

РЕШЕНИЕ

№ 67

гр. С.З., 23.02.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – С.З., I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и пети януари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ДАНИЕЛА К. ТЕЛБИЗОВА-ЯНЧЕВА

Членове: НИКОЛАЙ ИЛ. УРУКОВ
АТАНАС Д. АТАНАСОВ

при участието на секретаря Таня Д. Кемерова М.а
като разглежда докладваното от ДАНИЕЛА К. ТЕЛБИЗОВА-ЯНЧЕВА
Въззивно гражданско дело № 20225500500771 по описа за 2022 година

Производството е образувано по въззивна жалба, подадена от И. П. И. от гр.С.З. против решение № 105 от 11.10.2022г., постановено по гр.дело № 501/2022г. по описа на Районен съд гр. Р., с което се отхвърлят като неоснователни предявените от И. П. И. срещу „М.М.-И.” ЕАД, вписано в търговския регистър с ЕИК *****, с адрес на управление гр. Р., искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ за отмяна на извършено със заповед № 16 от 15.06.2022 г. на изпълнителния директор прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца И. П. И. с „М.М.-И.“ ЕАД на основание чл. 328, ал. 2 КТ и за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „ръководител, вътрешен одит“.

Във въззивната жалба са наведени твърдения, че първоинстанционното решение е постановено при нарушаване на процесуалните и материалните правила, поради което и същото е неправилно, незаконосъобразно и протИ.речащо на житейската и правна логика. Сочи се, че обжалваното решение е постановено без да са обсъдени всички представени по делото доказателства, както и без да бъде направен задълбочен анализ на всички елементи на фактическия състав на чл.328, ал.2 от КТ. Въззивникът сочи, че не са били допуснати и направените от него доказателствени искания и

писмени доказателства, с които е искал да докаже, че характерът на извършваната от него работа не е ръководен и с този си отказ първоинстанционният съд е нарушил чл.143, ал.2 от ГПК, както и грубо е нарушил правото на защита на въззивника в съдебния процес. Относно наличието на договор за управление въззивникът сочи, че не е установено по безспорен начин дали издадената заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение е издадена от оправомощено лице. Освен това сочи, че съдът не е отчел факта, че поставената бизнес задача с одобрената бизнес програма на „М.М.-И.“ ЕАД не включва дейността по осъществяване на вътрешен одит на предприятието, като цитира чл.4 от Закона за независимият финансов одит, ДВ.бр.95/2016г., последно изменение бр.105/2020г., според който независимия финансов одит извършва проверка на годишните финансови отчети на „М.М.-И.“ ЕАД. Посочва, че в обхвата на извършените одитни ангажименти от Вътрешния одит в „М. М.-и.“ ЕАД не попада извършването на финансови одити, които имат отношение към бизнес програмата на дружеството в частта на очаквани

приходи, извършени разходи и финансов резултат са извършвани от външна одиторска фирма. Навежда оплаквания, че при постановяване на решението си, първоинстанционният съд нито е изследвал и анализирал твърденията му направени в писмената защита от 30.09.2022г., нито е взел предвид посоченото от него Тълкувателно решение. Въззивникът посочва, че първоинстанционният съд не е уважил направеното от него възражение за прекомерност на разноските.

Моли да бъде отменено обжалваното решение, като вместо него съдът постанови друго, с което да признае уволнението на И. П. И. за незаконно, да бъде постановена неговата отмяна, да го възстанови на предишната му работа съгласно чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ.

Моли, в случай, че съдът потвърди първоинстанционното решение, то на основание чл.248 от ГПК да измени решението в частта за разноските, като намали същите поради прекомерност на присъдения размер на адвокатското възнаграждение до размера на една минимална месечна работна заплата за страната. Претендира присъждане на направените по делото разноски.

Въззиваемият „М.М.-И.“ ЕАД, гр.Р., чрез адв.В. Е. М. от САК, взема становище, че обжалваното решение е правилно, обосновано, постановено в съответствие с материалния закон и при липса на допуснати съществени процесуални нарушения. Взема становища по всяко едно от оплакванията, направени във въззивната жалба, като излага подробни съображения.

Моли да бъде потвърдено обжалваното първоинстанционно решение, като изцяло законосъобразен съдебен акт. Претендира да му бъдат присъдени и направените разноски за настоящата инстанция, съобразно представения списък с разноските в размер на 2000 лв.

Съдът, като обсъди направените в жалбата оплаквания, извърши проверка на обжалвания съдебен акт, съгласно разпоредбата на чл.271 ал.1 от ГПК, при съвкупната преценка на доказателствата по делото, намери за

установено следното:

Предявени са обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ.

Производството е образувано по искова молба на И. П. И. срещу „М.М.-И.” ЕАД. Ищецът твърди, че е дългогодишен работник в ответното предприятие и с трудов договор № 13 от 08.02.1999 г. бил назначен като финансов ревизор, който бил на пряко подчинение на изпълнителния директор, като е заемал различни длъжности през времето, а последната заемана от него длъжност била „ръководител, вътрешен одит” въз основа на допълнително споразумение от 10.09.2016 г. Твърди, че на 15.06.2022 г. му било връчена заповед № 16/15.06.2022 г. за прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал. 2 от КТ - поради сключване на договор за възлагане управлението на „М.М.-И.” ЕАД с изпълнителния директор. Твърди, че уволнението е незаконно, тъй като изпълнителният директор няма изготвен и възложен бизнес план и бизнес задача по договора за управление. Твърди, че изпълнителният директор И.Ч. е с неясен статут, тъй като проведения конкурс бил публичен, а тя не била класирана на първо място за заемането, поради което валидността на заемане на длъжността и сключения договор за управление били под въпрос. Твърди, че съгласно структурата на предприятието на ответника и длъжностната му характеристика заеманата от него преди уволнението длъжност „ръководител, вътрешен одит” не била ръководна по смисъла на §1, т. 3 от ДР на КТ. Твърди, че бил пряко подчинен на изпълнителния директор, но бил и подчинен на одитен комитет съгласно ЗВОПС, не бил оторизиран да взема самостоятелни управленски решения, а само консултирал изпълнителния директор. Развива съображения, че длъжността му не е ръководна. Поради това иска от съда да постанови решение, с което да признае уволнението за незаконно и да го отмени, да го възстанови на заеманата преди уволнението длъжност „ръководител, вътрешен одит”. Претендира разноски. Представя писмена защита.

В срока по чл. 131 от ГПК са постъпили два отговора от ответника „М.М.-И.” ЕАД, в който вземат становище, че исковите са допустими, но неоснователни. Не оспорва, че ищецът е заемал длъжността „ръководител, вътрешен одит” въз основа на трудов договор и допълнително споразумение от 10.09.2016 г., което било едностранно прекратено от работодателя на основание чл. 328, ал. 2 КТ със заповед № 16/15.06.2022 г., връчена на 15.06.2022 г. на ищеца, при условията на чл. 220, ал. 1 КТ. Твърди, че фактическото основание за прекратяване на трудовия договор бил сключен договор за възлагане на управление № РД-ЛС-ММИ-52 от 07.02.2022 г., с който било възложено управлението на дружеството, считано от 31.01.2022 г., на новоизбран член на СД И.Ч., и приложена към договора бизнес програма, представляваща неразделна част към него, всички те след съответно решение на СД на „БЕХ“ ЕАД и решение на СД на „ММИ“ ЕАД. Твърди, че изпълнителният директор бил избран и назначен до провеждане на нова конкурсна процедура за номиниране на член представител на държавата в СД.

Твърди, че вписването в ТР било извършено на 31.01.2022 г., съответно договорът влезнал в сила на 01.02.2022 г., тоест реално започнал да действа. Твърди, че с въпросния договор за управление и приложената към него бизнес задача, на изпълнителния директор било възложено изпълнение на конкретна стопанска задача с конкретни икономически показатели, с цел и очакван резултат. Излага подробни съображения за законосъобразността на едностранното прекратяване на трудовия договор, в това число и за ръководния характер на длъжността „ръководител, вътрешен одит”. Оспорва всички твърдения на ищеца относно незаконосъобразността на уволнението. Иска от съда да отхвърли исковете като неоснователни и недоказани. Претендира разноски. Представя писмена защита.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, въззивният съд намира следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ, освен в случаите по ал. 1, служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ и поради сключването на договор за управление на предприятието, като уволнението може да бъде извършено след започване на изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца. Основанието за прекратяване на безсрочния трудов договор по реда на чл. 328, ал. 2 КТ представлява безвиновно основание за уволнение на служителите. Основанието за уволнение в този случай е сключването на нов договор за управление с изпълнителния директор на дружеството. Необходимостта от прекратяване на трудовото правоотношение е в резултат на поставените задачи за успешно управление на стопанската дейност и изпълнението на определена бизнес програма от новия изпълнителен директор, който следва да подбере екипа, с който да работи. За да може да направи преценка на качествата на стария екип и да провери тяхната способност да се справят с новите задачи, на новия изпълнителен директор е даден срок - 9 месеца от момента, в който е започнало изпълнение на договора. Това означава не само договорът за управление да е сключен, но и да е започнало неговото изпълнение, т.е. съответният изпълнителен директор да е вписан в търговския регистър и той да е пристъпил към реално изпълнение на своите задължения и упражняване на правата си по договора. Основанието за уволнение е именно сключеният нов договор за управление, като преценката на новия изпълнителен директор кога да уволни е суверенна и не подлежи на съдебен контрол. При липса на договор за управление трудовите договори не могат да бъдат прекратени на това основание. Това основание се прилага само за уволнението на ограничен кръг от служители - „служители от ръководството на предприятието”. При липса на други указания, за изясняване на това понятие следва да се има предвид § 1, т. 3 от ДР на КТ, съгласно който „ръководство на предприятието” е ръководителят на предприятието, неговите заместници и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес, включително и в поделение на предприятието, както и колективните изборни органи за управление.

Установяването на законосъобразността на уволнението на това основание предполага доказване на фактическия състав, включващ сключен договор за управление, извършено уволнение в 9-месечния срок от започване изпълнение на договора на лице от ръководството на дружеството.

По делото са безспорно установени следните обстоятелствата, а именно, че ищецът е заемал длъжността „ръководител, вътрешен одит” при ответника въз основа на трудов договор и сключено към него допълнително споразумение от 10.09.2016 г., както и че на 15.06.2022 г. му била връчена заповед № 16/15.06.2022 г. за едностранно прекратяване от работодателя на основание чл. 328, ал. 2 КТ и при условията на чл. 220, ал. 1 КТ на трудовото правоотношение.

По делото е представено и прието като писмено доказателство предизвестие /л.41/, с което ответното предприятие „М.М.-И.” ЕАД, чрез изпълнителния директор, на основание чл. 328, ал. 2 КТ е предизвестило ищеца И. И., че от деня, следващ деня на връчването му, ще бъде прекратен трудовия договор на ищеца за заеманата длъжност „ръководител, вътрешен одит”, поради сключване на договор № РД-ЛС- ММИ-52 от 07.02.2022 г. за възлагане управлението на „М.М.-И.” ЕАД, в сила от 31.01.2022 г., и приложена към него бизнес-програма за периода 2022-2026 г. Предизвестието е връчено лично на ищеца на 15.06.2022 г. едновременно с връчването на заповед № 16/15.06.2022 г., двата документа, подписани от изпълнителния директор на ответното предприятие, с която на основание чл. 328, ал. 2 КТ е прекратено трудовото правоотношение на ищеца, считано от 16.06.2022 г., като е посочено на основание чл. 224, ал. 1 КТ да се изплати обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на общо 26 дни и на основание чл. 220, ал. 1 КТ за неспазен срок на предизвестието в размер на 1 БТВ за 30 работни дни. С оглед на гореизложеното съдът намира, че трудовото правоотношение на ищеца, възникнало със сключването на трудов договор № 13/08.02.1999 г., последно изменен с допълнително споразумение от 10.09.2016 г., е прекратен едностранно с предизвестие от ответника, за което е издадена констатираща прекратяването и оспорена от ищеца заповед № 16/15.06.2022 г.

Въззивният съд намира, че предизвестието и оспорената заповед са издадени от компетентното лице, носител на правото да прекратява трудовите договори с работниците и служителите в ответното дружество, а именно изпълнителният директор съгласно чл. 244, ал. 4 и ал. 7 ТЗ /служебно направена справка в търговския регистър по ЕИК на ответника съгласно чл. 11, ал. 1 във вр. чл. 23, ал. 6 ЗТР/.

По делото се установява от представения договор № РД-ЛС- ММИ-52 от 07.02.2022 г. за възлагане управлението на „М.М.-И.” ЕАД на изпълнителен член на съвета на директорите /част от поверителната информация по делото/, че същият съгласно т.11, т. 2 влиза в сила от вписване в търговския регистър на решението на СД на „М.М.-И.” ЕАД за избор на довереника като изпълнителен директор. На 31.01.2022 г. с вписване

№ 20220131171840 е вписано в търговския регистър обстоятелството, че Илза Миткова Чинкова е представляващ дружеството, т.е. на 31.01.2022 г. е започнало изпълнението на договор № РД-ЛС-ММИ-52 от 07.02.2022 г. за възлагане управлението на „М.М.-И.” ЕАД на изпълнителен член на съвета на директорите и в законовия 9- месечен срок по чл. 328, ал. 2 КТ са връчени на ищеца предизвестието и заповед № 16/15.06.2022 г. за прекратяване на трудовото му правоотношение на основание чл. 328, ал. 2 КТ.

Основният спорен въпрос, относим към първата предпоставка за законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение, е свързан с това дали сключеният договор за управление съдържа конкретна бизнес задача по смисъла и за нуждите на чл.328, ал.2 КТ. В практиката на ВКС са приети правни разрешения, съгласно които всеки договор за управление трябва да съдържа бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващото предприятие трябва да постигне, а именно - производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции, а въз основа на бизнес задачата, управляващото е длъжен да разработи бизнеспрограма, която следва да предложи и изпълни по време на действие на договора. В тези правни разрешения се съдържа и разбирането, че възнаграждението на управителя на предприятието трябва да бъде обвързано от постигнатите финансови резултати, като при неизпълнение на програмата, той носи икономическа отговорност. С оглед на тези особености на договора за възлагане на управление и за постигане на зададените стопански цели на управителя е предоставена възможност да сформира управленски екип, поради което в негова полза е регламентирано и потестативното право по чл. 328, ал. 2 КТ. Това тълкуване на закона е намерило отражение в решение № 76 от 27.03.2012 г. на ВКС по гр.д. № 937/2011 г., III ГО; решение № 481 от 13.12.2011 г. на ВКС по гр.д. № 168/2011 г., IV ГО; решение № 249 от 04.07.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1358/2012 г., IV г. о., ГО и др.

В посочените съдебни актове, както и в други такива - напр. решение № 230 от 08.06.2015 г. на ВКС по гр.д. № 346/2015 г., IV ГО, решение № 261 от 30.10.2017 г. на ВКС по гр.д. № 593/2017 г., IV ГО и др., са обосновани и още допълнителни разрешения по изясняване точния смисъл на чл. 328, ал. 2 КТ, а именно - че стопанската цел и конкретните бизнес задачи могат да бъдат възложени както с новия договор за управление на предприятието, така и с други документи, стоящи извън него и съставени преди или след сключването на самия договор. Същественото е, че при възлагане на управлението се преследва определена стопанска цел, за чието изпълнение е предоставена възможност на управителя да сформира нов управленски екип в деветмесечен срок. В този смисъл, за да бъдат упражнени правата по чл. 328, ал. 2 КТ, при сключването на нов договор за управление е достатъчно да има икономически (бизнес) план в предприятието, независимо дали преди или след възлагане на управлението са поставени за изпълнение същите или изцяло нови задачи в сравнение с тези на предходния управител.

Въззивният съд намира за неоснователни възраженията на въззивника за нищожност на договора за управление на изпълнителния директор, за липсата на бизнес програма, за липсата като цяла на работодателска компетентност от страна на конкретния изпълнителен директор. Видно е от приетата по делото „бизнес програма 2022-2026 г.“, която е неразделна част от договора за възлагане на управлението като актуализация на „бизнес програмата 2021-2025 г.“ /виж последната част от договора, касаеща приложение № 1/, че такава е налична от 16.02.2022 г., заменяща предишната „бизнес програма 2021-2025“, и същата е одобрена от СД на ответното дружество и от СД на „БЕХ“ ЕАД. В договора за управление /в т.4.7/ е предвидена възможност за намаление размера на възнаграждението на изпълнителния директор в случай, че не изпълнява решение на СД на БЕХ ЕАД, Устава на дружеството или действа в нарушение на задълженията по договора, както и възможност /т.8/ за допълнителни възнаграждения в случай на нарастване на счетоводната печалба. Тази Бизнес програма е приложена като доказателство по делото и от същата е видно, че съдържа анализ на бизнеса, стратегия, маркетингов план с конкретни икономически показатели, производствен план с конкретни технически показатели, дейности с инвестиционен характер, дейности по управление на човешките ресурси, финансов план и пр., като съдържа бизнес задачи с конкретни икономически и финансови показатели.

Следователно в предприятието са били поставени за изпълнение конкретни стопански цели с бизнес планове за периоди преди, по време и след сключването на Договора за управление, тези бизнес планове изрично са приети от новия управител чрез изразеното съгласие същите да се считат неразделна част от договора за управление, а също така и възнаграждението на управителя на предприятието е обвързано от постигнатите финансови резултати. С оглед актуалната съдебна практика, всички тези обстоятелства, водят до извода, че по силата на сключения договор за възлагане на управление в полза на И.Ч. е предоставена възможност да сформира управленски екип и е налице първата предпоставка за възникване на потестативното право по чл. 328, ал. 2 КТ.

Съдът намира за напълно ирелевантно за работодателската правоспособност обстоятелството дали изпълнителният директор е внесъл гаранция за добро управление, каквито възражения прави ищеца, но пък е установено по делото, че изпълнителният директор е внесъл нужната гаранция. Без никакво значение към работодателската правоспособност е по какъв начин изпълнителният директор е заел длъжността, дали чрез конкурс, на кое място е била класирана при участие на конкурс, в случай да е била избрана от нужните лица, имащи правото да избират изпълнителния директор. От всички писмени доказателства се установява наличието на валидно упражнена от страна на изпълнителния директор на ответното дружество работодателска правоспособност.

В обобщение следва да се посочи, че е налице първата предпоставка на

разпоредбата на чл.328 ал.2 от КТ, поради наличието на сключен договор за управление на предприятието. А това е така, тъй като имаме валиден надлежен договор за управление на предприятието/ договорът е сключен – до провеждане на конкурс за избор на член на Съвета на директорите, респ. изпълнителен член. Няма забрана той да бъде сключен за такъв срок, а дори при подписването му да е била налице несъвместимост с изискването на чл. 20 ЗПП, това не се отразява на неговото съдържание и не го прави нищожен. Самият договор не противоречи на закона, принципал на "ММИ" ЕАД е "Б.Е.Х." ЕАД и негов изпълнителен член е подписал договора от страна на държавата. Назначеният до провеждане на конкурс изпълнителен директор разполага с възможността да прилага чл. 328, ал. 2 КТ, доколкото общата правна норма от КТ и приложимите специални такива не предвиждат изключване на това специално уволнително основание за ръководители, чийто договор за управление е сключен временно и/или е в зависимост от определено условие, както е в случая - до провеждане на конкурс. В този смисъл константната съдебна практика на ВКС - реш. № 259/20.12.17 по г. д. № 1235/17, IV ГО, опр. № 97/28.01.16 по г. д. № 5959/15, IV ГО, опр.№104 от 24.01.2023г. на III ГО. Неоснователни са и оплакванията, касаещи бизнес задачата и бизнес плана.

С договора за управление по смисъла на чл. 328, ал. 2 КТ собственикът на едно предприятие /или негов представител/ възлага на друго лице управлението на предприятието с оглед постигането на определена стопанска цел. Обемът правомощия на изпълнителния директор се определя от мандата, който му е възложен да изпълнява, а последният зависи от задачите, включени в този мандат. Предметното съдържание на договора, както и срока на действието му се определят свободно от страните, освен в случаите, когато нормативен акт съдържа уредба, която следва да се съобрази, в т. ч. и относно максималния срок, за който може да се сключи такъв договор /напр. - чл. 26 от Правилника за реда за упражняване правата на държавата в търговските дружества с държавно участие в капитала, чл. 63 ЗЛЗ, чл. 171 ЗГ и др./. С оглед променливостта на икономическите фактори, принципалът е свободен в преценката си за времето, в което следва да се постигне изпълнение на съответния икономически резултат, респ. може да сключва поредица от договори за управление за по-кратък или по-дълъг срок от време. Право да приложи специалното уволнително основание по чл. 328, ал. 2 КТ има изпълнителния директор, с когото е сключен такъв договор за възлагане на управлението, по който лицето се е задължило в определения срок, срещу възнаграждение, да постигне на свой риск определен стопански резултат.

В създадената по приложението на нормата на чл. 328, ал. 2 КТ практика на ВКС се приема, че е без значение дали договорът се сключва с ново лице или с такова, което е имало предходен договор за управление, дали бизнес програмата е нова, сходна или идентична; 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. За законността на уволнението по чл. 328, ал. 2 КТ е необходимо служителят, чийто трудов договор се прекратява, да е лице от ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ, а потестативното право на управляващия предприятието на работодателя може да се упражни в 9-месечен срок след започване изпълнението на новия договор за управление. Всички тези предпоставки следва да са налице към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, за да е осъществен фактическият състав по чл. 328, ал. 2 КТ. Законът не поставя други изисквания, респ. не въвежда ограничения, за да може лицето, разполагащо с работодателска власт, да упражни правото си да прекрати договорната връзка при условията на чл. 328, ал. 2 КТ. Нито общата трудовоправна норма, нито приложимите в случая специални норми, не предвиждат изключване на специалното уволнително основание по чл. 328, ал. 2 КТ за ръководители, чийто договор за управление е сключен за по-малък срок и/или е в зависимост от настъпване на определено условие /напр. - до провеждане на конкурс за нов управител/. Договорът за управление винаги е срочен, но срокът му е без значение за правото на уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ. Следователно, фактическият състав на основанието по чл. 328, ал. 2 КТ възниква и при договор за управление сключен за по-кратък срок, или с оглед настъпване на бъдещо събитие, предвидено като основание за прекратяване на гражданския договор с изпълнителния директор, щом са налице всички останали предпоставки - с договора за управление да е поето задължение за постигане на определен стопански резултат; служителят, чийто трудов договор се прекратява, да е лице от ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ; правото на уволнение да е упражнено в 9-месечния срок след започване изпълнението на новия договор за управление.

С оглед на гореизложените съображения, въззивният съд намира за неоснователно възражението направено от въззивника както и позоваването му на представеното в съдебно заседание решение №6 от 11.01.2023г., постановено по в.гр.д.№ 688/2022г. по описа на ОС-С.3. Втори Граждански състав. Приетото от въззивната инстанция в това решение и сочените от въззивният съд съдебни актове не съставляват актуална и константна практика на ВКС, а такава е цитираната по-горе от настоящия съдебен състав. /реш. № 259/20.12.17 по г. д. № 1235/17, IV ГО, реш. № 68/16.05.18 по г. д. № 3105/17, III ГО, опр.№104 от 24.01.2023г. на III ГО/.

В конкретния случай е видно, че между датата на начало на договора за възлагане на управлението - 31.01.2022 г., и датата на прекратяване на ТПО - 15.06.2022 г., е налице срок по-малък от 9 месеца.

Поради установеното сключване на договор за възлагане на управлението на дружеството и осъществено прекратяване на трудовия договор на ищеца в 9-месечния срок по чл. 328, ал. 2 КТ следва да се разгледа въпроса дали заеманата от ищеца преди уволнението длъжност „ръководител, вътрешен одит” е ръководна по смисъла на §.1, т. 3 от ДР на КТ, който е втори

основен спорен въпрос между страните.

Съгласно легалното определение на понятието „ръководство на предприятието“, дадено в §1, т.3 от ДР на КТ, в ръководството на предприятието се включват освен ръководителя и неговите заместници, също и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес. От тази разпоредба е видно, че приложното поле на чл. 328, ал. 2 КТ обхваща и лицата, които съобразно своите трудови задължения ръководят трудовия процес, без значение на кое управленско равнище се намират. В този смисъл в „ръководството на предприятието“ са включени всички лица, които притежават ръководни, организаторски и контролни функции по отношение на определени лица или по отношение на производствената и служебната дейност. Тези служители са от управленския екип на работодателя и за да се облекчи управлението на предприятието ръководителят, комуто е възложено управлението на дружеството или поделението - работодател, по силата на договор за възлагане на управление, може да промени в 9-месечен срок от сключването на този договор членствения състав на своя управленски екип. В това се изразява нормативната цел на разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ и тази преценка на ръководителя е автономна, субективна, поради което не подлежи на съдебен контрол. На такъв контрол подлежи единствено преценката дали служителят, чието трудово правоотношение се прекратява, е част от ръководството на предприятието. Разрешаването на този въпрос трябва да се извършва въз основа на конкретните факти за всеки случай, но очертаните от съдебната практика два основни критерия за определяне на една длъжност като ръководна са следните: какво е мястото на длъжността в системата на управление на предприятието и какви са възложените на служителя трудови функции, съгласно длъжностната му характеристика.

В обжалваното решение първоинстанционния съд е обсъдил задълбочено всички относими въпроси и е достигнал до правилния според въззивния съд извод, че ищецът, като заемащ длъжността „Ръководител, вътрешен одит“ се явява лице заемащо ръководна длъжност по смисъла на посочената по-горе разпоредба. С оглед на това и на основание чл.272 ГПК въззивният съд препраща към мотивите на РС-Р. в тази им част, тъй като ги споделя напълно като правилни и законосъобразни.

В обобщение на изложеното, настоящият съдебен състав приема, че е налице и последната предпоставка за упражняване правото на ръководителя по чл. 328, ал. 2 КТ, тъй като длъжността, която е била заемана от ищеца, представлява част от ръководството на предприятието по смисъла на посочената разпоредба - пряко и непосредствено е подчинена на изпълнителния директор на дружеството, възложени са му ръководни функции по отношение на определени лица и работата на отдела е свързана със служебната дейност на дружеството и постигане на поставените в договора за управление стопански цели. В този смисъл е и трайно установената практика.

Предвид гореизложено, въззивният съд намира, че в полза на

работодателя е съществувало и е надлежно упражнено правото да прекрати трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 2 КТ, поради което уволнението на ищеца Ива П. И. е законно, а предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е неоснователен.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Искът е обусловен от незаконността на уволнението. Предвид неоснователност на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се налага извод, че следва да се отхвърли и искът за възстановяване на ищеца на заеманата до уволнението длъжност „ръководител, вътрешен одит”.

По отношение на присъдените с първоинстанционното решение разноски въззивният съд намира, че същото е правилно и законосъобразно. Ищецът в първоинстанционното производство /въззивник в настоящото производство/ И. П. И. е направил възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение на другата страна едва с представената по делото писмена защита, представена след проведеното последното съдебно заседание. Това възражение за прекомерност на разноските е следвало да бъде заявено до приключване на съдебното заседание, с което приключва делото пред съответната инстанция, а това не е сторено. С оглед на това и правилно районният съд не го е разгледал и обсъдил, тъй като същото е направено несвоевременно.

Предвид гореизложените съображения, настоящата инстанция намира, че обжалваното решение е правилно и законосъобразно изцяло, поради което следва да бъде потвърдено като такова. При постановяването му не са допуснати нарушения на материалния и процесуалния закони, изводите съответстват на събраните по делото доказателства.

С оглед изхода на делото пред настоящата инстанция – неоснователност на въззивната жалба, следва да се присъдят на въззиваемият направените разноски пред въззивната инстанция, които са в размер на 2000лв., представляващи направените разноски пред въззивната инстанция – адвокатско възнаграждение, съобразно представения списък са разноските по чл.80 от ГПК. Въззивникът не е направил възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение.

Водим от горните мотиви, Старозагорския Окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 105 от 11.10.2022г. постановено по гр.дело № 501/2022г. по описа на Районен съд гр. Р..

ОСЪЖДА И. П. И., ЕГН *****, с адрес гр. С.З., ул. „*****”, да заплати на „М.М.-И.” ЕАД, вписано в търговския регистър с ЕИК *****, с адрес на управление гр. Р., ул. „*****”, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК сумата от 2000 лв. /две хиляди лева/,

представляващи направените разноси пред въззивната инстанция - разноси за адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС на РБ при наличието на касационните основания по чл.280 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____