бил близо до Х. Х. при провеждане на разговори с клиенти и колеги. Управителят провеждал мениджърските срещи един път седмично. Свидетелят присъствал на тези срещи, както и Х. Х.. За срещите се изготвяла обща презентация и Х. имал задължение да участва в тази обща презентация, като редовно изпълнявал това си задължение. По време на срещите Х. правел предложение за подобряване на работата на колегите от различни отдели. Ставал свидетел при разговори на Х. Х. с клиенти. Х. по

професионален начин водел разговори с клиенти, държал се на много високо търговско и професионално ниво. Тези разговори се провеждали в помещението, в което работели, като се водели по телефон, конферентна връзка и видео връзка. Х. Х. оказвал съдействие в отдел „обслужване на клиенти“ и откликвал при нужда на всяка молба за съдействие. Бил свидетел на разговори между Р.И. и Х. Х., като Х. се държал професионално и давал съвети, какво да се предприеме към даден клиент например. Р.И. не проявявал голяма съсредоточеност в работата си. Свидетелят няма ясен спомен Х. Х. да е споделял, че имал затруднение в мениджърския контрол върху Р.И., като ищецът бил мениджър на Р.. Били в един отдел. Не му е известно Х. Х. да е участвал в избора на Р.И.. Никога не е ставал свидетел на неподходящо поведение от страна Х. към колеги и клиенти. От ноември 2021г. до април 2022г.се организираща търговска кампания и докато бил на работа била направена индексация на договорите към настоящи клиенти на компанията. Тази кампания била организирана от Х. Х., като търговски директор и това влизало в задължението му. Това се споменавало на ежеседмичните срещи на мениджърите от Х., като на самия процес на индексирание свидетелят не е бил. По време на тези срещи Х. отчитал това, което било извършено от предната седмица и това което предстояло за следващата седмица и за индексацията на договорите. Х. предложил проект по отношение на „блиндирана папка“, като аргументите били, че добре било чисто визуално да се представят нещата по такъв начин на клиентите че всичко да изглежда корпоративно най-вече. Х. Х. предложил идеята за създаване на така наречената „пощенска кутия“ за обратна връзка от служителите на компанията. На срещите се събирали не само мениджърския състав. Тъй като нямало връзка с всички участници в компанията, какви са вижданията на служителите, поради което идеята на пощенската кутия била да се съберат мненията на всички служители за работните процеси в компанията. Поставяните предложения били анонимни. Имало постъпили предложения, обработени от свидетеля, сортирани по мнения и предадени на В.М. - управителя на фирмата. Свидетелят напуснал фирмата по комплекс от причини, едната от които не добро разбирателство с част от служителите на компанията. Няма спомен и впечатление, кога е постъпил на работа Р. и кога Х.. Не е виждал Р. да имал специално отношение към Х. Х., независимо в каква насока. Свидетелят напуснал компанията и по свои лични причини.

От показанията на св.Т. е видно, че работи в компанията над 17 години. Косвено знае за проблем, който бил преди освобождаването на Х., за прехвърляне на информация от служебен имейл към негов имейл, непозволено прехвърляне. Била е прехвърлена информация от служебна поща на лична поща, което засечено от отдел Кибер сигурност. Служителят бил уведомен, както и управителя. Х. Х. бил уведомен, че не са спазени правилата, като е прехвърлена така информацията в рамките на един месец преди освобождаването на ищеца от работа. През лични средства било забранено ползване на информация. Всеки служител имал служебен лаптоп, за да борави със служебна информация. „Кибер сигурност“ били взели мерки да не може служебна информация да се извежда на външни източници, като

флашки, без копиране, с изключение на служебния лаптоп и тази информация да се изпраща на външни страни. Проверката се извършвала автоматично от Кибер сигурност. Всеки компютър имал софтуер, който се следял. Текуществото във фирмата било голямо. Имало две или три реорганизации откакто била придобита фирмата от новия собственик „... България“ - Американското дружество. Четирима управители и няколко в отдел продажби били сменени. Грубо на година или две се правело реорганизация, като не само в България се наблюдавало това нещо, а в глобален мащаб. Според свидетеля намалявал се персонала и смяна на едни с други хора. Мениджърския състав бил длъжен на всеки 6 месеца да минава на вътрешно обучение, антикорупционни мерки, етичен кодекс и допълнителни, които засягали дейността им. Обучението представлявало онлайн курс, като се минавало видео, аудио и тест, след което даван сертификат удостоверяващ, че мениджърския състав е запознат и преминал през това обучение. Ако не се мине в срока такова обучение, се рапортувало на регионалния директор. Свидетелят не е наблюдавал по специално отношение, било лошо или добро към служителя Х. Х., както и към никой от другите служители. Политиката на компанията не толерирала такова отношение, това било в разрез с етичния кодекс. В.М. обявил напускането на фирмата в края на 2022г., месец ноември-декември, като направил това в тесен екип между мениджърите. След Нова година и на фирменото парти обявил това пред всички. В.М. бил наясно, че бил временно назначен на позицията, било нормално да му се съобщи реорганизацията, която се провеждала. Преди назначението му за управител . бил финансов директор и съвместил длъжността и на управител. Свидетелят бил пряк свидетел на служебни разговори на ищеца. На тази позиция преди Х. Х. имало само един управител, който изпълнявал длъжността търговски директор, като съвместявал и длъжност управител търговска дейност. По начин на изразяване ищецът говорел с клиенти професионално. Х. Х. идвал от банковия сектор и бил професионалист в работа си, Компанията била сертифицирана, като се контролирали зоните за физическия достъп на лицата. Компанията разполагала и с кибер отдел за засичане, което ставало по регулационен принцип, със софтуерни защиты, които контролирали достъпа до личните ресурси и фирмените ресурси. Могло да се спре изхода на имейли зададени от служители и компанията можела да манипулира такъв процес. При постъпване на служител в компанията нямал задължение да декларира личния си имейл и адреси. На входа към работните помещения имало шкафчета с индивидуални ключове и всеки да си сложи в металното шкафче телефона и да го заключи. Това било за операторите за сканиране на електронни документи на фирмата. По правилата на фирмата не било желателно да се ползват телефони на работното място. Правели изключение мениджърския състав, семейните, които при необходимост говорили извън помещението. Правели се забележки, ако се виждал телефон на бюрото. На 09.03.23г. - денят, в който ищецът освободен от работа, не си спомня да е бил свидетел на сцена, на драма. Свидетелят научил, че ищецът бил принудително отстранен от работа, не може да каже в какво се е изразило



принудителното действие, не е възприел такова нещо. Вероятно е било, когато Х. си предал компютъра. Най-вероятно бил осъществил ограничаване на Х. до достъп до работното място. Можело да се прави частично ограничаване на достъпа, но компанията не го правела. Достъп до всички помещения имал свидетеля и управителя. Към дата 09.03.23г., в случая за служебния компютър, свидетелят могъл да ограничи достъпа до някои системи, но на глобално ниво можело да се ограничи от айти отдела. Имал възможност да ограничи достъпа на Х. до приложението за сканирани клиентски документи. Без да се отнемел компютъра и телефона не виждал начин да се спре комуникацията с клиентите. Ако му се дадал друг телефон и друг компютър, щял да е равнопоставен, всичко му било в интернет. Управителят, чрез съобщение до глобалния отдел можел да ограничи достъпа на Х. и до глобалните масиви. Ако му бъдели ограничени достъпите, можел да ползва само телефон, химикал и калкулатор и да ползвал документи на хартиен носител.

В показанията си св. . твърди, че като финансов контролор работел в „...“ от 2019г., до март 2023г. В периода март 2020г. до декември 2020г. бил управител на дружеството и от март 2021г. до края на 2023г. отново управител. Тази промяна наложила една дама след присъединяване към „...“, но тя напуснала. Предходният управител напуснал по собствено желание и свидетелят отново станал управител. Вървяла реорганизация на дружеството, локална реорганизация, която следвала глобалната реорганизация. За това дружество означавало преориентиране на екипите, да отговарят на корпоративния отдел. Наложило се премахване на някои длъжности, преместване и окрупняване на длъжности. Ноември месец 2022г. разбрал, че ще се търси нов управител и на обща корпоративна среща с мениджър екипа съобщил това през месец декември. На тази среща ищецът присъствал. Хората били изненадани, че щял да се сменя управителя, били в неведение какво ще се случи. С ищеца свидетелят имал дискусии относно професионални казуси. Не е имал конфликти с него. Есента на 2021г. постъпили на работа Р.И. и ищеца, може би в рамките на една две седмици. В хода на изпитателния срок имал разговор с ищеца. Отговорност на Г-н Х. било, като директен мениджър на Р. да каже, какво ще се случи с него. Той подписвал и предлагал дали този човек ще продължи да е част от компанията. Имало коментари между свидетеля и Х., дали да остави Р.И. и надделяло в дискусията той да остане. Първоначално Х. предложил да му прекратят договора, но взели решение да помислят ден два. На следващия ден Х. му каза, че е размислил и да му се даде шанс да остане. Всяка година компанията изготвяла модел за комисионна схема за всички в района. Схемата не била ограничена с минимална квота, а се движела съобразно бюджета на компанията, без квота кои служителите да попаднат в схемата. Ищецът попадал в тази комисионна схема. Във всеки един договор се получавала някаква комисионна и била изплащана. През това време мениджърският състав бил намален, като не е имало съкращение на щат, а имало хора които напускали. Процесът за индексирание на клиентските

договори бил от компанията на „...“, за всички компании на глобалното дружество, с конкретиката за всяка държава. Индексирането на цените по договорите идвало от глобално ниво и се възлагало на изпълнение на местните структури. Ограничен бил достъпът на Х. Х. предвид това, че информацията била достъпна онлайн, и предвид позицията в системите. Ако бил запазил достъпа си до компютъра, имал достъп до клиенти и информация, които били служебна тайна. Достъпът бил ограничен след среща между Х. и човешки ресурси на глобално ниво, на която свидетелят не бил присъствал. На срещата при договаряне на самото обезщетение за колегите от глобално ниво било възникнало съмнение, че имало риск и изтичане на информация. Свидателят бил информиран, че трябва да се ограничи достъпа на Х. Х. и локално с екипа взели мерки за това. Приходите за продажби на услуги за 2022г. били приблизително същите, но с леко намаление. Печалбата била по-малка за дружеството в сравнение с 2021г.. Финансовия отчет не бил одобрен за 2022г. и били в процес на одит. Р.И. бил предложение на свидетеля, тъй като го познавал, но той бил преминал през всички процедури и по предложение на свидетеля била внесена неговата кандидатура. Съученик бил на брата на свидетеля. Няма спомен неговото назначение дали е било преди или след назначението на ищеца, но разликата била един или два месеца, като и с двамата имало подписани трудови договори, като няма спомен, кой договор бил подписан първи. Доколкото си спомня Х. Х. не е бил по това време част от компанията и затова не бил могъл да му искам мнението за назначаване на Р.И.. Х. Х. не е имал възможност да си избира екип, но имал възможност да предложи да се прекрати договора на Р. И. по време на изпитателния му срок. Х. предложил да бъде прекратен договора с И.. Свидателят поставял оценка по отношение на Х. Х. като мениджър, но не може да я посочи. Възлагал на Х. да подписва банкови нараждания за всички банкови плащания в компанията, като освен неговия подпис фигурирал и подписа на ищеца, като пасивен подпис, но изпращането на плащанията било отговорност на свидетеля. Това задължение не било включено в длъжностната характеристика на ищеца. Х. Х. изпълнявал това свое задължение стриктно и съвестно и това отнемало 10 минути на седмица, тъй като платежните нареждания не били голям брой. Това било ограничено да се прави един ден в седмицата и личното желание на ищеца било да не преглежда фактурите, а само да подписва. Свидателят не изисквал от Х. да взема решение дали да се извърши плащането или не. През 2022г. отдел „Обслужване на клиенти“ бил взел решение за извършване подбор. Всички отдели на компанията имали допирни точни през отдел „Обслужване на клиенти“ и отдел „Продажби“. Края на 2022г. отдел „Обслужване на клиенти“ бил подчинен пряко на глобално ниво, като свидетелят не давал становище пред глобалното ниво. Всички отдели на локалното дружество били под негово подчинение. Ищецът Х. Х. искал да участва в подбора заедно със Снежана, като свидетелят не допуснал ищеца в тази процедура, поради дискутиране с директния мениджър обслужване на клиенти и било отказано. На глобално ниво индексацията се извършвала от екип който централизиран, както и тези отговорности в частта за увеличение

на текущи договори с клиенти. Х. Х. бил отговорен за всички подобни инициативи в глобално и локално ниво свързани с нови клиенти и всичко свързано с приходната част на дружеството, като това било част от длъжностната му характеристика, като търговски директор и отговарял за търговските отношения. През 2022г. били постигнати заложените резултати за локалното дружество във връзка с увеличението на цените по текущите договори с клиенти. Това което имало като увеличение не променяло съществено резултатите по приходите. Х. Х. ползвал служебен автомобил, като през 2022г. се въвели лимити за ползваше на служебните автомобили. Не е имало проблем с ищеца да е превишавал установените лимити. Свидетелят администрирал договореното от глобалния екип по отношение на Х. и Р.. Имали среща с един от най-големите им клиенти и Х. бил уведомен за време и място на срещата. В началото на срещата Х. не присъствал, но след това се присъединил. За телефонен разговор с Х. за този ден не си спомня да е имало. Предвид, че това било най-големия им клиент, очаквали един от най-големите проекти и очаквали от този клиент договор и това касало и работата на ищеца. Свидетелят не разбрал, че Х. не се е появил, не го питал. Клиентите били на място. Свидетелят не разбрал по каква причина Х.Х. е пропуснал часа на срещата. Няма спомен да е отговарял, на ищеца, че не бил негова секретарка. Откакто свидетелят бил управител на дружеството нямало образувани други дисциплинарни производства. Правилата били за всички служители еднакви. Всеки постъпил служител декларирал личния си имейл. Няма представа дали е възможно компанията да ограничи имейла. Забранено било използване на лични телефони в зоните, където се обработвали данни за клиенти. Използването на мобилните телефони представлявало нарушение на вътрешните правила. Свидетелят не бил взел решението за прекратяване на договора с ищеца, а упълномощено лице от собственика на дружеството отправило предложението за прекратяване на договора. На база на дискусии с „Човешки ресурси“ бил осведомен от упълномощено лице, от собствениците на компанията, че Х. се смятал за човек с риск за компанията. Самото производство било правено от глобални екипи и никой от локалния екип не бил участвал в това производство. Упълномощеното лице от собственика на капитала наредило да се съкрати щатната бройка, да се реорганизира търговската част на компанията. В локалното дружество „Човешки ресурси“ нямало. Знае, че има доклад за проверка, но дали е било дисциплинарно производство не може да каже, но този доклад бил изготвен от мениджъра „Човешки ресурси“ в глобалното дружество. Потвърждава, че писмените обяснения ги получил лично от ищеца, но не може да каже дали е било преди да съкрати щатната бройка.

От показанията на св.И. е видно, че подборът за управител започнал октомври месец 2022г. и продължил 3 месеца. Края на декември 2022г. били стигнали до съгласие да поеме дружеството като управител. По това време работел като търговски директор в друго дружество. Януари месец 2023г. му била отправена покана за започване на работа и приел, но

имал изпитателен срок към компанията, в която работел. Правомощията като управител трябвало да влязат след изтичане на предизвестieto от предходното дружество. Първоначалният подбор бил извършен от отдел „Човешки ресурси“ от компанията извън България. А.А. била представител по пълномощие и имала право да подписва договори и споразумения с всички лица и договорът му бил сключен с нея. Лицето което отговаряло за тази държава и част от подбора бил А.Х.. Още от декември 2022г. преди официално формулиране на предложението и приемане за работа били обсъждали начина и промяната на дейността в България. Свидетелят имал повече от 20 години мениджърски опит. Негово настояване било първо да направи проучване относно дейността в България. Хората с които комуникирал нямали представа за операциите на фирмата в България, клиенти, отношения, възможности, пазар. Свидетелят поставил условие в зависимост от целите и задачите на компанията, имайки правомощията да изгражда по негова преценка съгласно политиката на компанията, съответния екип със съответните задачи. Това включвало изрично негово настояване относно финансовите резултати за компанията за съответните години, да изправи наново съответната политика на компанията в България. По отношение на търговската политика в компанията изразил мнение, че имайки предвид начина на работа в компанията не е необходимо първоначално такъв екип и ще се изгражда допълнително, като за периода на изграждане на екипа щял да поема цялата търговска дейност, комуникация, връзки с клиенти в зависимост от необходимостите. Поставил изрично въпроса преди встъпването му на длъжността „Търговски директор“ да бъде овакантена, за да имал възможност да изгради екипа си. На 27.03.23г. в 8.30ч. сутринта бил в компанията в логистичен парк „...“ . . Лицето Х. Х. било пред офиса. Същия ден заповедта била връчена на Х. Х., като преди това имал разговор с него. Знае, че той още бил служител на компанията. Юридически не били предприети действия и свидетелят провел разговор с Х. Х., след което връчил заповедта за уволнение. Възможно било това уволнение на лице което не познавал, да било грешка, не бил запознат с качествата и начина на работа на съответното лице, но стратегия на свидетеля била, че това нямало отношение към действията, които предприемал. Запознал се с предхождащите действия които били систематично описани и видял, че длъжност „Експерт бизнес развитие“, която била съкратена и човека заемал длъжността, е сключил с „...“ споразумение и длъжността била вакантна. Ищецът проявил желание да заеме тази длъжност при условията които предлагала компанията. Към тази дата установил, че имало обява за набиране на служител за тази длъжност. Корпоративната структура на компанията на която бил управител представлява нива на взаимодействие. Променяли правилата непрекъснато, правилата с които работели при условията които бил поставил при постъпване на работа и всички били съобразени с това условие, като свидетелят разполагам с това право и възможност.

От нарочна справка е видно, че за периода 2016г. – 2023г.

Регионалното ръководство на Група АМ за Югозападна България многократно е извършвало подбор и назначения на длъжността „Управител“ на „...“ ЕООД-с. ., обл. Софийска, като за 2019г. за управител на дружеството е бил назначен ..., изпълнявал длъжността до 24.04.2019, когато е заменен от нов управител - .. . На 30.04.2020г. е назначен следващ управител - В.Т.М.. Същият е бил заменен към 31.12.2020г. с Н.С.Д., след който В.М. отново е назначен за управител на дружеството с начало 22.03.2021г., заменен с последващ управител – И.И.И. на 24.03.2023 година.

В края на 2022г. при ответното дружество продължавала реорганизация, която следвала глобалната такава за „АМ“ Груп / вж.св. . / . Извършвало се преориентиране на екипите, превмахване на длъжности, преместване и окрупняване на длъжности. В този ред на промени през месец ноември управителят . бил информиран, че ще се търси нов Управител на дружеството, за което той от своя страна уведомил персонала си на обща корпоративна среща с мениджър екипа, на която присъствал и ищецът. Последният, усведен от управителя за предстоящите промени, е предложил на регионалното ръководство на „...“, представлявано от Г-жа А.А. и Г-н А.Х., да бъде назначен на мястото на досегашния управител – В.М., като изготвил и представил кратък отчет за търговската и оперативна дейност на дружеството в България за 2022 годин / вж. писмени обяснения на ищеца от 13.03.2023г. до Управител на дружеството/. Кандидатурата не е била приета от регионалното ръководство, до колкото откритата процедура по наемане на служител от 16.11.2022 за длъжност „Управител“ е предвиждала изрично „Само външни кандидати“/вж. стр.1,19 от Процедура по наемане на служител 2022.11.16/. Видно от събраните доказателства подборът за управител на ответното дружество е започнал през месец октомври на 2022г. и е продължил три месеца. В края на месец декември 2022г. св. И. и Регионалното ръководство на „...“ постигнали съгласи Иван И. да поеме дружеството, като управител, като кандидатурата на И. се явява външна, до колкото по това време работел като търговски директор на друго дружество. Още през месец декември на 2022г. при преговорите за заемане на длъжността „Управител“ св. И. е обсъждал с работодателя на регионално ниво начина и промяната на дейността на дружеството в България. Последният е поставил условие, което е било прието от работодателя, в зависимост целите и задачите на компанията и и майки това правомощие, да изгради по своя преценка, но с политиката на компанията съответния екип със съответните задачи. Преди постъпване на длъжност изрично поставил въпроса за овакантяване длъжността „Търговски директор“, „за да има възможност да изгради екипа си“.

Освен предприетата реорганизация за назначаване на нов управител на „...“ ЕООД , Регионалният екип, който локализиран извън територията на страната, по предложение на упълномощено лице от собственика на капитала, е взел решение за съкращаване на единствената

щатна бройка за длъжността „Търговски директор“ в „....“ЕООД-с.. и със Заповед № 86 от 23.03.2023г. на Управителя В.М. длъжността „Търговски директор“, код по НКПД 12217001 една щатна бройка, е била съкратена. Със същата заповед е било утвърдено ново Щатно разписание, последното в сила от 24.03.2023г.. На 27.03.2023г., със Заповед № 87/27.03.2023г., /връчена на ищеца на същата дата / е прекратен Трудов договор № 481/13.09.2021г. сключен с Х. Х. Х., на длъжност „Търговски директор“ на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ.

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

-

Не се спори между страните, че ищецът се е намирал в трудово правоотношение с ответника произтичащо от Трудов договор №481/13.09.2021г./Договора/, трансформиран в безсрочен, като Х. Х. Х. е заемал длъжност „Търговски директор“ за периода от 04.10.2021г. до 27.03.2023г.. На 27.03.2023г. на служителя Х. е било връчено Предизвестие за прекратяване на трудов договор по чл.328, ал.1, т.2 о КТ. В същото е посочено, че със Заповед № 86 от 23.03.2023г. се съкращава длъжността „Търговски директор“, код НМПД 12217001, 1 брой щатна позиция по щатно разписание и се утвърждава ново щатно разписание на длъжностите в „....“ЕООД, което в сила от 24.03.2023г..Със Заповед № 87 от 27.03.2023г. трудовото правоотношение е прекратено на основание чл.328, ал.1,т.2 от КТ, поради утвърдено ново щатно разписание със Заповед № 86/23.03.2023г. за промени в Щатното разписание на длъжностите в „....“ЕООД чрез съкращаване на щата, респ. премахване на длъжността „Търговски директор“.

От представено по делото заверено копие от Трудова книжка № 35, Серия Щ, №723864 на името на ищеца е видно, че при ответника Х.Х. има прослужено време от 1 год. , 5 месеца и 24 дни.

От Служебна бележка / без номер / на Д“БТ“ София-Люлин, е видно, че ищецът е бил регистриран като безработен за периода от 28.03.2023г. до 17.09.2023г..

Чл.328, ал.1 от КТ урежда множество изчерпателно изброени основания за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя. В хипотезите по чл.328, ал.1 от КТ законодателят е вменил в задължение на работодателя, преди да прекрати съществуващото трудово правоотношение, да отправи предизвестие към работника/служителя. Такова на ищеца е връчено на 27.03.2023г..Същото представлява волеизявление на управителя, с което уведомява служителя, че след изтичане на установен срок трудовото правоотношение между страните ще бъде прекратено. За конкретното правоотношение, съгласно чл.326, ал.2 КТ срокът на предизвестието е 30

дни, като процесният трудов договор е трансформиран в безсрочен и при липса на данни за наличие на изключенията установени в цитираната норма. Тъй като работодателят е преценил, че предизвестие не следва да бъде спазено, на основание чл.220, ал.1 от КТ, с връчената заповед за прекратяване на трудовото правоотношение е разпоредил изплащане на служителя Х. обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестие.

Съкращаване в щата по смисъла на чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от КТ ще е налице, когато се заличават щатните бройки за определена длъжност или се намаляват част от тях. В конкретната хипотеза щатното разписание / в сила от 01.01.2023г. / на дружеството ответник предвижда една щатна бройка за длъжността „Търговски директор“. В действащото щатно разписание от 24.03.2023г. длъжността „Търговски директор“ е премахната. Следва да се отбележи, че реорганизацията при дружеството ответник, която е следвала глобалната реорганизация на компанията съгласно стратегията на ... Груп за Югоизточна Европа, е била продиктувана от „...съпътстващи проблеми от оперативен характер...“ и „...незадоволителни търговски резултати“, каквито дружеството бележи, което е видно и от писмени обяснения от 13.03.2023г. на ищеца отправен до управителя на дружеството / л.3, т.8 от л.1-15 /. Наличието на такива проблеми се установява и от показанията на св. Пекова и св. Стоянов, които кореспондират с установена в процеса провеждана от „АМ Груп“ реорганизация. В тази връзка в показанията си св. П. заявява, че е напуснала работата си в дружеството, поради неудовлетвореност от колектива, а св. С. – поради не добро разбирателство между служителите на компанията.

До колкото в исковата молба ищецът се позовава на злоупотреба с права от страна на работодателя, както и на недобросъвестно, целенасочено, преднамерено поведение на работодателя с цел увреждане на служителя Х. чрез последващо прекратяване на трудовото правоотношение с този служител посредством съкращаване на щата, съдът намира следното:

Съгласно чл.8, ал.1 от КТ трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите. С чл.8, ал.2 от КТ се въвежда законова презумпция за добросъвестност на работодателя /Добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното/. В съдебната практика се приема, че злоупотребата с права е проява на правен субект - физическо или юридическо лице чрез правни или физически действия, в противоречие със закона, при наличие на вина във формата на умишъл и при осъществяване на конкретен вредоносен резултат. Видно от събраните доказателства издаването от управителя В.М. на Заповед № 86/23.03.2023г. за съкращаване на единствена щатната бройка „Търговски директор“ код 12217001, се намира в пряка връзка с протичаща локална / за процесното дружество/

реорганизация наложена от Регионалното ръководство на „... Груп“ за Югоизточна Европа, свързана и с установяване на подходящ избор на управител на дружеството „...“ - ЕООД, с оглед целите и политиката на компанията. Последната несъмнено ориентирана към преодоляване на незадоволителни търговски резултати и възникнали в дружеството проблеми от оперативен характер, признание за наличието на каквито прави и ищецът с представените с исковата молба Писмени обяснения до управителя на дружеството от 13.03.2023г.

На следващо място следва да се посочи установеният по делото факт, че ищецът бележи положителни професионални качества за периода на осъществяваната от него дейност при ответника в качеството си на „Търговски директор“/ТД/, доказателство за което показанията на свидетелите : П., С., ., Т., И.. Но в хипотезата на закриване на щата и до колкото щатната бройка „ТД“ при ответното дружество е била единствена, притежаваните от работника /служителя професионални качества са неотнормирани към предприетото от работодателя съкращение. Нещо повече св. И. в показанията си сочи, че предприетото от него уволнението на служителя Х. е възможно да е било грешка, именно с оглед качествата на този служител, но това без отношение към действията, които този управителят е предприел съобразно политиката и целите на компанията. Следва да се отбележи, че виждането на управителя на дружеството за финансовото състояние на компанията и нейното изправяне наново, е било свързано със сформирането на нов екип, като за периода до установяването на този екип управителят поема цялата търговска дейност, комуникация, връзки с клиенти в зависимост от необходимостта. Видно е от събраните доказателства, че във връзка с тази стратегия на компанията, още преди да бъде постигнато съгласие за поемане на управлението на дружеството, св. И. е поставил условие за овакантяване на длъжността „ТД“, за да изгради екипа си / показания на св. И./ Съгласие между страните св. И. да поеме дружеството като управител е било постигнато още в края на месец декември на 2022г., към който момент, както и към датата на връчване на заповедта за прекратяване на процесното трудово правоотношение св. И. не е имал каквито и да е възприятия, както за личността на ищеца, така и за професионалните му качества, като служител на длъжност „ТД“, заемана към този момент до 27.03.23г. при ответното дружество. Предвид постигнатите договорености между св. И. и Регионалното ръководство на компанията и след нареждане на упълномощено от собственика на капитала на компанията лице, управителят, Вл. . е предприел действия по издаване на Заповед № 86/23.02.2023г. за съкращаване на единствената щатна бройка за длъжността „ТД“ в щатното разписание на дружеството в сила от 01.01.2023г..Изложението не налага извод за недобросъвестни действия от страна на работодателя и злоупотреба с право, целящо увреда на работника /служителя. Възприемане на извод за противното при конкретните факти по делото, би означавало всяка предприета от



работодателя реорганизация насочена към отстраняване на проблеми от оперативен характер и преодоляване на незадоволителни търговски резултати да се третира, като недобросъвестно поведение и злоупотреба с право. В този смисъл предприетото от управителя И. прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца не е акт насочен към увреда на служителя, а осъществяване на конкретна политика на principala, провеждана глобално за Група „...“, в т.ч. на регионално и локално / за „А.М.“ЕООД- с. / ниво / вж. показанията на св. ./.

По отношение привнесените с исковата молба взаимоотношения на ищеца със служителя Р. И. следва да се отбележи следното:

Несъмнено от събраните по делото доказателства се установява, че работодателят е приложил еднакъв подход и спрямо ищеца и спрямо служителя Р.И. в желанието си да прекрати трудовите правоотношения с тези служители на дружеството. Обстоятелството, че работодателят не се е съгласил с внесените промени от ищеца не е доказателство за преднамереност и тенденциозност в отношенията с този служител, обуславящо последващо прекратяване на трудовото правоотношение с него. Този отказ от страна на работодателя не може да бъде обвързан и с факта на установяване на извършено от ищеца нарушение на 07.03.2023г. на трудовата дисциплина, който факт няма пряко отношение към предприетото от работодателя съкращаване на щата и прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ. Така извършеното нарушение, за което със Заповед от 27.03.23г. на служителя Х. е наложено дисциплинарно наказание „Забележка“, е било засечено от отдел „Кибер сигурност“, като автоматична система е генерирала извършено от служителя Х. прехвърляне на информация от служебен имейл към личен имейл на лицето, каквото прехвърляне не е било позволено. Политиката на компанията не толерира такова отношение / св. Т./ още повече, че мениджърския състав на дружеството, към който се числи и ищецът, преминавал на вътрешно обучение в тази насока на всеки шест месеца включващо :антикорупционни мерки, етичен кодекс и други засягащи дейността критерии. В хода на проведеното спрямо ищеца дисциплинарно производство във връзка с установеното нарушение управителят . е отправил покана към служителя за предоставяне на писмени обяснения на основание чл.193, ал.1 от КТ в 7-дневен срок от връчване на покана. В обясненията си до работодателя ищецът не е оспорил извършените от него действия / дали повод за почване на дисциплинарно производство/, като е посочил причини за тяхното извършване. От друга страна работодателят не е проявил тенденциозно отношение към служителя и му е наложил дисциплинарно наказание „ забележка“, до колкото в прерогативите на ответника е било определянето и налагането на конкретно дисциплинарно наказание за извършеното нарушение. В тази връзка Регионалното ръководство на компанията е предоставило

*изрична препоръка санкцията за извършеното нарушение на Етичния кодекс на „...“ и разпоредбите за информационна сигурност и поверителност на данните, да бъде „писмено предупреждение“, с еквивалент на най-ниската санкция съгласно местното законодателство“.*

*В настоящия процес не се събраха доказателства за нарушение на професионалната и лична репутация на ищеца пред служители и/или клиенти на компанията. Напротив, установи се, че ищецът в качеството на служител на ответното дружество се е ползвал с мнение за : компетентен, прилежен, изчерпателен, професионалист в работата /вж. свидетелите : П. , С., Т./.*

*Пак в тази връзка събраните доказателства сочат, че на локално ниво управителят И. е поел сформирането, управлението и развитието на търговския екип следвайки политиката в компанията. Доказателство за стратегия на компанията е за злоупотреба с право или проява на недоброръководност от страна на работодателя е признанието на св. И. заявено в с.з., че е възможно предприетото от него уволнение на служителя Х. да е грешка, но тези действия нямат отношение към стратегията на управителя по управлението на дружеството.*

*В тежест на ищеца е да проведе пълно и главно доказване на твърденията за целенасочено от работодателя прекратяване на трудовото правоотношение със служителя, целящо увреда на последния, а не с оглед интересите на работодателя, с което би била оборена и презумпцията по чл.8, ал.1 от КТ. Съдът намира, че ищецът не е провел успешно такова доказване. Следва да се отбележи, че в случая липсва за работодателя задължение за преценка и подбор, с оглед разпоредбата на чл.329 от КТ. Това е така, тъй като длъжността „Търговски директор“ е била единствена щатна бройка съгласно щатното разписание, действало от 01.01.2023г. до 23.03.2023г. и с последвалото щатно разписание от 24.03.2023г. тази бройка е съкратена. В случая липсват доказателства и за новооткрита или новосъздадена длъжност с новото щатно разписание в сила от 24.03.2023г., а е налице съкращаване на щата по смисъла на чл.328, ал.1, т.2 от КТ.*

*Горната преценка настоящият състав извърши с оглед преценката за законност или липсата на законност на уволнението извършено от работодателя на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ, до колкото в задължение на съда е вменена такава, след като изрично с исковата молба са изложени твърдения и за осъществени от работодателя недоброръководни действия и злоупотреба с право при прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца /вж. Решение № 85 от 19.03.2013г. по гр.д. № 760/2012г. , ВКС, IV г.о.; Р-71 от 24.07.2013г. по гр.д. № 294/2012г. на ВКС, IV г.о./.*

*По отношение съображенията изложени от ищеца по*

*съществува на спора, за липса на подпис в приложената към делото длъжностна характеристика следва да се отбележи, че изрично в чл.7.2 от Трудов договор № 481/13.09.2021г. служителят Х. е декларирал, респ. потвърдил с подписа си под сключения трудов договор, че е получил екземпляр от длъжностната характеристика, запознал се е с нея, както и с вътрешните правила приети от работодателя, а така и с организационните актове, приложими към трудовата дейност на служителя. От друга страна сама по себе си, с оглед връчването ѝ или неподписването ѝ длъжностната характеристика на служителя Х. няма пряко отношение към извършеното уволнение на служителя на възприетото със заповедта за уволнение основание по чл.328, ал.1, т.2 КТ - „съкращение на щата“.*

*В атакуваната Заповед № 87 от 27.03.2023г. изрично е отразено като причина за прекратяването на трудовото правоотношение – „съкращаване на щата чрез премахване на длъжност „Търговски директор“, 1 щатна бройка“. Изрично също е посочено в заповедта, че единствената щатна бройка за длъжността е премахната с нарочна Заповед № 86/ 23.03.2023г. В заповедта за уволнение изрично е цитиран цифрово и законовия текст на чл. 328, ал.1,т.2 от КТ. В този смисъл трайната съдебна практика приема, че в мотивите към заповедта за уволнение е достатъчно дори само цитиране на правната норма / какъвто е и настоящия случай /, от чието съдържание следва несъмнен извод за същността на фактическото основание, поради което се прекратява трудовото правоотношение / Р- 314 / 30.10.2014г. по гр.д. № 840/14г. на ВКС, IV г.о./.*

По изложените съображения настоящият състав намира процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение за законосъобразна, поради което следва да се отхвърли предявения иск за признаване уволнението за незаконосъобразно и за възстановяване ищеца на заеманата преди уволнението длъжност, както и акцесорната претенция по чл.225, ал.1 КТ .

По предявения иск по чл. 225, ал.1 от КТ

Не е спорно между страните, че считано от 14.09.2021г. до датата на връчване на заповедта за уволнение – 27.03.2023г. ищецът се е намирал в трудово правоотношение с „...“ **ЕООД** - .. Искът по чл.225, ал.2 КТ има акцесорен характер, поради което за да бъде уважен следва да са налице кумулативно две предпоставки: незаконност на уволнението и работникът или служителят да е работил на по-нископлатена работа / с оглед представен по делото Трудов договор № 701/11.09.2023г. ,сключен между Х. Х. и Юробанк България АД/. Изискването за кумулативност е абсолютно условие,

поради което липсата на която и да е от двете предпоставки е основание за отхвърляне на иска. Тъй като в процеса не бе установено от събраните доказателства незаконност на уволнението с процесната **Заповед № 87 от 27.03.2023г. на Управител на „...“ ЕООД - .**, на отхвърляне подлежи и акцесорната претенция по чл.225, ал.1 от КТ.

При този изход на спора и предвид заявената от ответника претенция за разноси, следва на основание чл.78, ал.3 ГПК ищецът да бъде осъден да заплати на ответника сумата от 2 820.00 лева разноси за адвокатско възнаграждение / изплатено от ответника възнаграждение за изготвяне отговор на искова молба, процесуално представителство и защита по настоящото дело / съгласно Фактура № 0000001419/06.07.2023г..

При този изход на делото ще следва ищецът да бъде осъден да заплати и в полза на държавата по сметка на РС Елин Пелин и сумата от 780.00 лв. - държавна такса по производството.

По изложените съображения, съдът

## **РЕШИ:**

ОТХВЪРЛЯ предявените от Х. Х. Х. от гр. София, с ЕГН \*\*\*\*\*, против „...“ ЕООД - ., с ЕИК .... искове за:

- Признаване за незаконосъобразна **Заповед № 87 от 27.03.2023г. на Управител на „...“ ЕООД - .** за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ, възникнало по силата на Трудов договор № 481/13.09.2021г. и възстановяване на ищеца на заемана преди уволнението длъжност;

- Заплащане на обезщетение на основание чл. 225, ал.2 от КТ в общ размер на 30 166.10 лева, дължимо за периода 28.03.2023г. до 27.09.2023 година, заедно със законната лихва върху претендираната сума до окончателното изплащане.

ОСЪЖДА Х. Х. Х. от гр. София, с ЕГН \*\*\*\*\*, на основание чл.78, ал.3 ГПК да заплати на „...“ ЕООД - ., с ЕИК .... сумата от 2 820.00 лева / две хиляди осемстотин и двадесет / лева - разноси за възнаграждение на един адвокат.

ОСЪЖДА Х. Х. Х. от гр. София, с ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати в полза на държавата по сметка на РС Елин Пелин сумата от 780.00 / седемстотин и осемдесет / лв. - държавна такса по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски окръжен съд в двуседмичен срок от съобщаването му.

**Съдия при Районен съд – Елин Пелин:** \_\_\_\_\_