

# РЕШЕНИЕ

№ 301

гр. Пазарджик, 19.09.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ,** в  
публично заседание на тринадесети септември през две хиляди двадесет и  
трета година в следния състав:

Председател: Минка П. Трънджиева

Членове: Венцислав Ст. Маратилев  
Димитър П. Бозаджиев

при участието на секретаря Виолета Сл. Боева  
като разгледа докладваното от Минка П. Трънджиева Въззивно гражданско  
дело № 20235200500357 по описа за 2023 година

Производството е по чл.258 и следващите от Граждански процесуален  
кодекс.

С решение на Районен съд В. ,постановено по гр. дело №  
20225210100781 по описа на съда за 2022 година са отхвърлени предявените  
от Н. Д. Р., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: гр. В., ул. „Б. №\*\* против  
„МБАЛ-В.” ЕООД , ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр.  
В., бул. „С. №\*\*, искове- с правна квалификация по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за  
признаване на уволнението му, извършено със Заповед № 31/17.062022г., за  
незаконно и неговата отмяна; с правна квалификация по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ,  
с който иска да се осъди ответника да му заплати сумата от 14 232 лева,  
представляваща обезщетение по чл. 344. ал. 1, т. 3 от КТ, за периода от  
17.06.2022г. до 17.12.2022г., ведно със законната лихва върху тази сума,  
считано от датата на подаване на исковата молба в съда, до окончателното ѝ  
изплащане, както и иск по чл. 79 ЗЗД, с който се иска да му се заплати сумата  
от 16 132 лева, представляваща обезщетение по смисъла на чл. 4, б „Б” от  
Договор от 01.03.2021 г., сключен на основание чл. 234 от КТ, ведно със

законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба в съда до окончателното ѝ изплащане.

Осъден е Н. Д. Р., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: гр. В., ул. „Б. №\*\* ДА ЗАПЛАТИ на „МБАЛ В.” ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. В., бул. „С. №\*\*, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК сумата от 900 лв. разноси по делото.

В срок така постановеното решение е обжалвано от Н. Д. , чрез процесуалния му представител.

Излага оплаквания ,че решението е неправилно и незаконосъобразно, постановено при нарушение на процесуалните и материално-правните норми, както и в противоречие със събраните по делото доказателства и в противоречие с практиката на ВКС.

Съдът достигнал до неправилния извод, че уволнението е законосъобразно. Жалбоподателят поддържа , че липсва договор за управление.

Първоинстанционният съд не разграничавал програмите за развитие /виждането на кандидатите за Управител на лечебното заведение/, които са представени с бизнес-задачата, като част от необходимото съдържание на договора за възлагане на управлението. Бизнес задачата се поставяла от принципала, възлагащ управлението на болницата, в случая - Община В..

В мотивите си РС В. е посочил Решение № 134/26.05.2022г. на ОбС В., но при прочита на това решение не се установявало поставяне на бизнес-задача.

Съгласно чл. 2.2.10 „Бизнес-програма”, т. „а” от Договора за управление, бил посочено, че г-н Г. до края на месец май следва да внесе бизнес програма за одобряване или избрания Управител следва да изготви бизнес програма, с конкретни параметри, срокове за изпълнение, начини на изпълнение и поставени конкретни финансови резултати, които следва да се постигнат. Тази програма следвало да бъде внесена за одобрение от Общинския съвет, който на тази база да възложи постигането на конкретни резултати - финансови, социални и др. Едва след одобрението на такава програма, задаването на резултат за постигане можело да се приеме, че е налице договор за управление, което ще даде възможност на Управителя да реализира правата си по КТ, при формирането на екипа си за работа.

Сключеният между Община В. и д-р Г., договор ,всъщност не представлявал договор за управление.

За правомерното упражняване на потестативното право на работодателя на уволнение по чл. 328, ал. 2 от КТ, следвало да са установени конкретните параметри на бизнес плана и бизнес задачата, като част от необходимото съдържание на договора за възлагане на управлението, с посочени икономически и стопански показатели, които трябва да бъдат постигнати, и за реализирането на която е предоставено правото на избор на ръководен екип, вкл. и на уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ на лица от досегашния управленски персонал. Такива параметри не били заложени, даже и в най-общ вид, нямало и изричен акт на новия Управител по договора, за приемане на стара или съществуваща бизнес програма.

Независимо, че д-р Г. съставил бизнес-план, то той не бил одобрен от Общински съвет В., т.е. поставена бизнес-задача няма.

Представения и приет по делото бизнес-план на г-г Г. по-скоро представлявал неговото виждане за развитието на болничното заведение, но не е бизнес- план, по смисъла на закона.

Изискването в чл. 2.2.10 „Бизнес-програма”, т. „а” от Община В. не било изпълнено и това било равнозначно на липса на бизнес-план.

Поради изложеното не било възникнало потестативното право на работодателя на уволнение по чл. 328, ал. 2 от КТ, което да е правомерното упражнено.

В практиката на ВКС било прието, че когато към момента на прекратяването 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 ДР 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 от Кодекса на труда.

Молят решението да бъде отменено и исковете с правно основание чл.344 ал.1 и ал.3 от КТ – уважени.

Незаконосъобразността на уволнението обосновавала основателността и на третата претенция.

Тя била доказана по основание, а нейния размер се установявал от заключението на вещото лице и в този размер следвало иска да бъде уважен.

Към настоящия момент договорът за управление на болницата бил прекратен от страна на Общински съвет В. и това обстоятелство е вписано в Търговския регистър.

Претендират разноски.

В срок е постъпил писмен отговор от МБАЛ В..

Намират решението на първоинстанционния съд за правилно.

Неоснователно се подържало ,че сключения договор не представлява договор за управление. Той бил сключен след провеждане на конкурс за заеманата длъжност съгласно решение №134/26.05.2022г. на ОС-В.. Представен бил Бизнес-план, възнаграждението на управителя е обвързано с постигането на финансови резултати, като при изпълнението на програмата той носи икономическа отговорност, поради което при сключването на договора е определена и парична гаранция, вносима по набирателна сметка в полза на доверителя по договора. Поради това на управителя била предоставена възможност да формира управленски екип и той е упражнил законосъобразно потестативното право да прекрати трудовото правоотношение с жалбоподателя.

Молят решението да бъде потвърдено .

Претендират разноски.

Съдът , като прецени валидността и допустимостта на постановеното решение, за да се произнесе по съществото на спора ,взе предвид следното:

В исковата си молба против МБАЛ В. ЕООД ищецът Н. Р. твърди, че е работил при ответното дружество „МБАЛ-В.” ЕООД по сключен трудов договор № 41/29.09.2016г. на длъжност „Главен счетоводител”, код по НКПД - 2411 6002.

На 17.06.2022г., чрез нотариална покана му била връчена Заповед № 31/17.06.2022г. на д-р Д. Г. - Управител на „МБАЛ-В.” ЕООД, с която заповед се прекратено трудовото правоотношение, считано от датата на връчване - 17.06.2022г.,на основание чл. 328, ал. 2 от КТ.

Счита ,че уволнението му е незаконсъобразно.

В настоящия случай не били налице предпоставките на чл. 328, ал. 2 от КТ, тъй като длъжността, която ищецът заемал не била ръководна.

Длъжността „Главен счетоводител” не попадала сред ръководните длъжности съгласно НКПД и не била включена в разпоредбата на § 1, т. 3 ДР КТ.

Този довод не е подържан във въззивната жалба.

Поддържа още, че сключения между Община В. и д-р Г., договор по своя характер не представлявал договор за управление.

За правомерното упражняване на потестативното право на работодателя на уволнение по чл. 328, ал. 2 от КТ, следвало да са установени конкретните параметри на бизнес плана и бизнес задачата, като част от необходимото съдържание на договора за възлагане на управлението, с посочени икономически и стопански показатели, които трябва да бъдат постигнати, и за реализирането на която е предоставено правото на избор на ръководен екип, вкл. и на уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ на лица от досегашния управленски персонал. В сключения договор такива параметри не били заложи, даже и в най-общ вид, нямало данни и за приемане на стара или съществуваща бизнес програма

Договорът за управление бил сключен за управление и представителство на „Многопрофилна болница за активно лечение - В.” ЕООД, което е дружество е учредено с общинско имущество, т.е. не е налице същинско предприятие, съгласно тълкуването на разпоредбите на §. 1, т. 2 КТ и чл. 328, ал. 2 КТ.

От това тълкуване се налагал извод, че "предприятие", което сключва договор за управление с управител, е само този търговец или стопанско предприятие, което има за основна своя задача постигането на конкретни стопански резултати, бизнес задачи с конкретни икономически показатели, конкретна производителност, печалби, подържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции, и именно поради това се предава управлението на управител, който се задължава срещу възнаграждение да постигне на свой риск в уговорен срок конкретен стопански резултат. „Многопрофилна болница за активно лечение - В.” ЕООД макар и създадена под формата на търговско дружество била част от осъществяваната от Община В., социална политика и не била създадено за да

реализира печалба, от извършваната социална политика на общината.

Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ било приложимо при изрично посочената в тази законова норма предпоставка - поради сключване на договор за управление на предприятието и по отношение на ограничен кръг лица - служители от ръководството на предприятието. При сключването на договор за управление, той трябвало 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. Въз основа на бизнес задачата управляващият бил длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време действието на договора. Тези условия в конкретния случай не били налице.

Поради незаконосъобразното уволнение на ищеца се дължало и обезщетение за оставяне без работа за периода от 17.06.2022г. до 17.12.2022г., в размер на 14 232 лева, формирано от последното му пълно брутно възнаграждение от 2 372 лева.

Ищецът бил сключил с ответника и договор с основание чл. 234 от КТ, за повишаване на квалификацията.

Съгласно чл. 4, в. „Б” от договора при незаконно уволнение работодателят е длъжен да изплати на Н. Р., обезщетение в размер на 6 /шест/ брутни работни заплати или дължимото обезщетение било в размер 14 232 лева.

На ищеца следвало да бъдат заплатени и платените две семестриални такси, които са по 950 лева или общо 1900 лева.

Ответникът заплатил на ищеца сумата от 950 лева, което е стойността на заплатения от него първи семестър в УНСС - София, по специалността „Публична администрация“ с направление „Здравен мениджмънт“.

Моли уволнението да бъде прието за незаконно и отменено и ответникът да бъде осъден да заплати на Н. Д. Р., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: гр. В., ул. „Б. №\*\* сумата от 14 232 лева, представляваща обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ за периода от 17.06.2022г. до 17.12.2022г., ведно със законната лихва върху тази сума ,считано от датата на

подаване на исковата молба в съда, до окончателното ѝ изплащане, както и сумата от 16 132 лева, представляваща обезщетение по смисъла на чл. 4, б „Б” от Договор от 01.03.2021 г., сключен на основание чл. 234 от КТ, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба в съда, до окончателното ѝ изплащане.

Претендира разноски.

В срок е постъпил писмен отговор.

Ответникът оспорва исковете.

Не се оспорва ,че ищецът е бил в трудово правоотношение с МБАЛ ”В.” ЕООД от 29.09.2016 год., на длъжност „Главен счетоводител”, което е прекратено по инициатива на работодателя със Заповед №31/17.06.2022г. на управителя на дружеството д-р Г..

С прекратяването на трудовия договор на служителя били изплатени обезщетения за неползван отпуск за 2020, 2021 и 2022 год., както и обезщетение за неспазено предизвестие в размер на едно брутно трудово възнаграждение.

Не оспорват още и ,че е сключен Договор за повишаване на квалификацията(преквалификация), който договор е прекратен с прекратяването на трудовия договор и са изплатени на служителя сторените от него разходи по обучението -една семестриална такса в размер на 950лв., към момента на прекратяване на договора.

Исковете по чл.344 от КТ намират за неоснователни , а иска с правно основание чл.79 от ЗЗД за недопустим.

Излагат съображения , че е налице хипотезата на чл.382 ал.2 от КТ.

На 06.06.2022год. Д-р Г. встъпил като управител на МБАЛ”В.”ЕООД, след проведена конкурсна процедура, приключила с Решение№134/26.05.2022г. на Общински съвет-В. и вписана промяна на управител по партидата на дружеството в Търговския регистър и регистъра на ЮЛНЦ.

Д-р Г. спечелил конкурса за управител на болницата именно с представянето и защитата на „Бизнес програма за развитието и дейността на МБАЛ В. ЕООД за три годишен период (2022-2024г.)и приноса на кандидата за управление на дружеството”, която трябва да следва и изпълни по време на

договора за възлагане управлението на дружеството.

Понятието „ръководна длъжност“ било изяснено в съдебната практика. В длъжностната характеристика на ищеца ясно и конкретно били определени и възложени ръководните му функции при осъществяването на трудовия процес - планиране, организиране, контролиране, отговорност за дейността на предприятието във всичките му направления, включително и да подписва заедно с управителя всички документи от финансово-имуществен характер, от които произтичат права и задължения за лечебното заведение. В организационно-йерархическата структура между ищеца и управителя на болницата нямало междинни звена, главния счетоводител бил пряко и единствено подчинен на управителя, а от своя страна е ръководител на отдел „Счетоводство“ в който работят служители на негово подчинение. Длъжността „главен счетоводител“ била от ръководството на болницата, защото същинските му трудови функции и пряка йерархична подчиненост, се явява част от ръководния екип на управляващия, пряко ръководи трудовия процес във връзка с финансите на дружеството, като отговаря и е подчинен на управителя .

Предявените искове били неоснователни и молят да бъдат отхвърлени.

Съдът , като прецени доказателствата по делото и доводите на страните ,за да се произнесе ,взе предвид следното:

Не се спори по делото ,че ищецът е работил по трудов договор при ответника от 29.09.2016 година ,като заема длъжността „главен счетоводител ” .

Със Заповед №81 от 19.06.2022 година трудовия му договор е прекратен на основание чл.328 ал.2 от КТ.

Между ответника и Н. Р. е сключен и договор за повишаване на квалификацията от 1.03.2021 година.

По силата на този договор работодателят се е задължил да плати пълния курс – три семестриални такси за обучение на работника. При незаконно уволнение по време на срока на обучение се дължат таксите ако има останали такива и обезщетение в размер на шест брутни работни заплати- чл.4 б.“Б“ от договора.

Анализирайки длъжностната характеристика за заеманата от ищеца



длъжност , първоинстанционният съд е стигнал до извода ,че се касае за ръководна длъжност по смисъла на чл.328 ал.2 от КТ.

Въпросът дали главния счетоводител е от ръководството на предприятието е свързан с тълкуване на § 1, т. 3 ДР КТ. В цитираната разпоредба законодателят е определил при какви условия лице, заемащо определена длъжност е от "ръководството на предприятието" - освен ръководителя и неговите заместници, това са и всички други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес - планиране, организиране, контролиране, отговорност за дейността на предприятието във всичките му сфери и дейности. Следователно съществено е какви са трудовите функции, подчиненост и отговорности на длъжността, а не нейното наименование. Прието е в съдебната практика, че съдът, в хипотезата на чл. 328, ал. 2 КТ, следва да изследва специфичните трудови функции и отговорности на длъжността, заемана от уволнения служител, както и йерархическата му подчиненост спрямо лицето, с което е сключен договор за управление и което има възможност да подбере свой ръководен екип с оглед постигане на поставената бизнес-цел. Длъжността „главен счетоводител“ е от ръководството на предприятието само когато, с оглед установените същински трудови функции и пряка йерархична подчиненост, се явява част от ръководния екип на управляващия, пряко ръководи трудовия процес във връзка с финансите на предприятието или поделението, като отговаря и е подчинен на управляващия. Именно такъв е настоящия случай ,видно от длъжностната характеристика за длъжността и правилно съдът е приел,че нормата на чл.328 ал.2 от КТ е приложима по отношение на заемащия такава длъжност.

В този смисъл са и показанията на св.П..

Доводи в тази насока не са изложени във въззивната жалба , поради което съдът намира за достатъчно да изложи основните съображения по повод изложеното по този въпрос в исковата молба.

В исковата молба ищецът се позовава и на неприложимост на посочената норма , тъй като Договорът за управление бил сключен за управление и представителство на „Многопрофилна болница за активно лечение - В.” ЕООД, което е дружество е учредено с общинско имущество, т.е. не е налице същинско предприятие, съгласно тълкуването на

разпоредбите на §. 1, т. 2 КТ и чл. 328, ал. 2 КТ.

Ищецът поддържа ,че "Предприятие", което сключва договор за управление с управител, е само този търговец или стопанско предприятие, което има за основна своя задача постигането на конкретни стопански резултати, бизнес задачи с конкретни икономически показатели, конкретна производителност, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции, и именно поради това се предава управлението на управител, който се задължава срещу възнаграждение да постигне на свой риск в уговорен срок конкретен стопански резултат. „Многопрофилна болница за активно лечение - В.” ЕООД макар и създадена под формата на търговско дружество била част от осъществяваната от Община В., социална политика и не била създадено за да реализира печалба, от извършваната социална политика на общината.

Този довод също не е развит във въззивната жалба и въззивният съд намира за необходимо само да посочи, че се присъединява към мотивите на първоинстанционният съд , който е приел,че няма пречка за прилагане на разпоредбата на чл.328 ал.2 от КТ и в тази хипотеза .Обсъдени са разпоредбите на Наредба за реда за учредяване на търговски дружества и упражняване на правата на собственост на общината в търговските дружества ,касаеща Община В. .

В изпълнение именно на тази Наредба е проведена процедура ,уредена в чл.31 и следващите от нея.

Задължителен реквизит на решението на ОбС , с което се открива публичния подбор е бизнес-задачата на търговското дружество за целия срок на договора за управление, съответно за контрол, в съответствие със стратегията за развитие на дружеството – чл.33 ал.1 т.4 от Наредбата. Кандидатите пък следва да представят бизнес – програма в съответствие с бизнес-задачата. Няма пречка да бъде сключен договор за управление на държавно или общинско предприятие, на което е предоставена държавна или общинска собственост, тъй като тези предприятия имат стопански цели, макар и да са създадени за задоволяването на някаква обществена потребност.Още повече ,че в конкретния случай се касае за търговско дружество.

Видно е от представените доказателства , че процедурата ,предвидена в

цитираната Наредба е проведена, като е открита въз основа на Решения № 31 и 32 от 24.02.2022 година /които са общодостъпни/. В тези решения е поставено изискването за представяне и на бизнес-програма, като изчерпателно са посочени и изискванията за съдържанието и. Втория етап на конкурсната процедура е представлявал именно защита на представената бизнес-програма и след провеждането на този втори етап, според поставените оценки по определени критерии на първо място е класиран д-р Г.С Решение № 134 на ОбС от 26.05.2022 година е избран за управител на МБАЛ д-р Г..

На 6.06.2022 година с него е сключен договор за възлагане на управление на еднолично търговско дружество с общинско имущество с ограничена отговорност. В т.2.2.10 на този договор е постигнато съгласие управителя да приеме бизнес програма за три години/погрешно посочено 2021-2023 година/ не по-късно от края на месец май 2022 година и да я внесе за одобряване до края на месец април. Очевидна е абсурдността на тези уговорки, като се има предвид времето на провеждане на конкурса и сключване на договора за управление.

Според практиката на ВКС липсата на конкретна бизнес задача и бизнес програма, в изпълнение на които се предприема уволнението по [чл. 328, ал. 2 КТ](#) рефлектира върху неговата законосъобразност и налага отмяната му. Установяването на такава стопанска програма и нейното съдържание, в изпълнение на която лицето, натоварено с управлението на предприятието на работодателя осъществява подбор на ръководен екип, поради което и предприема уволнение по [чл. 328, ал. 2 КТ](#), е в тежест на ответника – работодател. За правомерното упражняване на потестативното право на работодателя на уволнение в разглежданата хипотеза следва да са установени конкретните параметри на бизнес плана и бизнес задачата, като част от необходимото съдържание на договора за възлагане на управлението, с посочени икономически и стопански показатели, които трябва да бъдат постигнати, и за реализирането на която е предоставено правото на избор на ръководен екип, вкл. и на уволнение по [чл. 328, ал. 2 КТ](#) на лица от досегашния управленски персонал. Няма пречка бизнес задачата с конкретните икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне, да бъде поставена и с други актове и документи, стоящи извън самия договор за управление, стига да е налице връзка между тях.

Като се има предвид характера на търговското дружество ,реда и начина на определяне на управител и сключване на договор с него ,съответно задълженията на страните по този договор – чл. 2.2 от договора и чл.3.2.5,3.2.6 и 3.2.7 от него , съдът намира ,че Управителят на МБАЛ В. е разполагал с потестативното право , признато му от нормата на чл.328 ал.2 от КТ.

В случая сключеният договор за управление натоварва управителя да извършва от името и за сметка на дружеството всички действия и сделки, свързани с управлението му в съответствие с действащото законодателство, като възложителят задава основните икономически насоки за работата на дружеството за всяка година и програмата за управление и финансовото му състояние, както и бизнес-задачата на дружеството, определена в съответствие с програмата за развитието и дейността на лечебното заведение. Управителят осъществява управлението на стопанската дейност в интерес на дружеството и организира изпълнението на поставените от възложителя задачи. Представена е и изготвената от управителя програма за развитието и дейността на дружеството за тригодишен период, съдържаща планираните задачи относно финансовите ресурси и основните икономически показатели, материалните и човешките ресурси, показателите за дейността и бизнес плана на болницата и пр.

Основанието по чл.328, ал.2 КТ се прилага съответно и в лечебните заведения по ЗЛЗ, които се създават по ТЗ или ЗК / чл.3, ал.1 ЗЛЗ/ и извършват търговска дейност с бизнес задача по определени бизнес показатели и при наличен финансов и материален ресурс, съобразно структурата им, определена в чл.57 и сл. ЗЛЗ.

Действително няма данни управителят да е предоставил бизнес-програма ,която ОбС да е одобрил.

Както обаче вече беше посочено ,в договора е предвидено това задължение – за съставянето да бъде изпълнено до края на м.май 2022 година , а да бъде представена за одобрение до края на м.април 2022 година. Така формулирано задължението е неизпълнимо.

След като нарочно съставената комисия по определени правила е провела конкурсната процедура , етап от която е обсъждане и защита от страна на кандидата на бизнес план и е оценила този лан на кандидата , а след

това ОбС е одобрил тази кандидатура и взел нарочно решение за избора на лицето като управител , то всъщност е налице своеобразно трансформиране на бизнес-плана в бизнес задача. Поради това и доводите, че постановявайки решението си , съдът не направил разлика между бизнес план и бизнес задача са несъстоятелни и не водят до различни изводи от тези ,направени от първоинстанционния съд.

При преценката на доказателствата по делото , като се имат предвид действията на ОбС следва да намери приложение по аналогия и приетото в съдебната практика ,че бизнес задачата с конкретни показатели ,които следва да се постигнат при управление на предприятието може да бъде поставена и с други актове и документи,стоящи извън самия договор , стига да е налице връзка между тях.

При така установеното и изложените съображения , съдът намира ,че предявените иски с правно основание чл.344 ал.1 1 и 3 от КТ са неоснователни.

Налице са били всички условия за прилагане от страна на Управителя на МБАЛ В. на предоставената му от закона възможност – чл.328 ал.2 т КТ да упражни потестативното си право да подбере екип в изпълнение на възложените му задачи.

Безспорно е установено по делото , че ищеца е лице от ръководството на предприятието , действията са предприети в предвидения в закона срок или предявените иски са неоснователни.

Няма отношение към законосъобразността на уволнението , но следва да се посочи,че видно от досието на ищеца той е подал молба за освобождаването му от длъжността по взаимно съгласие ,към момента на предприемане на действия от Управителя при условията на чл.328 ал.2 от КТ.

Като е приел така и постановил решение ,с което отхвърлил предявените иски , първоинстанционният съд е постановил правилно решение ,което следва да бъде потвърдено.

С оглед изхода по тези иски ,като се има предвид уговорката между страните по чл.4Б от Договора за повишаване на квалификацията от 1.03.2021 година ,тъй като не е налице незаконно уволнение ,то и иска с правно основание чл.79 ал.1 от ЗЗД се явява неоснователен и следва да бъде

отхвърлен.

С оглед на спора пред въззивната инстанция на ответника се дължат сторените разноски пред въззивната инстанция. Искане е направено в писмения отговор, но доказателства за направени разноски не са представени.

Мотивиран от изложеното, Пазарджишки окръжен съд на основание чл. 272 от ГПК

## **РЕШИ:**

ПОТВЪРЖДАВА решение на Районен съд В. ,постановено по гр. дело № 20225210100781 по описа на съда за 2022 година, с което са отхвърлени предявените от Н. Д. Р., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: гр. В., ул. „Б. №\*\* против „МБАЛ-В.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. В., бул. „С. №\*\*, искове- с правна квалификация по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението му, извършено със Заповед № 31/17.06.2022г., за незаконно и неговата отмяна; с правна квалификация по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, с който иска да се осъди ответника да му заплати сумата от 14 232 лева, представляваща обезщетение по чл. 344. ал. 1, т. 3 от КТ, за периода от 17.06.2022г. до 17.12.2022г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба в съда, до окончателното ѝ изплащане, както и иск по чл. 79 ЗЗД, с който се иска да му се заплати сумата от 16 132 лева, представляваща обезщетение по смисъла на чл. 4, б „Б“ от Договор от 01.03.2021 г., сключен на основание чл. 234 от КТ, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба в съда до окончателното ѝ изплащане и съответно присъдени разноски.

Решението подлежи на ожалване с касационна жалба пред Върховен касационен съд в едномесечен срок от връчването му на страните.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_