

РЕШЕНИЕ

№ 786

гр. София, 15.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 81 СЪСТАВ, в публично заседание на седми ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: С. ХР. П.

при участието на секретаря Н. П. М.
като разгледа докладваното от С. ХР. П. Гражданско дело № 20221110147747
по описа за 2022 година

Производството е образувано е по искова молба от Г. С. А. – В., ЕГН
***** срещу ..., ЕИК

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

Ищцата Г. С. А. – В. твърди, че работила по трудово правоотношение с
ответника на длъжност „....“ по силата на трудов договор № 19000394/31.01.2019г. С
допълнително споразумение № 22000463/09.05.2022г. към договора, преминала на
длъжност „....“, в условията на срочно трудово правоотношение, до провеждане на
конкурс. Поддържа, че в т.4 от допълнителното споразумение било изрично посочено,
че след назначаване на титуляр на длъжността, ищцата че продължи да изпълнява
задълженията си по предходната длъжност - „....“. Допълва, че със заповед №
45/03.08.2022г. е прекратено допълнително споразумение № 22000463/09.05.2022г. и е
отразено, че ищцата продължава да изпълнява задължения си по основания трудов
договор. Посочва, че с Акт за прекратяване № 22000041/03.08.2022г., считано от
04.08.2022г., е прекратено правоотношението □ с ответното дружество на основание
чл.328, ал.2 КТ, поради сключване на договор за управление № ВД-28/16.05.2022г.
Счита, че заповед № 45/03.08.2022г. е издадена в нарушение на материалния закон.
Излага съображения, че доколкото с процесното допълнително споразумение е
уговорено да изпълнява длъжността „....“ до провеждане на конкурс, същото не може
да бъде едностранно прекратено от работодателя, а следва да се прекрати, с оглед
провеждане на конкурс и сключване на договор със спечелилия конкурса. Твърди, че
работодателят не е провел конкурс, съответно оспорената заповед е незаконосъобразна

и като такава следва да бъде отменена. Ищцата оспорва и Акт за прекратяване на трудов договор № 22000041/03.08.2022г., при съображения, че основанието на което е извършено уволнението – чл.328, ал.2 КТ е приложимо спрямо лица от ръководството на предприятието. В тази насока твърди, че заеманата от нея длъжност - „.....“, не е ръководна по смисъла на пар. 1, т.3 от ДР към КТ. В допълнение посочва и че към момента на прекратяване на трудовия □ договор, тази длъжност е изпълнявана от друг служител. Пояснява, че с оспорената заповед № 45/03.08.2022г. е възстановена на предишната си позиция - „.....“, но едновременно с това е прекратен трудовия □ договор. Навежда твърдение, че считано от 12.05.2022г. не заема длъжността „.....“, съответно не е била част от ръководството на предприятието към момента на прекратяване на трудовоправната връзка с ответника. Твърди, че няма данни да е налице бизнес-програма, респективно да е утвърждавана бизнес-задача от страна на УС на ответното дружество за новия мандат на генералния директор, съобразно сключения с него договор за управление № ВД-26/16.05.2022г. Излага съображения, че с издаването на заповед № 45/03.08.2022г. работодателят практически е взел решение да остави ищцата на длъжност „Ръководител, отдел“ след като е сключен нов договор за управление, съответно е неприложима разпоредбата на чл.328, ал.2 КТ. В допълнение към горното счита, че доколкото ответното дружество не е същинско стопанско предприятие, също обуславя неприложимостта на цитираната норма, въз основа на която е прекратено трудовото □ правоотношение. Иска се от съда да постанови решение, с което да признае за незаконно и да отмени уволнението на ищцата, както и да възстанови ищцата на заеманата до уволнението длъжност - „.....“. Претендира разноски.

Ответникът е депозирал отговор в законоустановения срок по чл.131, ал.1 КТ, с който оспорва исквете. Твърди, че подписаното допълнително споразумение № 22000463/09.05.2022г. не е довело до промяна на трудовото правоотношение на ищцата и преминаване към друга длъжност - „.....“, доколкото същото е сключено на осн. чл.259, ал.1 КТ – по вътрешно заместване на отсъстващ работник/служител, а такъв не е имало. Посочва, че горното обстоятелство се потвърждава и от съдържанието на споразумението, видно от което ищцата следва да изпълнява длъжността - „.....“ до назначаване на титуляр, след провеждане на конкурс. Излага съображения, че в процесния случай срочен трудов договор не е сключван, а по силата на допълнително споразумение е предвидено ищцата да продължи да изпълнява длъжността „.....“ след назначаване на титуляр на позицията „зам. генерален директор/ Администрация и международна дейност“. По изложените аргументи счита, че допълнителното споразумение като нищожно не е произвело действие, съответно липсва правен интерес от оспорването на заповед № 45/03.08.2022г. от страна на ищцата, с което същото е прекратено. Оспорва твърдението на ищцата, че заеманата от нея длъжност - „.....“ няма ръководен характер. В тази насока твърди, че предвид регламентацията,

съдържащата се в длъжностната характеристика за длъжността „....“, несъмнено се установява, че лицето заемащо посочената позиция има ръководна функция по отношение международната дейност и ангажиментите на компанията. В подкрепа на тези си съждения ответникът посочва, че не случайно длъжността „....“ е на пряко подчинение единствено на Генералния директор. Допълва, че длъжността има организационни и ръководни функции, както по отношение на изпълнението на стратегическите задачи на компанията, така и по отношение постигането на добри икономически показатели. Ответникът оспорва твърдението, че няма поставена бизнес - задача към Генералния директор, както и бизнес-програма, която да се изпълнява. Пзовава се на обстоятелството, че неразделна част от подписания договор за възлагане на управлението № ВД-28/16.05.2022г. е писмена Концепция за развитие на предприятието. Ответникът заявява, че с посочената концепция се поставят задачи към Генералния директор, респективно същата има характера на бизнес - задача. Допълва, че неизпълнението на заложените икономически показатели е основание за прекратяване на договора за управление. Пзовава се на одобрена бизнес - програма за ответното дружество за периода 2021г. – 2025г., която следва да бъде изпълнявана от Генералния директор, в която връзка твърди, че на същият е предоставено правото да сформира екип за постигане на поставените задачи, съответно му е предоставено и правото по смисъла на чл.328, ал.2 КТ. Моли да бъдат отхвърлени иските като неоснователни. Претендира сторените разноски.

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

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

В тежест на ответника - работодател, по този иск е при условията на пълно и главно доказване съобразно разпоредбата на чл. 154, ал. 1 ГПК да установи, че в обективната действителност са се осъществили всички законоустановени предпоставки за възникване на субективното му потестативно право едностранно да преустанови трудовоправната връзка с конкретен работник или служител, които при разглежданото уволнително основание по чл. 328, ал. 2 КТ, са следните: 1 заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение да е издадена от компетентен орган на работодателска власт; 2 ищецът да е бил измежду лицата, чиито длъжности представляват "ръководство на предприятието" по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ; 3 преди

прекратяването на трудовото правоотношение да е бил сключен договор за управление на предприятието; и 4 да е започнало изпълнението на договора за управление, като уволнението да е извършено в 9-месечен срок от този момент.

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

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

Не е спорно между страните, поради което с доклада по делото на основание разпоредбите на чл. 146, ал. 1, т. 3 и т. 4 ГПК като безспорни и поради това ненуждаещи се от доказване са отделени следните правнорелевантни обстоятелства: че между страните е съществувало трудово правоотношение по силата на което ищцата е заемала длъжността „Ръководител, отдел в транспорта/Международна дейност“ при ответника ..., прекратено на основание чл. 328, ал. 2 КТ, по силата на оспорения от ищцата Акт за прекратяване № 22000041/03.08.2022г., считано от 04.08.2022г. Независимо от горното, за пълнота и прецизност следва да се изясни, че тези факти с правно значение безпротиворечиво се установяват от надлежно приобщените и неоспорени писмени доказателства - трудов договор № 394/31.01.2019г., и допълнителни споразумения към него, както и Акт № 22000041/03.08.2022г. на Генералния директор на ответното дружество за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата Г. С. А. - В..

От представено по делото Допълнително споразумение № 22000463/09.05.2022г. към трудов договор № 19000394/31.01.2019г., изхождащо от Генералния директор на ответното дружество се установява, че страните са постигнали съгласие в изискуемата се писмена форма /съгл. чл.119 КТ/, считано от датата на подписване на същото, ищцата да премине на длъжност – „Заместник генерален директор/Администрация и международна дейност“ с код по НКПД 1120 7012, клас Р. Видно от текста на посоченото допълнително споразумение, същото има срочен характер, тъй като действието му е обвързано до назначаването на титуляр за длъжността след

провеждане на конкурс. Тези изводи на съда не се разколебават от съдържащото се в титулната част на документа цифрово препращане към нормата на чл.259 КТ, доколкото необходимо негово съдържание е изричното посочване на името на титуляра на длъжността, за заместването на който се сключва, както и факта, че този договор се сключва до неговото завръщане на работа, които предпоставки в случая не са изпълнени, а същевременно не се оспорват и от страните по делото. В допълнение съгласно изричното отбелязване в т.4 към подписаното от страните споразумение, след назначаване на титуляр, ищцата Г. А. – В. продължава да изпълнява длъжността „.....” по основния си трудов договор. По делото се установява в допълнение, че на ищцата е връчена длъжностна характеристика за длъжността „Заместник генерален директор/Администрация и международна дейност”, видно от собственоръчно положения подпис и изписване трите □ имена, на дата 12.05.2022г., от който момент съдът намира, че ищцата е била преназначена на посочената длъжност.

От приета по делото заповед № 45/03.08.2022г., издадена от ответника и връчена на ищцата А. – В. се извежда, че работодателят е прекратил действието на допълнителното споразумение № 22000463/09.05.2022г., с което на практика е извършено възстановяване на ищцата на заеманата позиция - „.....” по основното действащо между страните трудово правоотношение към дата 03.08.2022г. Ищцата е оспорила законосъобразността на вътрешния акт на работодателя, с аргумент за липса на представени доказателства за извършване на конкурсна процедура и назначаване на служител на длъжността „Заместник генерален директор/Администрация и международна дейност”, съответно липса на законово основание за едностранно прекратяване на сключеното допълнително споразумение. Същевременно ищцата А. – В. не аргументира благоприятни правни последици, които биха настъпили за нея, като и не оспорва, че към датата на настъпване на прекратителния ефект на атакуваната уволнителната заповед – 03.08.2022г., е заемала именно длъжността „.....”, на която съответно желае да бъде възстановена. Горното, по мнение на настоящия състав, обуславя липсата на правен интерес от осъществяването на инцидентен контрол по отношение законосъобразността на заповед № 45/03.08.2022г. на работодателя. За пълнота следва да се посочи, че в рамките на заявеното основание за прекратяване на трудовоправната връзка предмет на изследване са именно предпоставките по смисъла на чл.328, ал.2 КТ.

Първият спорен между страните въпрос е доколко заеманата от ищцата длъжност към датата на прекратяване на трудовоправната връзка „.....” е ръководна по смисъла на разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ, предоставяща право на управителя, респ. изпълнителния директор на предприятието едностранно да прекрати трудовите правоотношения със служители от ръководството, без да излага мотиви за това, в 9-месечен срок от началото на изпълнението на сключения с него договор за управление

с цел изпълнение на възложената му по силата на този договор бизнес задача, т.е. с цел постигане на конкретен икономически резултат с нов и подходящ за това управленски екип.

Съгласно дефинитивната разпоредба на § 1, т. 3 от ДР на КТ 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 (стопански съвет, управителен съвет, изпълнително бюро, оперативно бюро и други подобни).

Понятието "ръководна длъжност" е изяснено в константната практика на ВКС (в т. ч. в постановените по реда на чл. 290 ГПК решение № 442/08.06.2010 г. по гр. д. № 1621/2009 г., III г. о., решение № 111/12.03.2012 г. по гр. д. № 726/2011 г., IV г. о., решение № 388/06.12.2012 г. по гр. д. № 582/2012 г., III г. о. на ВКС и др.), като е прието, че в ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ се включват освен ръководителят и неговите заместници, също и други лица, на които е възложено ръководство на трудовия процес. Под ръководството на трудовия процес се разбира неговото организиране и планиране, разпределение на задачи между подчинените работници и служители, контролиране на тяхното изпълнение и пр. Характерът на длъжността като ръководна се определя не от нейното наименование, нито въз основа на включването ѝ в Националната класификация на професиите и длъжностите, а въз основа съдържанието на трудовите функции по длъжностната характеристика и съществуващата йерархическа структура в съответното предприятие. Служители от "ръководството на предприятието" по смисъла на чл. 328, ал. 2 от КТ във вр. с § 1, т. 3 от ДР на КТ са служители, от чиято трудова функция пряко зависи дейността на предприятието или на отделни негови звена с оглед постигането на съответните цели по предмета на дейност на работодателя (така решение № 108 от 27.06.2019 г. по гр. д. № 4168/2018 г. на ВКС, III ГО; решение № 68 от 07.04.2015 г. по гр. д. № 2712/2014 г. на ВКС, III ГО). Следователно, определяща за квалификацията на дадена длъжност като ръководна е включената в нея трудова функция, като най-общо основните, определящи длъжността като ръководна критерии са два: 1 длъжността да включва ръководство на трудовия процес в съответното звено и 2 трудовата функция, включена в нея, да е от съществено значение за осъществяване на предмета на дейност на работодателя, респ. за постигане на поставените пред него, респ. пред ръководителя му стопански задачи.

Следва да се изясни, че уволнителното основание, предвидено в чл. 328, ал. 2 КТ се прилага независимо от това дали съответният служител е пряко подчинен на ръководителя на предприятието или е на негово подчинение посредством други служители в управленската структура - преценката дали се касае за визираните в § 1 "други лица" изисква съдът да анализира задълженията на уволнения служител по

длъжностна характеристика и другите събрани доказателства, които са релевантни за отношенията между уволненото лице и подчинените му служители, а не между него и ръководителите му; организацията на работа във всяко предприятие е различна и йерархичната подчиненост няма определящо значение; анализът на задълженията трябва да е конкретен, с оглед възложената трудова функция- в този смисъл решение № 4/7.04.22 по г. д. № 2285/21, IV ГО на ВКС.

Установява се от представеното с отговора на исковата молба щатно разписание на длъжностите и основните заплати за тях на Централно управление на, в сила от 01.06.2022г., че отдел „Международна дейност”, ръководен от ищцата, е част от Отдел „Администрация и международна дейност”, който е под прякото ръководство на заместник генерален директор, последният от своя страна - пряко подчинен на Генералния директор, както и че отдел „Международна дейност” се състои от ръководител и главен експерт, международно сътрудничество. Установява се от неоспорената длъжностна характеристика за длъжността "главен експерт, международно сътрудничество I ст." и "главен експерт, международно сътрудничество II ст.", че служителите на посочената позиция се намират във функционална и оперативна подчиненост на „.....”, като подпомагат, съдействат и информират ръководител отдела за координиране и изпълнение на дейности, свързани с двустранното и многостранно сътрудничество с управители на ЖП инфраструктура от съседни страни и други страни в Европа; наблюдават международните организации, за което изготвят доклади за отчет до ръководителя; проучват, предлагат и съдействат на ръководството и специализираните звена на ... при осъществяването на контакти с български и чуждестранни фирми работещи в областта на железопътния транспорт и др;

От представена по делото длъжностната характеристика за длъжността „.....”, утвърдена на 18.06.2020г. се установява, че основните функции на същата са: организиране дейността на експертите в отдел „Международна дейност” по изпълнение функциите на отдела, ръководи и контролира възложените им задачи; отговаря за провеждането на международната политика и контакти на ...; отговаря за създаване на план за международни срещи и контакти на генералния директор и неговите заместници; отговаря за планирането и участие на служители в работни групи, срещи, семинари, организирани от: международни организации на които предприятието е член, железопътни коридори, преминаващи през страната, партньори на предприятието или други управители на ЖП инфраструктура; контролира участието на служителите в двустранни и многостранни международни срещи, включително както в страната, така и в чужбина и последващия анализ на резултатите от проведени срещи; взема решения свързани с организацията на дейността на служителите от отдел „Международна дейност”; взема и отговаря за решения, засягащи международната дейност на ..., свързани с изпълнение на трудовите задължения на служителите от

отдела, който ръководи и др. В допълнение е посочено, че служителят изпълняващ длъжността „.....” се намира в административна, функционална и оперативна подчиненост на Генералния директор на При анализа на възложените функции и отговорности и съобразяване на установената йерархична подчиненост, според настоящия съдебен състав следва да се приеме, че фактически осъществявайки функции по пряко ръководство на трудовия процес в отдела, за чийто ръководител е била назначена, изразяващи се в описаната дейност по координиране, контролиране и организиране на международни контакти, членство в международни организации и структури Г. С. А. – В. е осъществявала функцията по организиране на трудовия процес в предприятието на ответното дружество, в частност в рамките на поверения й отдел, по смисъла на цитираната по-горе съдебна практика, разясняваща критериите за дефиниране на дадена длъжност като ръководна.

По изложените фактически и правни съображения неоснователен е наведеният с исковата молба довод за незаконност на процесното уволнение поради неприложимост на конкретното уволнително основание спрямо заеманата от ищцата длъжност.

Вторият спорен между страните въпрос с правно значение е доколко в случая е бил сключен договор за управление, съдържащ конкретни бизнес цели и задачи, поставени за изпълнение пред изпълнителния директор на дружеството.

Съгласно трайно установената практика на касационната инстанция, която настоящият съдебен състав изцяло споделя, в т. ч. постановените по реда на чл. 290 ГПК решения по ГД № 2512/2017 г. на III г. о., ГД № 430/2018 г. на III г. о., ГД № 819/2011 г. на IV г. о., решение № 351/31.10.13г. по г. д. № 2188/13г., IV ГО, решение № 230/8.06.15г. по г. д. № 346/15г., I ГО, решение № 718/21.1.20 по г. д. № 67/10, III ГО, решение № 249/4.07.13г. по г. д. № 1358/12, IV ГО, от съдържанието на чл. 328, ал. 2 от КТ може да се направи извод, че законодателят е имал предвид сключването на договор за управление, който по своята правна природа е гражданскоправен договор за поръчка (мандатно правоотношение). Изяснението от практиката и доктрината смисъл, вложен в понятието "договор за управление", е свързан с възлагане и преследване на бизнес цел (бизнес задача), която е същностното съдържание на договора. Бизнес задачата предполага определяне на конкретни икономически показатели, които управляващият следва да постигне относно производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции, а не формално посочване, за осъществяването на която е сключен договорът. Въз основа на бизнес задачата управляващият е длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време на действието на договора. Преценката дали един договор, който при сключването му е

определен като "договор за управление на предприятие", има характера на такъв по смисъла на чл. 328, ал. 2 от КТ и дали въз основа на него могат да бъдат уволнявани служители от ръководството на предприятието, се прави, като се съобрази между какви страни е сключен, какви са възложените с него задачи и дали те са свързани с осъществяването на конкретна бизнес цел, т.е. дали се касае за хипотеза, при която договорът отговаря на изискванията да съдържа бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне, като въз основа на нея той е длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време на действието на договора- така решение № 108 от 27.06.2019 г. по гр. д. № 4168/2018 г. на ВКС, III ГО; решение № 32 от 25.02.2014 г. по гр. д. № 4502/2013 г. на ВКС. А в последващата цитираните решения практика на ВКС, обективизирана в постановеното по реда на чл. 290 ГПК решение № 144 от 4.07.2019 г. на ВКС по гр. д. № 4350/2018г., IV г.о., ГК, се възприемат така изложените принципни постановки, като същите се допълват и доразвиват, като в отговор на поставения въпрос се приема, че "договорът е за възлагане на управлението, ако директорът се е задължил в определения срок, срещу възнаграждение, да постигне на свой риск определен стопански резултат, като е без значение дали договорът се сключва с ново лице, или с такова, което е имало предходен договор за управление, дали приетата от работодателя бизнес програма е нова, сходна или идентична с предходна програма; по чие предложение е приета програмата и дали тя се съдържа в самия договор или в други документи, стига да е налице връзка между тях, както и дали преди или след възлагане на управлението са поставени за изпълнение същите или изцяло нови задачи, в сравнение с тези на предходния управител. "

Установява се от представената с молба на ответника от 09.11.2022г. - Заповед № ПД-54/16.05.2022г., че с решение на министъра на транспорта и съобщенията, са освободени като членове на Управителния съвет на и са прекратени договорите за възлагане на управлението на предприятието, считано от датата на издаване на заповедта на и Взето е решение за освобождаване на като генерален директор на ответното дружество и е прекратен договора за управление на предприятието, считано от 16.05.2022г. В допълнение към това се установява, че със същата заповед са избрани и назначени за представители на държавата в Управителния съвет на за срок от 5 години и, като последният е назначен отново за генерален директор на ответното дружество за срок от 5 години.

От представения договор за възлагане на управлението № ВД-28/16.05.2022г. г., сключен между министъра на транспорта и съобщенията, упражняващ правата на държавата като собственик в от една страна, и – генерален директор на, от друга се установява, че по силата на договора генералният директор приема да управлява за срок от 5 години, в съответствие със Закона за железопътния транспорт

при условията предвидени в договора. В допълнение е посочено, че неразделна част от същия е писмена концепция за развитие на предприятието на тема : „Визия за ускоряване изпълнението на проектите в железопътната инфраструктура /възлагане на проектите включително, но не само избор на изпълнител и инвеститорски контрол/, подобряване на транспортната свързаност със съседните държави, постигане на проектните скорости при спазване изискванията за безопасност”. Както бе изяснено по - горе, няма законова пречка възложените цели и задачи да са разписани извън самия договор - в друг акт или документ, стига да се намира във връзка със сключения договор. Настоящият съдебен състав намира, че приложената към договора „Концепция за развитието на ... представлява именно такъв документ. Същевременно в чл.3, ал.3 от същия договор възложени допълнително задачи на генералния директор, очертани в т.1-18, в рамките на които са заложили конкретни показатели и параметри, които следва да бъдат постигнати в краткосрочен и дългосрочен план при осъществяване на дейността по модернизиране, оптимизиране и разширяване на железопътната инфраструктура, чрез реализиране на инвестиционната дейност, финансовата и социалната политика на дружеството, като същността и целесъобразността им не би могла да бъде преценявана от съда в хода на настоящото производство, доколкото се касае автономна преценка на работодателя, предпоставена от собственото му виждане за развитие на предприятието му, а и от спецификата на осъществяваната от него дейност. По делото е представен също препис от дългосрочна Бизнес програма на за периода 2021- 2025 г., одобрена със заповед заместник-министър председателя по икономическите и социални политики и министър на транспорта и съобщенията, съдържаща конкретни цели (бизнес задачи), постигането на които е възложено на генералния директор на публичното дружество.

С оглед съвкупната преценка на събрания по делото доказателствен материал съдът намира, че сключеният на 16.05.2022г. договор за възлагане на управлението на на в качеството му на генерален директор на дружеството, представляващ по правната си същност договор за поръчка или т. нар. мениджърски договор, притежава характеристиките на договор за възлагане на управлението по смисъла на нормата на чл. 328, ал. 2 КТ, доколкото отговаря на специфичните условия и притежава същностните характеристики на този договор, изведени в цитираната вече практика на касационната инстанция.

Неоснователни са и доводите на ищцата за неприложимост на разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ по отношение на ответника, тъй като не осъществява стопанска дейност с цел постигането на печалба. Терминът на закона е "сключване на договор за управление на предприятието", а § 1, т. 2 от ДР на КТ конкретизира понятието предприятие, в обхвата на което несъмнено попада и, имаща характер на публично предприятие по смисъла на чл. 2 от ЗПП.

По изложените фактически и правни съображения настоящият съдебен състав приема за установено, че след сключването на договора за управление от 16.05.2022г. в правната сфера на изпълнителния директор е възникнало преобразуващото право едностранно да прекрати трудовото правоотношение с ищцата в качеството □ на заемаща длъжност от ръководството на предприятието на основание нормата на чл. 328, ал. 2 КТ- по икономически съображения, без да излага допълнителни мотиви с оглед постигането на определени икономически резултати с нов управленски екип.

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

По разноските:

С оглед изхода на спора ищцата няма право на разноски по делото.

Право на разноски има ответникът, който претендира адвокатско възнаграждение в размер на сумата 1 420 лв.

От страна на ищеца своевременно е заявено възражение за прекомерност.

В тази връзка следва да се има предвид, че в практиката на ВКС (определение № 151/09.05.2016 г. по гр. д. № 5951/2015 г. на ВКС, III ГО, определение № 821/23.12.2015 г. по гр. д. № 5438/2015 г. на ВКС, IV ГО, определение № 732/28.06.2017 г. по гр. д. № 5545/2016 г. на ВКС, IV ГО, определение № 240/19.08.2020 г. по гр. д. № 3430/2019 г. на ВКС, III ГО, определение № 91/02.04.2020 г. по гр. д. № 2350/2019 г., IV ГО на ВКС и др.) безпротиворечиво се приема, че минималното възнаграждение при обективно съединяване на искове за отмяна на уволнението, възстановяване на служителя на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за оставането му без работа, се определя сумарно, както следва: на основание чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1/2004 г. за МПРАВ - общо една минимална месечна заплата за съединените искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ; и по реда на чл. 7, ал. 2 от Наредбата – за иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, съобразно материалния интерес.

В случая са предявени два обективно кумулативно съединени иска – за отмяна на уволнението и възстановяване на работа, за които минималният размер на адвокатското възнаграждение е в размер на една МРЗ за страната за 2023 г. – 780 лв. При съобразяване на горното, както и на фактическата и правна сложност на спора, естеството на уволнителното основание и обема на доказването, свързан с последното, вида и обема на осъществената правна защита, броя на проведените по делото открити

съдебни заседание, съдът намира, че адвокатското възнаграждение следва да бъде намалено, на основание чл. 78, ал. 5 ГПК, до сумата 1000 лв. Сторените от ищцата разноси следва да останат за нейна сметка - така, както са извършени, а по аргумент от нормата на чл. 78, ал. 6 ГПК държавната такса, дължима за разглеждане на исковете, следва да остане за сметка на бюджета на съда.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **Г. С. А. – В.**, ЕГН *****, с адрес: срещу..., ЕИК ..., със седалище и адрес на управление:, искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на **Г. С. А. – В.**, обективирано в Акт за прекратяване № 22000041/03.08.2022г. на генералния директор на ДП „....., както и за възстановяване на **Г. С. А. – В.** на длъжността „.....” в Централно управление на ответника.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 ГПК **Г. С. А. – В.**, ЕГН ***** адрес: **ДА ЗАПЛАТИ** на ..., ЕИК ..., със седалище и адрес на управление:, сумата **1000 лева**, представляваща сторени разноси в производството по настоящото дело.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____