

РЕШЕНИЕ

№ 71

гр. Благоевград, 17.02.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на трети февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Вера Г. Коева

при участието на секретаря Филка Кр. Сотирова
като разгледа докладваното от Вера Г. Коева Гражданско дело № 20211210102267 по описа за 2021 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по делото е образувано въз основа на подадена искова молба от ИВ. М. ИВ., с ЕГН *****, с адрес в гр. Б., ул. „П.“ № , ет. , обл. Б. против: “М. К. К. Б.” ЕООД, със седалище и адрес на управление гр. С., п. к. , район „М., бул. „Ц. ш.“ километър, с ЕИК , представлявано от управителите Ф. К. А. - държава Б., Д. Н. Б. - държава Г. Н. Л. Й.Г. - държава Ф. с начин на представляване двамата от управителите Заедно, с която са предявени следните искове:

-за признаване за установено, че заповедта за уволнението на ищеца № 24/08.07.2021 година, подписана от управителя Н. Л.Й. Г. и от Ф. К. А., е нищожна, като се иска да се отмени, поради липса на представителна власт, тъй като е подписана от един, вместо от двамата управители на дружеството, като в случай , че се приеме за действителна - да се признае уволнението за незаконно и да се отмени Заповед № 24/08.07.2021 година, подписана от управителя Н. Л. Й. Г. и от Ф. К. А., на “М. К. К.Б.” ЕООД, със седалище и адрес на управление гр. С. район „М.“, бул. „Ц. ш.“ километър, представлявано от управителите Ф.К. А. -държава Б. Д.Н. Б.- държава Г., Н. Л.Й. Г. - държава Ф. с начин на представляване, двамата от управителите Заедно, като незаконосъобразна и незаконна, издадена от лице, което няма право да издава заповеди за прекратяване на трудов договор, като се признае уволнението на ИВ. М. ИВ., с ЕГН *****, за незаконно на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ.

-На основание чл. 344, ал. 1, т. КТ – за възстановяване на ищеца на заеманата от него длъжност преди незаконното уволнение, а именно: “Търговски управител”/Ръководител търговски екип в Магазин „М. Б., находящ се в гр. Б., ул. „З. ш.“ №

- за осъждане на ответника М.К. К.Б.” ЕООД, със седалище и адрес на управление гр. С. район „М., бул. „Ц. ш. километър, представлявано от Н. Л.Й. Г. - управител, да заплати на ищеца обезщетение на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ, в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е бил без работа поради незаконното уволнение, а именно сума в размер на 6 brutни работни заплати: 12 165.84 лв. /при посочено последно brutно, месечно възнаграждение в размер на 2 027,64 лв./, ведно със законната лихва от датата на завеждане на исковата молба в съда, до окончателното заплащане на вземането.

Претендира се и осъждане на ответното дружество да заплати сторените от ищеца разноси по делото, включително адвокатско възнаграждение. Препис от исковата молба е връчена на ответника, който не е подал отговор.

Твърди се в ИМ , че по силата на сключен между страните трудов договор № 02 от 04.01.2012 г. ищецът е назначен на длъжността “Ръководител Стокова презентация”, категория персонал „Клас 4”, с код по НКПД 4321 3024, в “М. К. К. Б.” ЕООД, като трудовите си задължения изпълнявал в магазин „М.“ гр. Б. и в рамките на целия регион обслужван от магазина, съгласно сключен договор между него и ответното дружество. Твърди се, че е работил съвестно и отговорно - десет години за ответното дружество, като е изпълнявал различни длъжности, преназначаван е и му е променяна местоработата на обекти в различни градове. С допълнително споразумение № 80 от 27.08.2018 година, към трудов договор № 2 от 04.01.2012 година, длъжността му се променила на „Търговски управител“, с код по НКПД 24215030, категория персонал „Клас“ 2 /Административни специалисти/.

Твърди се, че на 08.07.2021 година му е връчена Заповед № 24/08.07.2021 година, подписана от управителя Н. Л.Й. Г. и от Ф. К.А., също управител в ответното дружество, с която се прекратява трудовия му договор на длъжността “Търговски управител”/Ръководител търговски екип, в Магазин „М. Б., находящ се в гр. Б. ул. „З. ш.“ № , на основание чл. 328, ал. 2 от КТ, като основание за прекратяване на трудовия договор се изтъква Решение от 30.03.2021 година на едноличния собственик “М. К. К. Б. ЕООД, както и на основание чл. 141 , ал. 7 от Търговския закон се е сключил на договор за управление на “М. К. К. Б. ЕООД с управителя Н.Л.Й. Г., френски гражданин, роден на 24.04.1966 г., с оглед на което работодателя е решил трудовото му правоотношение да бъде прекратено.

Излагат се няколко фактически основания въз основа на които се счита обжалваната заповед и извършеното с нея уволнение за незаконосъобразни: неспазване на императивните изисквания за прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото в заповедта основание, като се счита, че е налице злоупотреба с права, като посоченото основание за уволнение е само формално и представлява злоупотреба с право от страна на работодателя. В случая злоупотребата с права с изразява в това, че работодателя не цели оптимизиране и нова организация на работния процес, нито се цели постигането на никакви конкретно заложи цели за предприятието. В конкретния случай работодателя е използвал правото си да подбере нов екип от работници/служители, уволнявайки ищеца, без да се съобрази с факта, че длъжността му не попада в кръга на ръководните длъжности.

Твърди се, че заповедта за уволнение е изцяло незаконосъобразна, тъй като в конкретния случай не са налице императивните изисквания на законодателя за издаването ѝ, поради факта, че не са спазени изискванията на материалния и процесуалния закон, както и не са осъществени предпоставките за прекратяване на трудово правоотношение на основание чл. 328, ал. 2 от КТ.

Излага правни съждения относно посоченото от работодателя основание за прекратяване на ТПО, в смисъл, че правото на уволнение по чл. 328, ал. 2 от КТ е винаги по икономически съображения. Сочи се, че съдебната практика еднозначно приема, че при сключване на нов по време договор за управление, независимо дали е с ново лице или такова, което е имало предходен договор за управление, съществено е всеки такъв договор за управление да съдържа бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне - производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължение, инвестиции, а въз основа на задачата, управляващият е длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време на действие на договора. За ефективното изпълнение на тези задачи, законът предоставя право на новия управител да подбере управленския си екип, със съвместните усилия, на който да ги постигне. Само по себе си сключването на договор за управление, обаче не е достатъчно основание за уволнение по чл. 328, ал. 2 от КТ, като е необходимо пред новия управител да са поставени съответни икономически цели, бизнес задача или програма, за постигането, на които би било обосновано прекратяването на трудовото му правоотношение. Твърди се, че липсата на поставени икономически цели и план за тяхното постигане, обосновава незаконосъобразност на уволнението на това уволнение и се цитира съдебна практика в тази насока. При поддържане на съображения в горната насока, ищецът счита, че такава бизнес програма в ответното дружество липсва или ако тя е налице, то няма очертани ясни цели и начини за тяхното постигане.

На следващо място се сочи, че съгласно чл. 328, ал. 2 от КТ служителите на предприятието могат да бъдат уволнени, само ако са от кръга на ръководните такива. В параграф 1, т. 3 ДР на КТ е определено кои длъжности могат да се сметат за ръководни за предприятието, освен ръководителя и неговите заместници, това са и всички други лица, на които е възложено ръководство на трудовия процес - планиране, организиране, контролиране, отговорност за дейността на предприятието във всичките му сфери на дейност. Следователно, за да попада уволнението в хипотезата на чл. 328, ал. 2 от КТ, съществено е какви са трудовите функции, подчиненост и отговорности на длъжността, а не нейното наименование. Както и че ръководството на трудовия процес е възможно да се осъществява от лицето, заемащо съответната длъжност, както в рамките на цялото предприятие, така и в поделение на предприятие, както и в колективните изборни органи за управление, но както е прието в мотивите на Решение № 249/04.07.2013 година на ВКС, не и в случаите на осъществявано ръководство на трудовия процес, когато ръководещият от своя страна е организационно подчинен едновременно на преките си административни ръководители в съответното поделение, още и на служителите от дирекциите и на ръководителите на самостоятелните отдели, служби и звена в съответното предприятие, т. е. съществува опосреденост от множество други служители, стоящи в организационно - йерархическата структура между него и ръководителя на предприятието, с когото е сключен договор за управление.

Като в тази връзка се твърди, че длъжността, която е изпълнявал ищеца не е бил пряко подчинен на управителя на ответно дружество - Н. Л. Й. Г. нито е заемал длъжност, от която пряко зависи дейността на предприятието ответник. Като според длъжностната му характеристика административно е бил на пряко подчинение на управителя на магазина, а функционално на „Ръководител отдел“, „Ръководител стокови наличности“, „Старши ръководител стокова презентация“, „Ръководител стокова презентация, служители в магазина“. Освен това видно от длъжностната му характеристика, както и от Допълнителното споразумение № 80 от 27.08.2018 година, към трудов договор № 2 от 04.01.2012 година, се твърди, че длъжността му попада в категория персонал „Клас“ 2 /Административни специалисти/, с код по НКПД 24215030. Всички длъжности изброени в категория „Клас 2“ не са ръководни, а са длъжности попадащи в „клас“, „подклас“ и „група“: Специалисти- 2, Административни специалисти- 242, Анализатори по управление и организация- 2421. Ръководни длъжности са само изброените в категория "Клас 1". Следователно, за да попадне в хипотезата на чл. 328, ал. 2 от КТ е важно не наименованието на длъжността, а да се изследва същността на работата, която извършва, тъй като наименованието на длъжността, само по себе си не я превръща автоматично в ръководна.

Твърди се, че предвиденото от законодателя право да прекрати трудовото правоотношение на основание чл. 328 от КТ, се упражнява чрез отправено писмено предизвестие до уволнения работи и к/служител, което поражда правно действие от момента на връчването му, каквото не е отправено писмено предизвестие, с което е нарушен предвиденият в КТ императивен ред за упражняване на правото на уволнение от страна на работодателя, което обуславя категоричният извод за незаконосъобразност на оспореното уволнение, което следва да бъде отменено.

Посочва се, че видно от представените Допълнително споразумение и Заповед за уволнение ясно личи, че има разминаване в подписите на управителите на дружеството, а именно: Ф.К. А. и Н.Л.Й. Г., което води до въпроса кои са лицата подписали заповедта за уволнение, на кой са подписите и кое е лицето подписало споразумението. В този смисъл се оспорват подписите в Заповедта за уволнение на управителите Ф. К. А. и Н. Л. Й. Г., и съответно, ако това не са техните подписи, кой е подписал Заповедта за уволнение и имат ли необходимите делегирани права да подписват такива документи, защо не е описано в заповедта или съответно в споразумението този факт. Следователно, ако това не са подписите на управителя Ф. К. А. и управителя Н. Л. Й. Г., би довело до нищожност на заповедта за уволнение, поради липса на представителна власт - подписана от един, вместо от двамата управители, както и евентуално подписана от трето лице без делегирани за това права. В подкрепа на този извод е факта, че в актуалното състояние на дружеството в Агенцията по вписвания е изрично е посочено, че двама от управителите винаги заедно осъществяват представителна власт на това дружество. Този факт „винаги заедно“ изрично е посочен. В заповедта никъде не е описана и легитимацията кои представлява дружеството и кои е издал Заповедта за уволнение, кой я е връчил и с какви права е в ответното дружество.

Към исковата молба са представени писмени документи, които се иска да бъдат приети като доказателства по делото, тъй като ще установят твърденията изложени в молбата - Заповед № 24/08.07.2021; 2. Трудов договор № 2/04.01.2012 година; 3. Трудова книжка серия Б № 059984 г.; 4. Допълнително споразумение № 243/24.10.2019 година; 5. Допълнително споразумение № 150/12.07.2012 година; 6. Допълнително споразумение № 100/20.10.2017 година; 7. Допълнително споразумение № 50/02.05.2018 година; 8. Допълнително споразумение № 141/07.12.2018 година; 8. Допълнително споразумение № 80/27.08.2018 година; 9. Удостоверение изх. № 56/09.07.2021 година за изплатени трудови възнаграждения от работодателя; 9. Длъжностна характеристика;

Направено е също така искане да бъде задължен ответника за датата на първото по делото съдебно заседание да представи: Личното трудово досие на ищеца - в заверено копие и в оригинал за справка в съдебно заседание, с оглед установяване на валидно трудово правоотношение между страните и коректното изпълнение на трудовите функции на ищеца.

- Договорът за управление сключен между ответното дружество и новият управител Н. Л.Й.Г., в заверено копие и в оригинал за справка в съдебно заседание, Решение от 30.03.2021 година на едноличния собственик "М. К.К. Б." ЕООД на основание, на което е назначен новият управител и протокола съставен на основание на това решение, с което са възложени задачи за изпълнение и е подписан и от едноличния собственик на капитала, с оглед установяване наличие в действителност дали е сключен такъв договор и има такова Решение на едноличния собственик на капитала, кога, с кого, от кога влиза в сила, от кога започва да тече и съответно кога изтича определения в КТ 9 месечен срок и изпълнението им във връзка с уволнението на ищеца на осн. чл. 328, ал. 2 от КТ.

Направено е искане за допускане на съдебно - счетоводна експертиза, по която вещото лице след запознаване с материалите по делото, и с личното трудово досие и след справка в счетоводството на ответника на отговори на въпросите: Да посочи кой е последният пълен отработен месец от ищеца при ответника? Какъв е размерът на брутното трудово възнаграждение за последният отработен месец в ответното дружество на ищеца? Какъв е размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ за периода, за който ищеца е претърпял увреждане и е останал без работа поради незаконното уволнение, съизмеримо с размера на пропуснатото брутно трудово възнаграждение за времето, през което е бил без работа заради незаконното уволнение?

Направено е искане за назначаване на съдебно - икономическа и кадрова експертиза, по която вещото лице, след като се запознае със структурата и организацията на ответното дружество, да отговори на следните въпроси: Кой са основните, второстепенните и третостепенните структури в ответното дружество? По какъв начин са обособени отделните звена в ответното дружество - като самостоятелни структури на пряко подчинение на управителя или като подструктури на основните, второстепенните и третостепенните структурни единици? Кой структурни единици са под пряко подчинение на управителя на ответното дружество? Колко са лицата заемщи ръководни длъжности и кой има право да ги уволнява на основание чл. 328, ал. 2 от КТ?

Направено е искане за назначаване съдебно – графологична /почеркова/ експертиза, която да докаже дали положените подписи в Заповедта за уволнение № 24 от 08.07.2012г. са на управителите Н.Л.Й. Г. и от Ф.К. А., че те са идентични и са положени от едно и също лице.

Направено е искане за събиране на гласни доказателства - допуснати двама свидетели при режим на довеждане, които ще установят посочените в исковата молба обстоятелства.

Иска се с оглед становището на ответника да бъде дадена възможност на ищеца да представи допълнителни доказателства и изрази становище.

По изложените съображения се иска уважаване на направените икове.

Правна квалификация на предявените икове - чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 във връзка с чл.225 от КТ.

По делото са приети писмени доказателства. Събрани са гласни такива при довеждане от страните на свидетели. Допусната и назначена е съдебно – графологична експертиза и е прието заключение на вещо лице.

Анализът на събраните доказателства, преценени във връзка с фактическите доводи на

страните, сочи на установено следното:

Не е спорен между страните фактът, че по силата на сключен между страните трудов договор № 02 от 04.01.2012 г. ищецът е назначен на длъжността „Ръководител Стокова презентация“, категория персонал „Клас 4“, с код по НКПД 4321 3024, в „М. К. К.Б.“ ЕООД. След възникване на трудовото правоотношение между страните са сключвани допълнителни споразумения, с които на основание чл.119 КТ са изменяни елементи от трудовото правоотношение в насока промяна на уговореното и дължимо трудово възнаграждение в насока увеличаването му, както и за промяна на длъжността, заемана от ищеца. С допълнително споразумение № 50 към трудов договор № 2 от 04.01.2012г. е изменена длъжността на ищеца от „Старши ръководител Стокова презентация“ в Метро Благоевград на Експерт, стопанска дейност – „Търговски управител в обучение“ в Обслужващ офис, категория „Клас 2“, с код по НКПД – 24216001.

Последното сключено между страните, на основание чл.119 КТ допълнително споразумение, с което е изменена заеманата от ищеца длъжност е № 80 от 27.08.2018 година, към трудов договор № 2 от 04.01.2012 година, според което длъжността му се променила на „Търговски управител“, с код по НКПД 24215030, категория персонал „Клас“ 2 /Административни специалисти/.

От представения от самия ищец длъжностна характеристика за длъжността „Търговски управител“, съдържаща негов подпис, удостоверяващо връчването ме, се установява, че основната област на отговорност е за провеждане и контрола на стратегията на М. за търговия, свързана с предлаганите стоки, следи за правилното протичане на всички процеси в магазина, осъществява политиката за управление на персонала на фирмата. Основни задължения за длъжността са да провежда и контролира стратегията на М. за търговия, отговаря за контрол на наличности, презентация, цени, продажби, рекламации, организиране и провеждане на промоции и дегустации; контрол на територията на магазина – отключване и заключване на магазина, контрол на паркинга и подлежащите складове; контрол при приемане и връщане на стоката; изпълнение на процедурата по инкасо; отговорност за хигиената и чистотата в магазина, контрол на попълването на дневните формуляри; осъществяване на разговори с отдел „Снабдяване“, външни фирми, доставчици, клиенти; отговорност за свежестта и сроковете на годност на всички стоки в магазина; контрол на графика за работно време и отпуските на служителите в магазина; контрол на работното време на персонала в магазина; провежда и контролира политиката за управление на персонала – подбор, обучение, насърчаване, наказания; подготовка и провеждане на периодични и годишни стокови презентации; участва в срещи с управителя на магазина, оперативна работа с клиенти, касов контрол, клиенти, външни фирми; осъществява контрол на техническите средства в магазина; отговаря за изпълнение на ППО – изисквания и техника за безопасност; активно подпомага и взема участие и изпълнява задачи и проекти, възложени му от преки му ръководител; спазване процедурите и правилата на компанията; спазване на правилата за безопасни и здравословни условия на труд.

Не е спорен между страните и фактът, че на 08.07.2021г. на ищеца ИВ. М. ИВ. е връчена Заповед № 24/08.07.2021г., подписана от управителя Н. Л.Й. Г. и от Ф. К. А., с която се прекратява трудовото правоотношение с ищеца на длъжността „Търговски управител“/Ръководител търговски екип, в Магазин „М. Б., находящ се в гр. Б., ул. „З. ш.“ № , на основание чл. 328, ал. 2 от КТ, като основание за прекратяване на трудовия договор в заповедта е посочено Решение от 30.03.2021 година на едноличния собственик „М. К.К. Б.“ ЕООД, както и на основание чл. 141, ал. 7 от Търговския закон се е сключил на договор за управление на „М.К. К. Б.“ ЕООД с управителя Н. Л.Й.Г., френски гражданин, роден на 24.04.1966 г., с оглед на което работодателя е решил трудовото му правоотношение да бъде прекратено.

Според приетата по делото като доказателство и неоспорена от страните съдебно – почеркова експертиза вещото лице е категорично, че подписът, положен над текста „Н. Л.Й. Г. – Управител на М.К. К. Б.“ ЕООД върху Заповед № 24 от 08.07.2021г., с която е прекратено трудовото правоотношение с ИВ. М. ИВ., ЕГН ***** е изписан от Н.Л.Й. Г., гражданин на Р. Ф., род. На 24.04.1966г., както и че подписът над текста „Ф. А. – Управител на „М. К. и К. Б.“ ЕООС върху Заповед № 24 от 08.07.2021г. за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца ИВ. М. ИВ., с ЕГН ***** е изпълнен от Ф. А.,

ЕГН *****.

Според представеното удостоверение за полученото брутно трудово възнаграждение се установява, че за пълният отработен месец преди прекратяване на правоотношението месец юни 2021г. ищецът ИВ. М. ИВ. е получил сумата от 1573,41 лв., след приспадане на дължимите удържки, при начислено брутно трудово възнаграждение в размер на 2027,64 лв. за месеца.

В приетото като доказателство лично трудово досие на ищеца, освен оспорваната заповед, представена в оригинал, се съдържа и официален превод на Договор за управление, сключен на 23 април 2021г. между М. К. К. И. Х. Б.В., съществуващо по силата на законите на Н., регистрирано в Търговската камара на А.под № 33212405, със седалище в А.и адрес на управление в D., AL, De F. надлежно представлявано от неговите директори П.П. и Б. В., от една страна и Н.Л.Й.Г., гражданин на Р. Ф. от друга, като Управител. Предмета на договора е възлагане от МКК ИХ БВ на Н. Л. Й. Г. като управител , който приема приема да извършва управлението и представителството на М.Б.в съответствие с българските закони за дейността на МКК ИХ БВ от името на Управителния съвет на М. Б.

Всяка от страни е ангажира при довеждане по един свидетел. Според събраните гласни доказателства се установява следното:

Св.В. Д. - сочи, че познава ищеца, с който са били колеги и заемали една и съща длъжност до 2019г. - „търговски управител“ на М. Б. Соци, че има 12 магазина в Б., които са под една структура, но си имат индивидуален начин на работа. Твърди, че основните дейности се извършвали от него и ищеца, независимо, че се водели търговски управители, но извършвали чисто общи дейности. Твърди, че ръководната част и дейност се изпълнявала от Директора. Той си разпределял, нареждал, проследявал и изисквал изпълнение от служителите, а те извършвали общи дейности, като подреждане на стока, изваждане на стока от складовете, разтоварвали са камиони, отваряли са си газовата инсталация, за да работи парното, ремонтирали са входни врати.

Свидетелят сочи, че до 30.09.2019г. е работил при ответника, а след м. септември 2019г. до 20.05.2021г. работил в друг отдел „връзки с клиенти“ , но е вижда, че ищецът прави разместване на стоки, разглобяване и сглобяване на стелажи, подреждаше стока, дисплеи, палетни излагания, тематични подредби за влюбените, за Т. зарезан, за училище, поставяне на плакати, табели, смяна на етикети. Посочва, че контролът на паркинга се осъществявало от ръководител сигурност О. К.. По сключването и приключването сочи, че било тяхно задължение, но за инкасо отговарял ръководител отдел „касов контрол.“ Задачите ги получавал от директора и се отчитали на него, предимно устно или по мобилно приложение Вайбър. На практика сутрин докато си пиели кафето правили разборка кой какво трябва да свърши.

Няма информация дали ищецът е присъствал или пък водил отчет пред управителите в София или тук. Докато е бил на работа числеността на персонала в Б. е била 152 човека и тогава имало четири търговските управители.

Свидетелят сочи, че ищецът отговарял и ръководел около десетина човека – за отдел „Риба“ и за отдел „Зеленчук“. От сътрудниците се изисквало същото. Твърди, че той и ищецът, като така наречени „търговски управители“ обирали всички негативи и съкратени позиции. Соци, че през м. 2018г. или 2017г. се съкратила позиция „декорация“, която била поета от тях и се изразявало в разпечатване на табели, подреждането им, закачването им на щипките на рамките, поставяне на висящи винилови пана за годишнини, за кампании, за училище с електрокар ги закачваш и продължават да се извършват основните функции. Посочва също така, че при почивка на останалите отдели, като айти и работилницата също поемали техните функции, като напр.да се оправи развалена врата. Посочва, че имало недостиг на хора, поради това извършвали и работата на незаети работни места. Посочва, че търговската смяна включва управител и търговски управител. Изтъква, че почти нищо не зависело от тях. По принцип всеки отдел си има ръководител на отдела, който е ангажиран за организиране процеса за подредба и излагане на стоката по рафтовете, за поръчване на стока, за премахване на стока с изтекъл срок на годност и за бракуване. Те си отговарят за наличност, подредба и продажби. При липса на служители сочи, че с ищеца са извършвали подкрепящи действия, за да има стока на рафта. Ръководител на отдел е търговският

управител, но ръководителят на отдел рапортувал това пряко на директора и директорът пряко си му задавал задачи. Посочва, че с ищеца са задавали задачите да се съставят етикетите, да се подреди, да се изхвърлят кошовите и да се направи презентация. Графиците за работното време сочи, че им се представяли за оглед и подпис, но директорът ги финализирайл. Огледът и подписа им означавало, че те ги контролирали. През ищеца минава съгласуване на графиците на работници в даден отдел. Посочва, че като търговски управители имали право да предложат служител за повишен, ако са доволни от работата му или пък да бъде съкратен, ако не са доволни.

Свидетелят твърди, че ищецът е водел и отговарял за отдели „Риба“ и „Зеленчуци“ и е виждал основното, че е за подредба на нехранителни стоки- домашни потреби, сезонни, медия и подредбата на регалите/рафтове/. Според свидетелят Д. ищецът от 2019-2021г. е поддръждал рафтове и не е извършвал ръководни функции над поверените му такива. Изпълнявал функциите на сътрудник две години.

Св.Никола Тосков сочи, че е Управител на М.Б. от 01.03.2021г., поради освобождаване на предишния управител от длъжност. Твърди, че ищецът е бил „търговски управител“ и го познава. Посочва, че в магазина има двама „търговски управители“, които имат разпределение на отговорности, като всеки от тях отговоря за около 50 човека, отговаря за приемането на стоката, отговаря продажбите, за правилното продаване през каса, отговаря за злоупотреби, за отпуски за увеличение на заплати. Посочва, че всеки от търговските управители си има ресори, като ищецът отговарял за нехранителни отдели. Той правил интервюта с кандидатите за работа. Отговаря за коригиране на заплатите, когато някой трябва да се поощри. Свидетелят изтъква, че неговата част е административна, а ищецът е между хората. Той работи с тях и коригирането на заплатите става по негови предложения. Той има сектори, за които отговаря. Има мениджърски екип и всички назначения минават през интервю с него. Твърди, че по негово предложение се назначават лицата, по негово предложение се коригират заплатите. Когато свидетелят не е на работа, той отговаря за магазина. Негова е отговорността за магазина. Твърди, че пълен контрол осъществява ищецът на територията на работа в магазина, когато е на работа, защото те са двама и са на смени. Свидетелят твърди, че ако отсъства го замества той или колежката, в зависимост от графика кой е на работа и поема неговите функции изцяло. Свидетелят Т. твърди, че функциите на ищеца са свързани с постигането на определен търговски резултат, които резултатите са на мениджърски екип, в който двамата търговски управители и търговският представител, който обгрижва клиентите, които правят 80% от оборота и това са общо четиримата човека, които носят пряка отговорност за постигнати резултати. Твърди се, че именно това е причината да се замени заради непостигнати резултати предишния управител на магазина и свидетелят е на негово място. Контролът на графиците за работно време, изготвянето им, отпуските на служителите свидетелят потвърждава, че ги одобрява, но чисто формално, след одобряване от ищеца. Посочва, че търговският управител предлага някого за уволнение или да му бъде повишена заплатата. Само по писмено предложение на търговския управител в неговия ресор може да се направи това дадено лице да бъде уволнено или пък на друго да бъде повишена заплатата.

Св.Т. сочи още, че е запознат с т.нар. план за създаване на добавена стойност. Соци, че това е план за развитие на цялата фирма и в частност на магазините, който общо взето е свързан със ситиуирането на магазина и за развитието на бизнеса в определен регион и дадена държава. При неспазване на плана това е причина да бъде освободен вторият мениджър на магазина и член на борда на директорите също е бил освободен, поради непостигане на целите. Ако този план не се реализира биват освобождавани директори от борда. Соци се, че предвид ситуацията- ковид този план се променя и се коригира, в зависимост от ситуацията и ищецът е отговорен за постигане на бизнес целите, заложен в плана. Неизпълнението на плана води до неговото освобождаване. Той е член на борда на директорите. Твърди се, че след постъпването на длъжност на ищеца е имало промени в този план заради ковид. Целите били коригирани във връзка с ковид ситуацията и възможностите да бъдат постигнати.

В показанията си св.Т.изрично допълва, че в задълженията на ищеца се включва – да отключи магазина, да прави интервюта за назначаване на персонала, да предлага корекция или не на заплати, прави предложение за повишаване на служители, отпуските минават през него, едва след това отпуските се докладват за одобрение от свидетеля.

Посочва още, че ищецът е замествал свидетеля при негово отсъствие, както и отговаря за срещи с РЗИ, Агенция по храни, Защита на потребителите, както и че остава, за да се срещне с недоволни клиенти и да заключи магазина, след като установи включване на алармената инсталация. Сочил, че е поставял задачи за изпълнение на ищещ, но не е очаквал от него лично да подрежда, а да менажира сектора, за който отговаря. Ищецът е правил смените на хората-кой кога да дойде, така че да не се пречи на клиентите. Трябвало да направи план за реализацията поетапно за всеки един регал /рафт/. Не се очаква от него да мести от едно място на друго, а се твърди от свидетеля, че ищецът е мениджърът, който ръководи целия процес. Твърди, че са мениджърски екип и преди ковид хората са правели срещи, като изрично изтъква, че са ходили в София за запознаване с бизнес плана, който включвал мениджъри и търговски управители, но след ковид плана станал онлайн – всеки получил линк и е длъжен да се включи, да бъде запознат и да следва плана. Свидетелят посочва, че това е било организирано като онлайн платформа с възможности за задаване на въпроси. Няма пряк спомен да е поставял задача ищецът да изпълни трудова функция на отсъстващ служител. Но твърди, че той поема неговата отговорност за преместването и реализирането, а дали лично ще го извърши е друг въпрос.

Така установеното от фактическа страна, сочи на следните правни изводи:

По правната квалификация: предвид фактическите твърдения за спорни факти, въз основа на които се обосновава искането за защита сочат на предявени кумулативно искове – за признаване за незаконно прекратяване на трудово правоотношение и отмяна като незаконосъобразна заповедта, с която това е направено - чл.344, ал.1, т.1 КТ, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност - чл.344, ал.1, т.2 КТ; както и осъдителен иск за заплащане на обезщетение за оставяне без работа в резултат на незаконното уволнение - чл.344, ал.1, т. 3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ.

По допустимостта:

По отношение иска за признаване обжалваната заповед за нищожна:

Ищецът е формулирал искане за обявяване обжалваната заповед за нищожна, поради липса на подписи от работодателя. В тази част искането за защита е недопустимо и производството следва да се прекрати. Заповедта, с която се прекратява трудов договор, няма характер на индивидуален административен акт по см. на чл.21 и сл. от АПК. По смисъла на цитирания текст от АПК - индивидуален административен акт е изричното волеизявление или изразеното с действие или бездействие волеизявление на административен орган или на друг овластен със закон за това орган или организация, лицата, осъществяващи публични функции, и организациите, предоставящи обществени услуги, с което се създават права или задължения или непосредствено се засягат права, свободи или законни интереси на отделни граждани или организации, както и отказът да се издаде такъв акт. Индивидуален административен акт е и волеизявлението, с което се декларират или констатира вече възникнали права или задължения, когато волеизявлението е от значение за признаване, упражняване или погасяване на права или задължения, както и волеизявлението за издаване на документ от значение за признаване, упражняване или погасяване на права или задължения, както и отказът да се издаде такъв документ, отказът на административен орган да извърши или да се въздържа от определено действие.

Не са индивидуални административни актове волеизявленията, действията и бездействията на страните, в случаите когато са страни по частно гражданско правоотношение, в случаите, когато липсва публични или обществен елемент. Заповедите за прекратяване на трудово правоотношение не са и правни сделки – ето защо по отношение оспорването им в КТ е нормативно установен специален ред с възможност да се иска отмяна на тези актове като незаконосъобразни – арг. чл.344, ал.1, т.1 от КТ. Ето защо – с оглед характера на обжалваната заповед – издадена от гражданско правно и частни субекти и имаща като резултат прекратяване на трудово правоотношение спор е недопустимо да се иска обявяване на тази заповед като нищожна, било като административен акт, какъвто тя не е, било като друг вид гражданскоправна сделка.

По изложеното искането за признаване на заповедта за нищожна е недопустимо и следва в тази част производството да се прекрати. Твърдението за липса на представителна власт и респ. на подпис на работодателя върху заповедта за уволнение е относимо като аргумент

към съществуването на иска по чл.344, ал.1, т.1 КТ, а именно относно авторството на заповедта, в лицето на носителя на работодателската власт.

Допълнителен аргумент в тази насока е обстоятелството, че по принцип исковите за признаване на сделки за нищожни са установителни. Недопустими са установителните иски за факти, за които липсва изрична правна уредба.

Доколкото е налице специален ред за защита, която от ищеца е упражнена при евентуално неуважаване на искането за признаване на заповедта за нищожна, се е сбъднало процесуалното условие за разглеждане на предявеният иск чл.344, ал.1, т. 1 КТ на поддържаните в иска основания.

Останалите иски са процесуално допустими, доколкото с оглед твърденията на ищеца страните има съответно качеството на служител и работодател по трудово правоотношение. Правото на иск е надлежно упражнено с подаване на редовна искова молба и при наличието на положителните предпоставки и липсата на отрицателни такива.

По същество: По иска с пр.основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ вр. с чл.328, ал.2 от КТ:

Законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото в заповедта основание по чл. 328, ал. 2 КТ се предпоставя от кумулативното наличие на следните юридически факти:

1. заповедта да е издадена от компетентен орган, имащ качеството на работодател;
2. служителят да е бил измежду лицата, които представляват „ръководство на предприятието“ по смисъла на § 1, т. 3 КТ;
3. преди прекратяването на трудовото правоотношение да е бил сключен договор за управление на предприятието и
4. да е започнало изпълнението на договора за управление, като уволнението да е извършено в 9-месечен срок от този момент.

Особеното при това основание за прекратяване на трудовия договор е, че към горепосочените предпоставки съдебната практика „добавя“ още една, свързана с характера на договора за управление, която се обосновава по следния начин:

Правото на уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ по икономически съображения, без да се излагат мотиви, е дадено на управителя при сключен договор за управление на дружеството именно с оглед постигането на определени икономически резултати с нов управленски екип. Съдебната практика еднозначно приема, че при сключване на нов по време договор за управление, независимо дали той е с ново лице или такова, което е имало предходен договор за управление, дали бизнес програмата следва да е нова, сходна или идентична като съдържание, е без значение. Същественото е всеки договор за управление да съдържа бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне /производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции/, а въз основа на бизнес задачата, управляващият е длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време на действие на договора. Бизнес задачата може да бъде поставена и с други актове и документи, стоящи извън самия договор за управление, стига да е налице връзка между тях /в този смисъл е Решение № 249 от 4.07.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1358/2012 г., IV г.о., ГК/. Освен това, изпълнителният директор има възможност, при наличие на изрична клауза в договора за управление, в определен или технологично необходим срок да разработи бизнес програма в отделен документ след сключването на договора /в този смисъл е Решение № 215 от 3.07.2014 г. на ВКС по гр. д. № 7007/2013 г., IV г. о., ГК/.

Във всички случаи на оспорване на законността на едно уволнение предмета на делото се определя от твърденията на ищеца, т.е. съдът е длъжен а провери само тези пороци и тези оплаквания които се сочат от ищеца, но не и непосочени и такива, на които страната не се е позовала, в противен случай би се нарушило диспозитивното начало в граждански процес.

Основните твърдения на ищеца, че уволнението му е незаконно е поради липса на бизнес задача или програма, липса на поставени икономически цели , като само сключване на договор за управление не е достатъчен, поради това, че уволнението по чл.328, ал.2 от КТ е по икономически съображения и свързано с необходимостта от обвързване постигане на

определена икономическа цел, резултат. На следващо място се оспорва, че заеманата от ищеца длъжност е ръководна по см. на §1, т.3 от ДР на КТ при обосноваване на твърдения за конкретните фактически задължения, които е изпълнявал и йерархическата подчинено в структурата на дружеството. На последно място се оспорва, че уволнението е незаконно, поради липса на отправено предизвестие, което основанието изисквало да се отправи.

Както в срока за отговор по чл.31 ГПК, така и в срока по чл.312 ГПК – 1- седмичен от получаване на разпореждането с доклада и предварителните въпроси, от ответното дружество липсва подаден отговор, както и липсва оспорване на иска и твърденията от ищеца основания за незаконосъобразност на заповедта за уволнение.

По първото сочено обстоятелство – липса на поставени икономически цели и план за развитие на дружеството, липса на бизнес задача за постигане е налице формирана съдебна практика.

Според цитираното от самия ищец решение № 249 от 04.07.2013г. на ВКС по гр.д.№ 1358/2012г., 4 г.о., ГК при сключване на нов договор за управление, независимо дали е с ново лице или такова, което е имало предходен договор за управление, дали бизнес програмата следва да е нова сходна или идентична като съдържание, е без значение. Същественото е всеки договор за управление да съдържа бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието 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, управляващият е длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време на договора. Освен това възнаграждението му следва да е обвързано от постигнатите финансови резултати, като при неизпълнение на програмата той носи икономическата отговорност, поради което при сключване на договора се определя и гаранция. С оглед това, на управителя е предоставена възможност да сформира управленски екип, поради което му се предоставят правата по чл.328, ал.2 КТ. Бизнес – задачата с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне, може бъде поставена и с други актове и документи, стоящи извън самия договор за управление, стига да е налице връзка между тях.

В подобна насока са и много други решения на ВКС, в които се посочва, че за уволнение на основанието по чл.328, ал.2 КТ не е достатъчно само да е налице договор за управление, но в него или друг документ новият управител следва да има разработена конкретен бизнес план и бизнес задача, с конкретни икономически показатели – в тази насока са напр. Решение № 76 от 27.03.2012г. по гр.д.№ 93782011г. на ВКС, 3 г.о.; Решение № 215 от 03.07.2014г. на ВКС по гр.д.№ 7007/2013г., 4 г.о. , ГК; Решение № 718/21.12.2010г. по гр.д.№ 67/2010г., 3 г.о.; Решение № 249 /04.07.2013г. по гр.д.№ 1358/2012г., 4 г.о. ; Решение № 481/13.12.2011г. на ВКС по гр.д.№ 168/2011г., 4 г.о., ГК; Решение № 117 от 30.04.2015г. на ВКС по гр.д.№ 5537/2014г., 4 г.о., ГК и мн.др.

При анализ на така цитираната съдебна практика се прави извод, че акцент е поставен върху това, че само договор за управление не е достатъчно да бъде сключен, за да упражни управителя на дружеството правото си на уволнение по чл.328, ал.2 КТ. В същият този договор за управление или в отделен документ следва да има разработена конкретна бизнес програма и конкретен план за постигане на конкретни икономически показатели, последното примерно изброени в цитираните съд.решения. Това е така, тъй като уволнението на посоченото основание дава право на управителя да сформира екипа си, с цел постигане на тази бизнес цел или респ.бизнес задача., т.е. законността на уволнението включва преценка дали такава конкретно има поставена за изпълнение пред новия ръководен екип на предприятието, за да е налице обективност, а не субективизъм на уволнението.

Дори в Решение № 230 от 08.06.2015г. на ВКС по гр.д.№ 346/2015г., 4 г.о., ГК, ВКС сочи, че няма пречка новия управител да ползва бизнес план на предходен управител, но то следва изрично да бъде приет от новия управител. Когато обаче такова изрично приемане не е налице, то ползването на бизнес план на предходния управител при наличие на съдебен спор, след прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.2 КТ, следва да се тълкува като отсъствие на план на новия управител.

Когато към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.2 КТ не е

налице бизнес задача и бизнес програма, прекратяването на трудовото правоотношение с лице по § 1, т.3 от ДР на КТ, е незаконосъобразно, тъй като липсата им сочи на липса на валидно правоотношение по договор за управление, с оглед нормата визираща правото на управителя да приложи нормата на чл.328, ал.2 КТ.

При изрично оспорване от страна на ищеца, че такъв бизнес план липсва от ответното дружество в срока за отговор не е направено възражение и не са представени доказателства. Това не е направено и в срока за становище по разпореждането по насрочване на делото по чл.312 ГПК.

Едва с представянето на ЛТД на ищеца по искане на тази страна е видно че се съдържа договор за управление, сключен с нов управител на дружеството, в което обаче липсва такава конкретна уговорена поставена бизнес задача или план за изпълнение. Доказателства за това от ответника, който носи доказателствената тежест, предвид това, че е работодател и предвид фактът, че ищецът твърди отрицателен за него факт, не се представиха до приключване на устните състезания. В чл.3 от договора за управление, находящ се в ЛТД на ищеца, се съдържа само изявление, че новият управител Никола Готрон има задължение да подкрепя, ръководи и надзирава служителите с оглед постигане на бизнес целите на дружеството предвид на Плана за създаване на стойност и всички други бизнес цели и активности.

С последно цитираното решение на ВКС е прието, че новият управител може да ползва бизнес плана на стария, стига за това да има изрично приемане. С позоваване от страна на новия управител в чл.3 от договора за управление с изпълнение на вече действащи в дружеството бизнес цели и планове и по –специално на т.нар. План за създаване на стойност следва да се счете, че е налице приемане от новия управител на плана за изпълнение от старото ръководство на дружеството. Независимо от това обаче при направеното оспорване от ищеца на този факт, че такъв бизнес план има разработен и е предмет на икономическата политика и на новия управител, то ответното дружество следваше да го установи пълно и главно.

Този план за създаване на стойност не бе представен като доказателства. Както в становището по иска в първото съдебно заседание единият от пълномощните на ищеца заяви, че такъв няма писмено съставен, така и от показанията на св.Т.се установява, че такъв няма разработен писмено, а става дума т.нар.онлайн платформа. Св.Т. потвърждава, че в дружеството има такъв бизнес план, който се актуализира ежегодно, включително и с оглед на пандемията от ковид и по същество представлява онлайн платформа, до която е осигурен достъп чрез осигурени линкове да достъп до нея.

Както текста на л.3 от договора за управление, така и показанията на св. Тосков не са достатъчни, за да се приеме, че при условията на пълно и главно доказване, при наличие на изрично оспорване от ищеца – е установен фактът, че със сключването на договора за управление новия управител е разработил нов бизнес план, респ. бизнес задача за постигане, чрез приемане на вече съществуващите такива планове в дружеството от предходно ръководство. В показанията на св.Т.единствено се потвърждава, че такъв план за създаване на стойност е разработен, но не е представен като доказателство по делото нито като писмено доказателство, нито са събрани данни и доказателства за съществуването му под формата на електронен документ.

Според съдебната практика работодателят носи тежестта да установи, не само, че такъв план е създаден и съществува изобщо, а че със сключването на договора за управление се създава нов такъв или се приема изрично вече разработен, като между бизнес плана и договора за управление да има връзка, т.е. договора за управление да е с предмет възлагане изпълнение на именно този план, който е с конкретни икономически показатели, примерно изброени в цитираните съдебни решения.

Във всички цитирани решения на ВКС съдебната практика изрично и безпротиворечиво обобщава, че във всички случаи договорът за управление следва да съдържа в документа или в друг отделен такъв бизнес задача с конкретни икономически показатели. В тази насока е и по-новата съд.практика – определение № 60693 от 14.10.2021г. на ВКС по гр.д.№ 1484/2021г., 3г.о., ГК. Нещо повече дори в решение № 481 от 13.12.2011г. на ВКС по гр.д.№ 168/2011г., 4 г.о. съд.практика сочи, че при прекратяване на договор по чл.328, ал.2 КТ на

контрол подлежи и факта на наличие на договора по чл.244, ал.7 ТЗ.

С определение № 60806 от 14.12.2021г. на ВКС по гр.д.№ 2652/2021г., 4 г.о., ГК е отклонен и не е допуснат до касационен контрол материалноправния въпрос дали следва договора за управление да съдържа конкретни бизнес задачи и конкретни икономически показатели, които новият директор следва да постигне, или е допустимо те да бъдат общи и абстрактни. Отклоняване допускане на въпрос за касационна проверка е с аргумент, че е налице безпротиворечива практика и липса на основание за промяна на вече формирана такава по посочения въпрос. Ето защо настоящият състав счита, че доколкото с оглед на основанията за уволнение освен договор за управление следва да се представи и бизнес план или бизнес задача, която новият управител е приел да изпълнява. При изрично оспорване от ищеца на този факт в тежест на ответната страна е да го установи пълно и главно. При липса на проведено такова доказване, по правилата на доказателствената тежест този факт следва да се приеме, че е не установен по делото. Не е достатъчно ответната страна да се позове за наличие на такъв план и при оспорване да не установи съдържанието му с всички допустими по ГПК доказателства и доказателствени средства. Не е достатъчно само да се потвърди, че такъв съществува, а с оглед на цитираната съд.практика да се установят конкретните икономически показатели и конкретни задачи и програми, които следва да се изпълнят от новото ръководство на предприятието. В този смисъл не е достатъчно само да се установи формално, че такъв съществува при изричен спор относно съществуването му и относно това дали се съдържат конкретни икономически и бизнес цели за постигане. Тези конкретни икономически показатели не подлежат на съдебен контрол, но необходимостта от установяване на съдържанието на конкретен, а не абстрактен и общ план за развитие на дружеството при изричен спор за това, е от значение за преценка наличието на обективното обстоятелство, наличие на договор за управление. В противен случай – според решение № 230 от 08.06.2015г. на ВКС по гр.д.№ 346/2015г., 4 г.о., ГК, когато се установи, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.2 КТ не е налице бизнес задача и бизнес програма, прекратяването на трудовото правоотношение с лице по §1, т.3 от ДР на КТ е незаконосъобразно, тъй като липсата им сочи на липса на валидно правоотношение по договор за управление, с оглед нормата, визираща правото на управителя да приложи нормата по чл.328, ал.2 КТ.

Само на това основание – липса на представен бизнес план и бизнес задача, с която да е уговорено постигането на определен стопански резултат от лицето, с което е сключен договор за управление, уволнението следва да се счете за незаконно.

Неоснователно е оспорването на авторството на обжалваната заповед с оглед на данните от почерковата експертиза, която е неоспорена и с категоричност установява, че обжалваната заповед е подписана от двама от законните представители на ответното дружество.

Неоснователно е твърдението на ищеца, че изпълняваната от него трудова функция преди уволнението не е ръководна по см. на §1, т.3 от ДР на КТ.

Според съдебната практика преценката дали определена трудова функция е ръководна е фактически въпрос. Данни за това могат да се направят с ползването на всички допустими по ГПК доказателства, като не е достатъчно само да се изхожда от наименованието на длъжността по длъжностна характеристика, както е без значение и структурата на длъжността и определянето ѝ като ръководна по Единния класификатор на длъжностите. /така Решение № 442 от 08.06.2010г. на ВКС по гр.д.№ 1621/2009г., 3 г.о., ГК/, а от значение е действителната трудова функция, която се осъществява от лицето, както и от конкретната йерархическа подчиненост в структурата на предприятието и по – специално определящо е дали лицето ръководи и контролира цялостния трудов процес в предприятието или в неговото обособено структурно звено.

Ищецът в исковата си молба поддържа тезата, че не е имал ръководни функции при ответника, а отделно от това твърди, че не е бил на пряко подчинение на управителя на ответното дружество – Н. Л.Г. и в тази връзка се позовава на решение № 272 от 14.10.2016г. на ВКС по гр.д.№ 1691/2016г., 4 г.о.

При анализа на разгледания казус в това решение изрично не се извежда тезата, че само и единствено лицата, намиращи се на пряко подчинение с лицето, с което е сключен договор за управление, последният има право да ги уволни по реда на чл. 328, ал.2 КТ.

В цитираното от самия ищец решение на ВКС се извежда и поддържа безспорната теза, че преценката дали една длъжност е ръководна по см. на §1, т.3 от ДР на КТ е фактически въпрос, като относно критериите, по които длъжността се квалифицира като такава също е налице безпротиворечива съдебна практика.

С решение № 178 от 7.11.2016 г. на ВКС по гр. д. № 1838/2016 г., III г. о., ГК е допуснато касационно обжалване именно по материалния въпрос относно критериите, въз основа на които една длъжност се определя като „ръководна“ по см. на чл.328, ал.2 КТ. В решението е посочено, че с договора за управление на предприятието управителят се задължава срещу определено възнаграждение да постигне определен стопански резултат. За целта на управителя се поставя съответна "бизнес задача", която е за целия срок на договора и по отделно за всяка година, с конкретни икономически показатели които трябва да бъдат постигнати, а именно: производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции и други. Въз основа на тази "бизнес задача", управителят е длъжен да разработи "бизнес програма", която да предложи и която следва да изпълни по време на действието на договора за управление. Управителят носи отговорност пред възложителя за изпълнение на предложената "бизнес програма" и за постигнатите от предприятието стопански резултати, като е възможно дължимото му се възнаграждение да бъде определяно именно с оглед на тези резултати. Именно затова с разпоредбата на чл. 328, ал. 2 от КТ е дадена по-голяма свобода на управителя да формира управленския екип на предприятието, който да го подпомага за изпълнение на поставените с договора за управление задачи. Приложното поле на основаниято за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 2 от КТ е ограничено до служителите от ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от Д. като това ограничение следва от целта на основаниято - да се даде възможност на управителя да определи своя ръководен екип. Дали един служител е част от ръководството на предприятието или не е, е винаги фактически въпрос, при разрешаването на който наименованието на длъжността не е определящо. От съществено значение са възложените на служителя трудови функции, както и мястото на длъжността в системата на управление на предприятието. В решението изрично е подчертано, че основаниято по чл. 328, ал. 2 от КТ намира приложение независимо дали служителят е пряко и непосредствено подчинен на управителя или е подчинен посредством други служители в управленската структура на предприятието. То е приложимо по отношение на всички лица, на които е възложено управлението на трудовия процес във всяко едно отделно звено на предприятието. Приносът на различните звена за резултатите от работата на предприятието обаче не е еднакъв. Целта на основаниято за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 2 от КТ е да улесни управителя за постигане на предвидените в "бизнес плана" стопански резултати като му дава възможност да формира ръководния екип, с който да работи за постигането на тези цели. Затова то трябва да се прилага само по отношение на онези ръководни служители, които ръководят звена от работата, на които зависят стопанските резултати на предприятието, но не и по отношение на такива, които ръководят звена, от работата, на които постигането на тези резултати не зависят. В тази насока са и следните решения - Решение № 250 от 13.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 2682/2013 г., III г. о., ГК; Решение № 111 от 12.03.2012 г. на ВКС по гр. д. № 726/2011 г., IV г. о., ГК; Решение № 123 от 13.09.2016 г. на ВКС по гр. д. № 117/2016 г., IV г. о., ГК; Решение № 68 от 07.04.2015 г. на ВКС по гр.д.№ 2712/2014г., 3г.о., ГК и др.

В цитираната практика най – общо се извеждат следните критерии, според които длъжността е ръководна по см. на чл.328, ал.2 КТ вр. с §1, т.3 от ДР на КТ, а именно – въпросът е фактически, като съдът е длъжен при спор да изследва същинските трудови функции, реално изпълнявани от лицето, което е допустимо да се установи с всякакви допустими доказателства, какво е мястото на длъжността в общата структура на предприятието, както и дали изпълнявани от ищеца трудови функции по същество и по естеството си имат отношение към формиране на политиката и респ.управлението на предприятието като цяло или в обособено негово поделение за постигане на определен стопански резултат.

При тези разяснения и предвид събраните по делото конкретни доказателства относно конкретните трудови функции, изпълнявани от ищеца, преди уволнението и респ. йерархическата структура на длъжността в общата такава при ответника съдът счита,че

ищецът има ръководна функция по см. на чл.328, ал.2 КТ. Съображенията за това са следните. Видно от представената от самия ищец длъжността характеристика, от вписаните в нея конкретни основни задължения и отговорности, както и предвид посочената област на отговорност – се установява, че ищецът на длъжността „Търговски представител“ е осъществявал провеждането и контрола на стратегията на магазина на ответника в Б., възложено му е да следи за правилното протичане на всички процеси в магазина, както и да осъществява политиката за управление на персонала на фирмата. С други думи – в структурно обособено звено на работодателя – магазинът му в Б. освен управител се установи, че е имало общо още 4 търговски управители, един от които е бил и ищецът, който най – общо са осъществявали общото организационно ръководство на магазина, имащи отношения, както по отношение на стоки, финансова политика, а така също и свързана с организиране на работния процес на персонала, свързан с организиране работата му, работно време, почивки, отпуски, реализиране на поставените задачи и контрола за това. Установи се от свидетелските показания на св.Тосков, че ищецът го е замествал при негово отсъствие. Фактът, че ищецът е извършвал и чисто изпълнителски дейности по извършване на конкретни изпълнителски дейности, не опровергават извода, че същият е имал и ръководна функция, доколкото тези изпълнителски дейности се установи, че са извършвали по изключение и същите не са съществени и определящи за същинската трудова функции на ищеца.

Задълженията, които са били вменени на ищеца и той е изпълнявал като екип с останалите търговски управители и управителя на магазина се установи, че структурно са определяли политиката и са организирали целия ръководен процес на структурно обособеното звено на работодателя – магазина му в Б., която дейност на ищеца пряко е имала отношение към формиране на стопански резултат. Ето защо, независимо, че ищецът не е на пряко подчинение на лицето, с което е сключен договор за управление, същият следва да се счита, че е част от ръководството по смисъла, вложен в чл.328, ал.2 КТ.

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

С оглед изхода на спора по иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ и предвид безсрочния характер на сключеното с ищеца преди уволнението му трудовото правоотношение, конститутивният иск за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност – „Търговски управител“ /Ръководител търговски екип в Магазин М.Б., следва да се уважи. Налице е материалната предпоставка за това - незаконност на основанията за прекратяване на правоотношението и искане за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност.

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225, ал.1 КТ:

Предявеният осъдителен иск за заплащане на обезщетение в размер на 12 165,84 лв. за претърпените от ищеца имуществени вреди за времето, през което е останал без работа поради незаконно уволнение - за не повече от 6 месеца, считано от уволнението, ведно със законната лихва от оспорване на уволнението до изплащането, е основателен.

Съображенията за това са следните:

Атакуваното уволнение на ищеца е признато от съда за незаконно. По делото не се установи, че ищецът е започвал работа по трудово правоотношение на друго място за периода след прекратяване на трудовото му правоотношение с ответника до приключване на устните състезания, видно и от последните отбелязвания в трудовата му книжка, за който факт няма и спор между страните. Между страните няма спор, че последният пълен отработен месец, предхождащ прекратяването на правоотношението, е м.юни 2021г., а начисленото на ищеца за този месец брутно трудово възнаграждение е в размер от 2027,64 лв. Този факт е обявен и за ненуждаещ се от доказване. Фактът на оставане без работа се доказва до датата на устните състезания и също не е спорен между страните. Размерът на обезщетението за оставане без работа по чл.225, ал.1 КТ се определя въз основа на размера на брутното трудово възнаграждение, получено от работника за последния пълен отработен месец, предхождащ уволнението (чл. 228 КТ), поради което искът за заплащане на обезщетение следва да бъде уважен в пълния заявен размер от 12 165,84 лв.

Върху присъдената главница, поради паричния характер на това вземане, се дължи и законната лихва, считано от датата на подаване на иска - 01.09.2021г. до окончателното

плащане.

На основание чл.242, ал.1 ГПК съдът следва служебно да допусне предварително изпълнение на решението в частта относно присъденото обезщетение по чл.225, ал.1 КТ.

По разноските:

Съгласно чл.359 КТ във вр. с чл.83, ал.1, т.1 ГПК по искове, произтичащи от трудови правоотношения, работникът е освободен от заплащането на такси и разноски в производството по трудови дела.

Ето защо, на основание чл.78, ал.6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на РС Б. дължимата държавна такса по отношение на предявените искове, съразмерно с уважената част от исковете, а именно - по двата неоченьяеми конститутивни иска по чл.344, ал.1, т.1 и по т.2 от КТ в общ размер на 160. 00 лева /по 80.00 лева за всеки иск/, а по оценяемия с пр.основание чл.344, ал.1, т.3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ – 486,63 лв. /вж. чл.3 за неоченьяемите и чл.1 за оценяемия иск - Тарифа за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК/ или общо сумата от 646,63 лв., както и сумата от 420 лв. за възнаграждение за вещо лице, изплатени от бюджетната сметка на съда.

По настоящото дело ищецът претендира сторените разноски за адвокатско възнаграждение. Видно от представения договор за правна защита и съдействие ищецът е направил разноски за адвокатско възнаграждение в размер на лв. На това фактическо основание и по арг. на чл.78, ал.1 ГПК ответникът следва да заплати на ищеца разноски за адвокатско възнаграждение от 1500,00 лв.

Водим от горното и на основание чл. 344, ал.1, т.1, 2 и 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 от Кодекса на труда и чл. 78, ал. 1 от ГПК и чл.242, ал.1 ГПК, съдът

РЕШИ:

Прекратява производството по иска за признаване за установено, че заповед № 24/08.07.2021г., издадена от Н.Л.Й.Г. и Ф. К. А., е нищожна, поради липса на представителна власт - поради недопустимост на иска в тази част.

ПРИЗНАВА УВОЛНЕНИЕТО ЗА НЕЗАКОННО и ОТМЕНЯ, на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, Заповед № 24/08.07.2021г., издадена от Н. Л.Й. Г.и Ф. К. А., в качеството на управители на “М. К. К. Б.” ЕООД, със седалище и адрес на управление гр. С. район „М.“, бул. „Ц. ш.“ километър, представлявано от управителите Ф.К. А. -държава Б., Д. Н.Б.- държава Г., Н. Л. Й.Г. - държава Ф., с начин на представляване, двамата от управителите заедно, с която на основание чл. 328, ал.2 КТ е прекратено трудовото правоотношение с ищеца ИВ. М. ИВ., с ЕГН *****.

На основание чл.344, ал.1, т.2 КТ, **ВЪЗСТАНОВЯВА** ищецът ИВ. М. ИВ., с ЕГН ***** , с адрес: гр.Б., ул.“П.“ № , ет., на заеманата преди уволнението длъжност - “Търговски управител”/Ръководител търговски екип в Магазин „М.“ Б., находящ се в гр. Б. ул. „З. ш. № .

ОСЪЖДА „М. К. К. Б.” ЕООД, със седалище и адрес на управление гр. С., район „М.“, бул. „Ц. ш. километър, представлявано от Н. Л. Й.н Г. – управител да заплати на ИВ. М. ИВ., с ЕГН ***** , с адрес: гр.Б., ул.“П.“ № , ет., на основание чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225, ал.1 КТ, сумата от 12 165,84 /дванадесет хиляди сто шестдесет и пет лева и осемдесет и четири стотинки/лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за период от 6 месеца, считано от уволнението, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на иска - 01.09.2021г. до изплащането.

На основание чл.242, ал.1 ГПК, **ДОПУСКА** предварително изпълнение на решението в частта, относно присъденото обезщетение по чл.225, ал.1 КТ.

На основание чл.78, ал.1 ГПК, **ОСЪЖДА** „М. К. К. Б.” ЕООД, със седалище и адрес на управление гр. С., район „М.“, бул. „Ц. ш. километър, представлявано от управителите Ф.К.А. -държава Б. Д. Н. Б. - държава Г. Н. Л.Й. Г. - държава Ф., с начин на представляване, двамата от управителите заедно да заплати на ИВ. М. ИВ., с ЕГН ***** , с адрес: гр.Б. ул.“П.“ № , ет. сумата в размер на 1500,00 /хиляда и петстотин/ лв., представляваща направени разноски за адвокатско възнаграждение, съразмерно с уважената част от

исковете.

ОСЪЖДА „М. К. К. Б.” ЕООД, със седалище и адрес на управление гр. С., район „М.“, бул. „Ц. ш.“ километър, представлявано от управителите Ф.К. А. - държава Б., Д. Н. Б. - държава Г., Н. Л.Й. Г. - държава Ф., с начин на представляване, двамата от управителите заедно да заплати по сметка на РС Б.сумата от 646,64 /шестстотин четиридесет и шест лева и шестдесет и четири стотинки/ лв., представляваща дължима държавна такса, съразмерно с уважената част от исковете, сумата от 420,00 /четиристотин и двадесет/ лева за заплатено от бюджетната сметка на съда възнаграждение за вещо лице, както и 5 /пет/ лева за служебно издаване на изпълнителен лист при липса на доброволно внасяне на дължимата сума на посоченото основание.

Решението може да се обжалва от страните с въззивна жалба пред ОС - Б. в 2 - седмичен срок от датата на обявяването му – 17.02.2022г., а в частта относно допуснатото предварително изпълнение на решението и в прекратителната част, в които части има характер на определение, може да се обжалва с частна жалба пред ОС - Б.в 1-седмичен срок от датата на обявяването му - 17.02.2022г.

Съдия при Районен съд – Благоевград: _____