

РЕШЕНИЕ

№ 13952

гр. София, 14.08.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 54 СЪСТАВ, в публично заседание на седемнадесети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **ДЕСИСЛАВА СТ. ВЛАЙКОВА**

при участието на секретаря **ИСКРА Д. КУРТЕВА**
като разглежда докладваното от **ДЕСИСЛАВА СТ. ВЛАЙКОВА** Гражданско дело № 20211110164352 по описа за 2021 година

Предявени са обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на С. С. К., обективирано в Акт за прекратяване № 77/07.10.2021г. на изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД, за възстановяване на С. С. К. на длъжността „специалист инвеститорски контрол“ в отдел „Инвестиционна дейност“ в Дирекция „Ключови проекти и инвестиционна дейност“ на ответника, както и за осъждане на „Булгартрансгаз“ ЕАД да му заплати сумата от 44 179.74 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа поради уволнението за периода от 07.10.2021г. до 07.03.2022г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба- 11.11.2021г., до окончателно изплащане на задължението.

Ищецът твърди, че с ответника били страни по трудово правоотношение, възникнало от сключен помежду им трудов договор от 18.07.2014г., по силата на което последователно заемал длъжностите „началник управление- заместник „Инвестиционна дейност“ и „началник управление „Инвестиционна дейност“ в „Булгартрансгаз“ ЕАД и което било прекратено, считано от 07.10.2021г. по силата на Акт за прекратяване № 77/07.10.2021г. на изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД на основание чл. 328, ал. 2 КТ- поради сключен договор за управление. Твърди, че междувременно- на 01.10.2021г., му било отправено предложение считано от 01.11.2021г. да бъде преназначен от заеманата към този момент длъжност „началник управление „Инвестиционна дейност“ на длъжността „специалист инвеститорски контрол“ в отдел „Инвестиционна дейност“ в Дирекция „Ключови проекти и инвестиционна дейност“ на дружеството, с което той се съгласил, подписвайки писменото предложение. Поддържа в тази връзка, че от датата на отправеното предложение- 01.10.2021г., съществувалото до момента трудово правоотношение било изменено по надлежния ред по чл. 119 КТ в частта относно заеманата от служителя длъжност, като счита, че датата 01.11.2021г. има отношение единствено към началния момент на изпълнение на новите му трудови функции. Поради това поддържа, че към датата на уволнението му вече не заемал ръководна длъжност по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ, тъй като новата му длъжност- „специалист инвеститорски контрол“ в отдел „Инвестиционна дейност“ в Дирекция „Ключови проекти и инвестиционна дейност“, не би могла да бъде

определена като такава, поради което счита, че в правната сфера на работодателя не е възникнало потестативното право да прекрати трудовоправната връзка на посоченото в акта за прекратяване основание. Независимо от това поддържа, че в случая не бил сключен и договор за управление, включващ бизнес задача, чието изпълнение да е обусловило прекратяване на трудовите договори със служителите от ръководството на предприятието, както и че дори такъв да е бил сключен, правоотношението му не било прекратено в законоустановения деветмесечен срок. Като формални основания за незаконосъобразност на уволнението сочи обстоятелството, че в предизвестие за прекратяване не бил положен подпис от лицето, връчило този акт на служителя, както и липсата на достатъчна яснота и мотиви в предизвестие и в акта за прекратяване относно конкретния трудов договор, който се прекратява, което препятствало възможността на служителя да узнае дали издаването на акта за прекратяване е част от процедурата по изменение на трудовото правоотношение в частта относно заеманата длъжност, или волята е за цялостно прекратяване на правоотношението. Наред с горното счита, че в случая се касае за хипотеза на масови уволнения по смисъла на § 1, т. 9 от ДР на КТ, в който случай работодателят е длъжен да проведе процедура по чл. 130а КТ по консултации с представителите на синдикалните организации в предприятието, което, доколкото не било сторено, довело до незаконност на процесното уволнение. Претендира разноски.

В законоустановения едномесечен срок е постъпил отговор на исковата молба, с който ответникът оспорва исковете, поддържайки, че към датата на уволнението му ищецът все още заемал ръководна длъжност- „началник управление „Инвестиционна дейност“. Счита в тази връзка, че постигнатото между страните съгласие за изменение на длъжността не породило търсения правен ефект, тъй като за целта между страните следвало да бъде подписано изрично допълнително споразумение, което в случая не било сторено. Допълва, че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение на С. К. предложената му порано длъжност вече не съществувала в щатното разписание на дружеството. Поради това и излагайки подробни съображения, поради които счита, че длъжността „началник управление „Инвестиционна дейност“ е ръководна по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ, поддържа, че в случая заеманият я към датата на уволнението служител- ищецът, попада в субективния обхват на уволнителното основание по чл. 328, ал. 2 ГПК. Поддържа, че е налице и другата предвидена в нормата на чл. 328, ал. 2 КТ предпоставка за съществуване на правото му да прекрати трудовото правоотношение с ищеца на процесното основание, като твърди, че с решение от 14.05.2021г. надзорният съвет на дружеството освободил и прекратил договорите за управление с Владимир Малинов и Делян Димитров и избрал за членове на управителния съвет Делян Димитров, Дарина Колева и Владимир Малинов, вписани в Търговския регистър на 03.06.2021г. А въз основа на решения на УС и НС от 28.05.2021г. последният бил избран за изпълнителен член на УС и с него на същата дата бил сключен договор за управление и контрол. Поддържа, че съгласно практиката на касационната инстанция бизнес задачата, поставена за изпълнение от изпълнителния директор, може да не е включена в съдържанието на договора за управление, а да произтича от друг документ, като твърди в тази връзка, че с решения 540/02.07.2021г. 543/20.07.2021г. на УС, одобрени от НС на дружеството, са приети актуализации 1, 2 и 3 съответно към 31.03.2021г., 15.06.2021г. и 15.07.2021г. към Бизнес програма 2021г., която съгласно чл. 4.5 от договора за управление и контрол с Владимир Малинов е неразделна част от него и която съдържа конкретни насоки за развитие и основни финансово- икономически показатели, инвестиционна програма, ремонтна програма, социална политика, финансов план.

Оспорва доводите за непълнота и неяснота на уволнителния акт, считайки, че от същия в достатъчна степен се установяват личността на уволнения служител, както и подлежащият на прекратяване трудов договор.

Оспорва и твърденията за извършени в дружеството масови уволнения, като независимо от това счита, че дори и такива да са били предприети, процесното уволнение не

може да бъде определено като такова, тъй като съобразно конкретното уволнително основание е извършено с оглед на личността на служителя, а дефиницията за масови уволнения изисквала същите да са извършени на основания, несвързани с конкретния служител. Наред с това, поддържа, че непровеждането на процедурата по чл. 130а КТ не обосновава незаконност на уволнението, а ангажиране на административнонаказателната отговорност на работодателя.

Възразява срещу размера на претендираното обезщетение за оставане без работа поради уволнението, а в условията на евентуалност- в случай че искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ бъде счетен за основателен, заявява възразение за прихващане на задължението си за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради уволнението с вземането си за възстановяване от служителя на изплатеното при прекратяване на трудовото правоотношение обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ. Претендира разноси.

Съдът, като съобрази наведените от страните доводи, събраните по делото относими доказателства- поотделно и в тяхната съвкупност, и при спазване на разпоредбата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа и от правна страна:

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ процесуално задължение на ищеца е да установи при условията на пълно и главно доказване съществуването на трудово правоотношение през сочения от него период, както и прекратяването на същото по силата на заповедта, която оспорва, и от сочения в исковата молба момент.

В тежест на ответника- работодател по този иск е при условията на пълно и главно доказване съобразно разпоредбата на чл. 154, ал. 1 ГПК да установи, че в обективната действителност са се осъществили всички законоустановени предпоставки за възникване на субективното му потестативно право едностранно да преустанови трудовоправната връзка с конкретен работник или служител, които при разглежданото уволнително основание по чл. 328, ал. 2 КТ са следните: 1/ заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение да е издадена от компетентен орган на работодателска власт; 2/ ищецът да е бил измежду лицата, чиито длъжности представляват „ръководство на предприятието“ по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ; 3/ преди прекратяването на трудовото правоотношение да е бил сключен договор за управление на предприятието, включващ конкретна бизнес задача за изпълнение; и 4/ да е започнало изпълнението на договора за управление, като уволнението да е извършено в 9-месечен срок от този момент.

С оглед конкретно наведеното в исковата молба основание за незаконност на уволнението процесуално задължение на ищеца е да установи, че в случая се касае за хипотеза на масови уволнения по смисъла на § 1, т. 9 от ДР на КТ.

Основателността на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност предполага да се установи, че прекратяването на процесната трудовоправна връзка е незаконосъобразно, че същата не е прекратена на друго основание- изтекъл срок, предизвестие от работника или служителя, чийто срок да е изтекъл към момента на приключване на съдебното дирене в съответното съдебно производство, както и че към момента на уволнението служителят е заемал длъжността, на която иска да бъде възстановен.

Искът по чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ е също обусловен от основателността на претенцията за незаконност на уволнението и неговата отмяна, като предполага установяване и на следните обстоятелства: продължителност на периода, през който работникът или служителят е останал без работа, причинна връзка между оставането без работа и незаконното уволнение, както и размер на последно полученото от работника за пълен отработен месец брутно трудово възнаграждение, което съгласно чл. 228, ал. 1 КТ е базата за определяне стойността на дължимото обезщетение, доказването на които обстоятелства е процесуално задължение на служителя- ищец- арг. от нормата на чл. 154, ал.

1 ГПК.

Същевременно, следва да се има предвид, че обхватът на съдебната проверка, респ. предметът на съдебното производство по трудови дела, е ограничен само до спорните обстоятелства, въведени с исковата молба, която трябва да съдържа изрично позоваване на нарушения при оспорване на съответното уволнение. В този смисъл са Решение № 665 от 01.11.2010 г. по гр.д. № 242/2009 г. IV г.о.; Решение № 555 от 09.02.2012 г. по гр.д. № 1224/2010 г. IV г.о. и Решение № 149 от 13.06.2012 г. по гр.д. № 475/2011 г. IV г.о.

Не е спорно между страните, а и се установява от надлежно приобщените като писмени доказателства и неоспорени трудов договор № 1030001/18.07.2014г. и допълнително споразумение от 16.02.2015г. към него, че между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищецът С. С. К. е заемал първоначално длъжността „началник управление- заместник „Инвестиционна дейност“, а впоследствие по силата на допълнителното споразумение от 16.02.2015г.- длъжността „началник управление „Инвестиционна дейност“ в „Булгартрансгаз“ ЕАД.

Установява се от представеното с исковата молба предложение за преназначаване с изх. № 54/01.10.2021г., изхождащо от изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД, че работодателят е отправил писмено предложение до ищеца да бъде преназначен на длъжност „специалист инвеститорски контрол“ в отдел „Инвестиционна дейност“ в Дирекция „Ключови проекти и инвестиционна дейност“ на дружеството, считано от 01.11.2021г., като съгласно изричното отбелязване върху това предложение, за което сам ищецът признава, че е изписано и подписано лично от него, се установява, че последният е изразил съгласие с параметрите на предложената промяна. С оглед на това и независимо от обстоятелството, че впоследствие не е изготвен нарочен документ, наименован „допълнително споразумение“, каквато практика се установява да е съществувала в предприятието на ответника, следва да се приеме, че страните по трудовото правоотношение са постигнали съгласие в изискуемата от закона форма- писмена, регламентирана в нормата на чл. 119, ал. 1 КТ, за изменение на част от същностното съдържание на съществувалото помежду им правоотношение, считано от 01.11.2021г., т. е. обусловили са настъпването на правното действие на уговорената промяна от изтичането на определен срок.

Установява се от приобщените като писмени доказателства предизвестие № БТР- ЧР- изх. 76/06.10.2021г. и акт за прекратяване № БТР-ЧР- изх. 77/07.10.2021г. на изпълнителния директор на ответното дружество, че считано от 07.10.2021г., когато на ищеца е връчен процесният уволнителен акт, трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание нормата на чл. 328, ал. 2 КТ- поради сключване на договор за управление на дружеството. Касае се за уволнително основание, при което работодателят дължи предизвестие, поради което по правило съобразно разпоредбите на чл. 335, ал. 2 КТ прекратяването настъпва с изтичане на срока на предизвестието или на съответната част от него. Доколкото, обаче, в случая в процесното предизвестие е посочен тридесетдневен срок, следва да се приеме, че преустановяването на трудовоправната връзка е настъпило с връчване на следващия ден на акта за прекратяване на трудовия договор. Ирелевантно за законността на уволнението е обстоятелството, че предизвестието не е подписано от лицето, което го е връчило на ищеца, доколкото не се оспорва фактът на връчването му, а и доколкото трудовото законодателство и практиката по приложението му не въвеждат индивидуализацията и подписа на връчителя като реквизит на предизвестието, респ. липсата му като основание за незаконност на уволнението.

Противно на поддържаното от служителя, и в предизвестието за прекратяване на трудовия договор, и в акта, с който това е сторено, се съдържа достатъчна индивидуализация на договора, който се прекратява, доколкото в тях са посочени страните по правоотношението, като служителят е индивидуализиран чрез своите три имена, ЕГН и длъжност- „началник управление „Инвестиционна дейност“, която именно следва да се

приеме, че е заемал към датата на настъпване на прекратителния ефект на уволнителната заповед- 07.10.2021г., доколкото към този момент съобразно уговореното между страните на 01.10.2021г. не е било настъпило правното действие на изменението на трудовото правоотношение по отношение на заеманата от С. К. длъжност. В тази връзка следва да се изясни, че според настоящия съдебен състав изменението на трудовия договор, вкл. чрез изменение на длъжността, трудовата функция на работника или служителя не води до прекратяване на съществуалото и учредяване на ново правоотношение. Касае се за едно и също правоотношение, възникнало между страните по силата на първоначално сключения помежду им трудов договор, по отношение на което същите са постигнали съгласие за изменение, което, обаче, поради иниципираното от субекта на работодателска власт прекратяване на трудовоправната връзка, не е породило правния си ефект.

Що се отнася до основаниято за прекратяване на трудовото правоотношение, следва да се изясни, че съгласно трайно установената практика на касационната инстанция, вкл. формираната в постановените по реда на чл. 290 ГПК решение № 346 от 23.07.10 г. по гр. дело № 468/09 г. на ВКС, IV г. о., решение № 314/ 30.10.2014 г. по гр. д. № 840/2014 г., IV г. о., няма законова пречка мотивите в заповедта да се изчерпват с цитиране на правната норма, тогава, когато тя не предполага различни фактически основания, нито има нужда от излагане на допълнителни данни, формирали волята на работодателя, какъвто именно е процесният случай. В случая в уволнителната заповед субектът на работодателска власт е посочил, че трудовият договор се прекратява „поради сключен договор за управление“ и е препратил към връченото ден по-рано на ищеца предизвестие, в което уволнителното основание е посочено и чрез цифровото изражение на разпоредбата, с оглед на което не би могло да се приеме, че за служителя е налице неяснота относно фактическото основание за прекратяване на трудовия му договор, което с оглед спецификата си не предполага необходимост от излагане на допълнителни данни и обосновка от работодателя, различни от факта на сключване на договор за управление на предприятието, съставляващ уволнителното основание по чл. 328, ал. 2 КТ.

Понятието „ръководна длъжност“ е изяснено в константната практика на ВКС (в т.ч. в постановените по реда на чл. 290 ГПК решение № 442/08.06.2010 г. по гр. д. № 1621/2009 г., III г. о., решение № 111/12.03.2012 г. по гр. д. № 726/2011 г., IV г. о., решение № 388/ 06.12.2012 г. по гр. д. № 582/2012 г., III г. о. на ВКС и др.), като е прието, че в ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ се включват освен ръководителят и неговите заместници, също и други лица, на които е възложено ръководство на трудовия процес. Под ръководството на трудовия процес се разбира неговото организиране и планиране, разпределение на задачи между подчинените работници и служители, контролиране на тяхното изпълнение и пр. Характерът на длъжността като ръководна се определя не от нейното наименование, нито въз основа на включването ѝ в Националната класификация на професиите и длъжностите, а въз основа съдържанието на трудовите функции по длъжностната характеристика и съществуващата йерархическа структура в съответното предприятие. Служители от „ръководството на предприятието“ по смисъла на чл. 328, ал. 2 от КТ във вр. с § 1, т. 3 от ДР на КТ са служители, от чиято трудова функция пряко зависи дейността на предприятието или на отделни негови звена с оглед постигането на съответните цели по предмета на дейност на работодателя (така решение № 108 от 27.06.2019 г. по гр. д. № 4168 / 2018 г. на ВКС, III ГО; решение № 68 от 07.04.2015 г. по гр. д. № 2712 / 2014 г. на ВКС, III ГО). Следователно, определяща за квалификацията на дадена длъжност като ръководна е включената в нея трудова функция. Както бе изяснено, в случая към датата на прекратяване на процесното трудово правоотношение ищецът е заемал длъжността „началник управление „Инвестиционна дейност“ в „Булгартрансгаз“ ЕАД, доколкото по изложените вече съображения постигнатото между страните съглашение, обективизирано върху предложението от 01.10.2021г. за преназначаване, не е било породило правното си действие към датата на уволнението. Между страните не съществува спор, че

длъжността „началник управление „Инвестиционна дейност“ е ръководна по смисъла на разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ, положителен извод в какъвто смисъл би могъл да бъде формиран въз основа на разписаните в длъжностната характеристика за нея трудови функции, поради което и доколкото в исковата молба липса довод в тази насока (единственото оспорване е, че заеманата от служителя длъжност към момента на уволнението е различна от посочената в уволнителна заповед) следва да се приеме за установена първата материална предпоставка (касаеща субекта, по отношение на когото е приложимо уволнителното основание) за възникване на преобразуващото право на ответника да прекрати процесния трудов договор поради сключване на договор за управление.

Съгласно трайно установената практика на касационната инстанция, която настоящият съдебен състав иацяло споделя, в т. ч. постановените по реда на чл. 290 ГПК решения по ГД № 2512/2017 г. на III г. о., ГД № 430/2018 г. на III г. о., ГД № 819/2011 г. на IV г. о., решение № 351/31.10.13 по г. д. № 2188/13, IV ГО, решение № 230/8.06.15 по г. д. № 346/15, I ГО, решение № 718/21.1.210 по г. д. № 67/10, III ГО, решение № 249/4.07.13 по г. д. № 1358/12, IV ГО, от съдържанието на чл. 328, ал. 2 от КТ може да се направи извод, че законодателят е имал предвид сключването на договор за управление, който по своята правна природа е гражданскоправен договор за поръчка (мандатно правоотношение). Изясненият от практиката и доктрината смисъл, вложен в понятието „договор за управление“, е свързан с възлагане и преследване на бизнес цел (бизнес задача), която е същностното съдържание на договора. Бизнес задачата предполага определяне на конкретни икономически показатели, които управляващият следва да постигне относно производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции, а не формално посочване, за осъществяването на която е сключен договорът. Въз основа на бизнес задачата управляващият е длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време действието на договора...Преценката дали един договор, който при сключването му е определен като „договор за управление на предприятие“, има характера на такъв по смисъла на чл. 328, ал. 2 от КТ и дали въз основа на него могат да бъдат уволнявани служители от ръководството на предприятието, се прави, като се съобрази между какви страни е сключен, какви са възложените с него задачи и дали те са свързани с осъществяването на конкретна бизнес цел, т. е. дали се касае за хипотеза, при която договорът отговаря на изискванията да съдържа бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне, като въз основа на нея той е длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време на действието на договора- така решение № 108 от 27.06.2019 г. по гр. д. № 4168 / 2018 г. на ВКС, III ГО; решение № 32 от 25.02.2014 г. по гр. д. № 4502/2013 г. на ВКС. А в последващата цитираните решения практика на ВКС, обективизирана в постановеното по реда на чл. 290 ГПК решение № 144 от 4.07.2019 г. на ВКС по гр. д. № 4350/2018 г., IV г. о., ГК, се възприемат така изложените принципни постановки, като същите се допълват и доразвиват, като в отговор на поставения въпрос се приема, че „договорът е за възлагане на управлението, ако директорът се е задължил в определения срок, срещу възнаграждение, да постигне на свой риск определен стопански резултат, като е без значение дали договорът се сключва с ново лице, или с такова, което е имало предходен договор за управление, дали приетата от работодателя бизнес програма е нова, сходна или идентична с предходна програма; по чие предложение е приета програмата и дали тя се съдържа в самия договор или в други документи, стига да е налице връзка между тях, както и дали преди или след възлагане на управлението са поставени за изпълнение същите или изцяло нови задачи, в сравнение с тези на предходния управител.“

Установява се от представения с отговора на исковата молба протокол НС № 22/14.05.2021г. от проведено присъствено заседание на надзорния съвет на „Булгартрансгаз“ ЕАД, състояло се на 14.05.2021г., че надзорният съвет на дружеството- работодател е взел

решение за освобождаване и прекратяване на договорите за управление и контрол на Делян Валентинов Димитров и Владимир Асенов Малинов и е избрал за членове на управителния съвет на дружеството Делян Валентинов Димитров, Дарина Христова Колева и Владимир Асенов Малинов, като е задължил управителния съвет да проведе заседание, на което да избере изпълнителен член и председател на УС и е упълномощил председателя на НС да подпише от името на дружеството договори за управление. С решение от 28.05.2021г., от своя страна, управителният съвет на „Булгартрансгаз“ ЕАД е взел единодушно решение изпълнителен член на УС на дружеството да бъде Владимир Асенов Малинов, което решение е одобрено от НС с решение от същата дата, на която от името на дружеството председателят на НС е сключил с всеки от членовете на УС договори за управление и контрол с неизпълнителен член на УС на „Булгартрансгаз“ ЕАД, а Дарина Христова Колева в качеството си на председател на УС е сключила с избрания изпълнителен директор Владимир Малинов договор за управление и контрол с изпълнителен член на УС на „Булгартрансгаз“ ЕАД. За пълнота и прецизност, а и във връзка с наведения в първото по делото открито съдебно заседание довод в тази насока следва да се изясни, че дори и да се приеме, че договорът за управление с изпълнителния член на УС- изпълнителния директор Владимир Малинов, прекратил процесното трудово правоотношение, да не е сключен от името на дружеството от надлежен негов представител съобразно нормата на чл. 241, ал. 6 ТЗ, този договор е обвързал дружеството съобразно нормата на чл. 301 ТЗ, доколкото между страните не е спорно, че след сключването на договора за управление и двете страни по него са упражнявали правата и задълженията си по него, т. е. не е налице противопоставяне на приложението му. Напротив, сам ответникът се позовава на този договор, поради което нито той, а още по- малко трето за съглашението лице, би могъл да възразява, че договорът за вълагане на управлението от 28.05.2021г. не е обвързал дружеството.

От чл. 3 от договора се установява, че същият е сключен за срок от 5 години, а от чл. 4.5- че на изпълнителния директор е вменено задължение да участва в разработването и да осигурява изпълнението на годишните и дългосрочни финансови планове за целия срок на действие на договора, както и за всяка година по конкретни финансово- икономически показатели в съответствие с вътрешните правила на дружеството, като с факта на одобряването на тези планове от надзорния съвет те стават автоматично и без подписването на каквито и да било документи неразделна част от този договор. Принципно тази формулировка не е достатъчна, за да изпълни посочените в цитираната практика изисквания за необходимо съдържание на договора за управление, тъй като не поставя конкретни цели и конкретни икономически показатели, които управляващият следва да постигне. Както бе изяснено, обаче, няма законова пречка тези цели да са разписани извън самия договор- в друг акт или документ, стига да се намира във връзка със сключения договор. Настоящият съдебен състав намира, че именно такъв документ е представен по делото. В проведеното на 16.11.2022г. открито съдебно заседание е представен препис от Бизнес програма на „Булгартрансгаз“ ЕАД за периода 2021- 2025г., както и актуализации на същата, всички надлежно приети от НС, съдържащи конкретни цели (бизнес задачи), които изпълнителният директор на дружеството следва да постигне. Така например в раздели 7, 8 и 9 от бизнес програмата са заложили конкретни показатели и параметри, които следва да бъдат постигнати в краткосрочен и дългосрочен план при осъществяване на инвестиционната дейност, финансовата и социалната политика на дружеството, като същността и целесъобразността им не би могла да бъде преценявана от съда в хода на настоящото производство, доколкото се касае автономна преценка на работодателя, предпоставена от собственото му виждане за развитие на предприятието му, а и от спецификата на осъществяваната от него дейност.

В този смисъл настоящият съдебен състав намира, че сключеният на 28.05.2021г. договор за вълагане на управлението на „Булгартрансгаз“ ЕАД на Владимир Малинов в качеството му на изпълнителен директор на дружеството, представляващ по правната си

същност договор за поръчка или т. нар. мениджърски договор, притежава характеристиките на договор за възлагане на управлението по смисъла на нормата на чл. 328, ал. 2 КТ, доколкото отговаря на специфичните условия и притежава същностните характеристики на този договор, изведени в цитираната вече практика на касационната инстанция.

По изложените фактически и правни съображения настоящият съдебен състав приема за установено, че след сключването на договора за управление от 28.05.2021г. в правната сфера на изпълнителния директор е възникнало преобразуващото право едностранно да прекрати трудовото правоотношение с ищеца в качеството му на заемащ длъжност от ръководството на предприятието на основание нормата на чл. 328, ал. 2 КТ- по икономически съображения, без да излага допълнителни мотиви с оглед постигането на определени икономически резултати с нов управленски екип.

Неоснователно е заявеното с исковата молба възражение, че това право не е упражнено в предвидения в нормата на чл. 328, ал. 2 КТ срок, доколкото от датата на започване на изпълнението на договора за управление, за която следва да се приеме датата на влизането му в сила съгласно чл. 3 от договора- 28.05.2021г., до датата на уволнението- 07.10.2021г., са изминали по- малко от 9 месеца.

Негодно да обоснове извод за незаконност на уволнението е и обстоятелството, че работодателят не е провел процедурата по чл. 130а КТ преди прекратяването на трудовото правоотношение с ищеца. От една страна това е така, доколкото не се установява в случая да се касае за хипотеза на масови уволнения по смисъла на § 1, т. 9 от ДР на КТ, а от друга, доколкото провеждането на въпросната процедура не е част от фактическия състав на разглежданото уволнително основание, респ. непровеждането ѝ не е основание за незаконност на уволнението по чл. 328, ал. 2 КТ, в какъвто смисъл е и постановеното по реда на чл. 290 ГПК решение № 127 от 10.05.2010 г. на ВКС по гр. д. № 213/2009 г., IV г. о., ГК.

По изложените фактически и правни съображения искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за незаконност на уволнението и за неговата отмяна, както и обусловените от неговата основателност иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ следва да бъдат отхвърлени.

При този изход на спора пред настоящата инстанция разноси се следват единствено на ответника, комуто следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение за настоящото производство в размер на 360.00 лева, определено от съда на основание нормата на чл. 78, ал. 8 ГПК във вр. с чл. 37 ЗПП във вр. с чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Сторените от ищеца разноси следва да останат за негова сметка- така, както са извършени, а по арг. от нормата на чл. 78, ал. 6 ГПК държавната такса, дължима за разглеждане на исковите, както и заплатеният от бюджета на съда депозит за възнаграждение на вещото лице, извършило съдебно- счетоводната експертиза, не следва да бъдат присъждани в полза на СРС.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ исковите с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на С. С. К., ЕГН *****, обективизирано в Акт за прекратяване № 77/07.10.2021г. на изпълнителния директор на „Булгартрансгаз“ ЕАД, ЕИК 175203478, за възстановяване на С. С. К. на длъжността „специалист инвеститорски контрол“ в отдел „Инвестиционна дейност“ в

Дирекция „Ключови проекти и инвестиционна дейност“ на ответника, както и за осъждане на „Булгартрансгаз“ ЕАД да му заплати сумата от 44 179.74 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа поради уволнението за периода от 07.10.2021г. до 07.03.2022г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба- 11.11.2021г., до окончателно изплащане на задължението.

ОСЪЖДА С. С. К., ЕГН *****, да заплати на „Булгартрансгаз“ ЕАД, ЕИК 175203478, сумата от **360.00 лева**, представляваща юрисконсултско възнаграждение за настоящото производство.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис от него на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____