

РЕШЕНИЕ

№ 12832

гр. София, 15.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 66 СЪСТАВ, в публично заседание на тридесет и първи октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: **МАРИЯ Г. ШЕЙТАНОВА**
ВОДЕНИЧАРОВА

при участието на секретаря **ГАЛИНА ХР. ХРИСТОВА**
като разглежда докладваното от **МАРИЯ Г. ШЕЙТАНОВА ВОДЕНИЧАРОВА**
Гражданско дело № 20221110141908 по описа за 2022 година

Производството по делото е образувано по предявени от А. Р. Ф. против *** ЕАД ЕИК ****, със седалище и адрес на управление: *****, искове с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ** за признаване на уволнението, сторено със Заповед № 24/27.07.2022 г. на Изпълнителния директор на *** АД, за незаконно и неговата отмяна, възстановяване на предишната длъжност „Ръководител производствено поделение – язовирен район“ в язовирен район „*****“ в предприятие „Язовири и каскади“ към *** ЕАД, НКПД ***** и за изплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа, а именно сумата от **8 925 лв.** за периода 29.07.2022 г. – 31.10.2022 г. Претендира разноски.

Исковете са уточнени с молба от 20.10.2022 г. на л. 180.

Ищецът оспорва уволнението си, извършено със заповед от 27.07.2022 г., връчена му на 28.07.2022 г., като „Ръководител производствено поделение – язовирен район“ в язовирен район „*****“ в звено: предприятие „Язовири и каскади“ към *** ЕАД, НКПД *****. Сочи, че по силата на трудов договор № ***/26.09.2011 г. е постъпил на работа при ответника по безсрочен трудов договор на различна длъжност, като с допълнително споразумение от 20.02.2019 г. е назначен на длъжност като „Ръководител производствено поделение – язовирен район“ в язовирен район „*****“ в звено/предприятие/ „Язовири и каскади“ към *** ЕАД. Твърди, че длъжността е ръководна и той е бил уволнен във връзка със сключен договор за възлагане на управлението от 13.05.2022 г. Оспорва уволнението, понеже от 17.07.2022 г. до 05.08.2022 г. е бил в отпуск по болест; избран е за общински съветник в Община Д. с решение от 28.10.2022 г., като има специална закрила на закона - чл. 35 ЗМСМА. Оспорва да е вписан договор за управление в Търговски регистър и да е налице бизнес програма на новия управител - изпълнителен директор. Липсвал бизнес план. Сочи, че заповедта е немотивирана.

Ответникът оспорва иска. Сочи, че има нов управленски екип - с решение на Съвета на директорите съгл. Протокол № 28-2022/29.04.2022 г. за член на Съвета на директорите на *** ЕАД е избран М.Г.. С договор № РД – ЛС – ***- 56/13.05.2022 г. на М.Г. е възложено ръководството на предприятието. Неразделна част от договора е Бизнес програма за 2021 г. – 2025 г., приета на 27.01.2021 г. и актуализирана на 21.09.2021 г. Сочи, че не се прилага закрилата по чл. 333 КТ и тази по ЗМСМА.

В първото с.з. ищецът не спори, че длъжността, която е заемал, е ръководна по смисъла на КТ. Страните не спорят, че последният пълно отработен от ищеца месец преди уволнението е м. 04.2022 г. Ищецът, който се явява лично, сочи, че докато е бил в отпуск по болест му се обадили по телефона, че липсва заместникът му и помолили ищеца да се яви да приеме/даде сведение от служители отдел „Сигурност“. Когато ищецът отишъл му била връчена процесната заповед за уволнение. Ответникът не оспорва, че ищецът към 28.07.2022 г. е бил избран за общински съветник.

Съдът, след като взе предвид доводите на страните и след оценка на събраните по делото доказателства намира следното от фактическа и правна страна.

Видно от справка в ТР, а и не се спори, то ответникът *** ЕАД е юридическо лице, чийто собственик на капитала е БЕХ ЕАД. Длъжността, заемана от ищеца, у била разкрита в предприятие „Язовири и каскади“ **към** *** ЕАД. Предприятие „Язовири и каскади“ е вписано в регистър Булстат, но на осн. чл. 3, ал. 1, т. 8 вр. т. 1 от ЗАКОН ЗА РЕГИСТЪР БУЛСТАТ – като „правна структурна единица на субект“ или „поделение“ **към** ответника *** ЕАД. Видно от разписание на длъжностите на л. 130, то предприятие „Язовири и каскади“ е **звено** /поделение/ **към** *** ЕАД, като служителите в него са разпределени в 15 териториално обособени производствени подзвена – 14 язовирни района и една ремонтна база. Длъжността на ищеца е разкрита в язовирен район ****, като видно от функционална характеристика на л. 138 и сл. язовирен район **** осъществява техническата експлоатация на съоръженията на хидровъзел „Д.“ и „Тешел“.

Следователно предприятие „Язовири и каскади“ е поделение **към** *** ЕАД и именно *** ЕАД е работодател на ищеца по см. на § 1, т. КТ. Според тази разпоредба на КТ работодател е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което **самостоятелно наема** работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател.

В случая трудовият договор на ищеца от 2011 г., а и всички следващи допълнителни споразумения са сключени за работодателя от инж. М.И. – управител на предприятие „Язовири и каскади“ / съгласно разписанието на л. 130 и сл./, но като **пълномощник на Изп. директор на ***** – съответно Ек. И. към 25.03.2014 г. по споразумение от 25.03.2014 г. /л. 13/, П.И. към 21.01.2016 г., 19.04.2016 г., 05.07.2018 г., 20. 02.2019 г., 04.04.2019 г. и 25.07.2019 г. съгласно споразумения от тези дати и И.И. към 02.09.2019 г. и 07.09.2021 г. според допълнителни споразумения от тези дати.

Цитираната разпоредба предвижда, че такава работодателска правоспособност притежават освен гражданскоправните субекти /физически и юридически лица/, но и неперсонифицираните образувания - поделенията на ЮЛ или други организационно или икономически обособени образувания, които самостоятелно наемат работници или служители по трудово правоотношение. По делото обаче се установява, а и страните **не**

спорят, че работодател се явява *** ЕАД, а не предприятие „Язовири и каскади“.

Предприятие „Язовири и каскади“ е поделение на ответника и не е в такава степен организационно и икономически обособено от самото дружество, че самостоятелно да наема работници или служители по трудово правоотношение.

С доклада по делото, приет при липса на възражения на страните, е прието и отделено като безспорно и ненуждаещо се от доказване, че страните са били в трудово правоотношение по силата на безсрочен трудов договор № ***/26.09.2011 г. и сключени допълнителни споразумения, по силата на които ищецът бил назначен на длъжност Ръководител производствено поделение - язовирен район в район ****, като е постъпил на работа; че с допълнително споразумение към договора от 01.07.2022 г. е определено месечно трудово възнаграждение от 2 975 лв; че трудовото правоотношение е прекратено с процесната заповед № 24/27.07.2022 г., връчена на ищеца на 28.07.2022 г.; че за периода 17.07.2022 г. - 05.08.2022 г. ищецът е бил в отпуск по болест.

По исквете в тежест на ищеца е разпределено да докаже, че към момента на началото на устните състезания е налице трудово правоотношение, което би съществувало, ако ищецът не беше уволнен с процесната заповед.

В тежест на ответника е да докаже, че уволнението е законно, вкл. че заемащата от ищеца длъжност преди уволнението е ръководна по см. на КТ – възложено му е ръководство на трудовия процес, възложена му е трайно ръководна функция по отношение на определена дейност, която е съществена за ответника – работодател; предприятието - работодател е възложило управлението чрез договор за възлагане на управлението на дадено лице, след сключване на трудовия договор с ищеца; от започване на изпълнението на договора за възлагане на управлението до прекратяване на правоотношението на ищеца са изтекли не повече от 9 месеца; останалите си възражения.

Страните се спорят, а и се установява, че ищецът е назначен по силата на безсрочен трудов договор № ***/26.09.2011 г. /л. 11/ на длъжност „техник“ в язовирен район Роодопи при звено /предприятие/ „Язовири и каскади“ при ответника *** ЕАД, като е постъпил на работа. Договорът е сключен за работодател от инж. М. И., но като пълномощник на изп. директор на *** ЕАД /мотиви по-горе/. С допълнително споразумение от 20.02.2019 г. ищецът е назначен на длъжност „Ръководител производствено поделение – язовирен район“ в язовирен район „*****“ в звено /предприятие/ „Язовири и каскади“ към *** ЕАД.

Трудовото правоотношение на ищеца е прекратено с процесната заповед № 24/27.07.2022 г., връчена на ищеца лично на 28.07.2022 г. /л.8/, на основание чл. 328, ал. 2 КТ.

Неоснователни са възраженията на ищеца, че заповедта не мотивирана. В нея е посочено основаниято за уволнение - чл. 328, ал. 2 КТ. Това уволнително основание не предполага като необходимо за защитата на работника заповедта да се мотивира по-подробно, както е например при дисциплинарното уволнение или липсата на качества или др. основания по КТ.

Ищецът, не спори, а и се установява, че заемащата от него длъжност е ръководна.

Според § 1, т. 3 ДР КТ ръководна длъжност по см. на чл. 328, ал. 2 КТ заемат 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). Следователно, за да се приеме за ръководна определена длъжност, то същата следва да предполага като трудови задължения ръководство на трудовия процес; на ищеца следва да възложена трайно ръководна функция по отношение на определена дейност, която е съществена за ответника – работодател.

Според тълкуването в *Решение № 4 от 7.04.2022 г. на ВКС по гр. д. № 2285/2021 г., IV г. о., ГК* в обхвата на разпоредбата са включени ръководителят и неговите заместници, но и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес, т. е. и лицата, които упражняват функции по организиране и планиране на този процес, по разпределение на задачи между подчинени служители и работници в предприятието и по организиране на дейности, пряко свързани с ръководството на процеса и по спазването на трудовата дисциплина. Чл. 328, ал. 2 КТ се прилага независимо дали служителят е пряко подчинен на ръководителя на предприятието или е на негово подчинение посредством други служители в управленската структура. Неудачно е да се използват и строго формалните критерии "йерархична подчиненост" и "самостоятелно вземане на решения", особено когато те не са ключови за заеманата длъжност. Преценката за това дали длъжността е ръководна по смисъла на Чл. 328, ал. 2 КТ и § 1, т. 3 ДР КТ, когато случаят се отнася и до "други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес", изисква съдът да анализира съвкупно задълженията на уволнения - по длъжностната характеристика и другите събрани доказателства, които са релевантни за отношенията между уволненото лице и подчинените му служители, а не между него и ръководителите му.

В случая ищецът заема по силата на допълнително споразумение от 20.02.2019 г. /л. 16/ към трудовия договор длъжност „Ръководител производствено поделение – язовирен район“ в язовирен район „*****“ в звено: предприятие „Язовири и каскади“ към *** ЕАД, НКПД *****.

Видно от длъжностно разписание на л. 130 и сл. предприятие „Язовири и каскади“ е поделение към *** ЕАД. Същото се ръководи от управител и в структурата му са включени множество сектори и отдели, както и териториални поделения – язовирни райони. Ищецът е ръководител на язовирен район ***** /л. 135/, който отговаря пряко за два хидровъзела – Д. и Тешел. Подчинени на ищеца са инженери, геодезист, счетоводител, техник, касиер, работници, монтьори и чистачи – общо 44 човека. Според длъжностната характеристика на ищеца /л. 142/, то негово задължение е да организира, ръководи и контролира всички дейности в язовирния район, както и да актуализира аварийния план, да води курсове на подчинените си, да разпределя работата в язовирния район, да разрешава отпуски. Ищецът е подчинен на управителя на предприятието – звено. Видно от пълномощно от 25.05.2022 г. /л. 146/ на ищеца от управителя на предприятието - звено е възложено да води кореспонденцията до ЦУ на ответника относно язовирния район, да участва в данъчни проверки, да представлява *** ЕАД пред МОСВ и Басейнова дирекция, да разрешава полагането на извънреден труд, да командирова работници и др. Следователно длъжността, заемата от ищеца, е била ръководна по см. на КТ.

Следователно налице е първият елемент от фактическия състав на уволнителното основание по чл. 328, ал. 2 КТ – ищецът е заемал преди уволнението ръководна длъжност.

На второ място, ответникът е ЕАД, като капиталът е 100 собственост на БЕХ ЕАД. Съгл. чл. 244, ал. 1 ТЗ дружеството се управлява и представлява от Съвет на директорите. Съветът на директорите възлага управлението на дружеството на един или няколко изпълнителни членове, избрани измежду неговите членове, и определя възнаграждението им. Според чл. 244, ал. 7 ТЗ отношенията между дружеството и изпълнителен член на съвета се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез председателя на Съвета на директорите.

Според чл. 244, ал. 7 ТЗ отношенията между дружеството и изпълнителен член на съвета се уреждат с договор за възлагане на управлението, който се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез председателя на съвета на директорите. Съгл. чл. 54, ал. 1 от Правилника за прилагане на Закона за публичните предприятия, в договора за управление или за контрол се определят като задължителни реквизити, както следва: правата и задълженията на страните, размерът на възнаграждението и начинът на плащането му, отговорността на страните при неизпълнение на договора, основанията за прекратяване на договора, размерът на паричната гаранция, но не по-малко от 3-месечното им брутно възнаграждение, която те дават за своето управление, взаимоотношенията между страните в периода от прекратяване на договора до заличаване на името на освободения член на орган за управление или контрол в Търговския регистър.

Установи се предприятието - работодател е възложило управлението чрез договор за възлагане на управлението на дадено лице и то след сключване на трудовия договор с ищеца.

Видно от протокол от 29.04.2022 г. на Съвета на директорите на БЕХ-собственик на капитала на ответника, на дата 29.04.2022 г. за член на Съвета на директорите на ответника е избрано лицето М. И. Г. /л. 48/. Налице е упълномощаване да се сключи договор за възлагане на управлението. С протокол № **/29.04.2022 г. /л. 52 и сл./ на заседание на Съвета на директорите на *** ЕАД е взето решение за освобождаване на предходния изп. директор В. Петров; за Изп. член на съвета на директорите е определен именно М. И. Г.; нему е възложено да управлява и представлява дружеството пред трети лица. Видно от справка в ТР на 10.05.2022 г. това обстоятелство е вписано в ТР. На 13.05.2022 г. с М. И. Г. е сключен договор за възлагане на управлението под № РД – ЛС-***-56 /л. 54/.

По силата на този договор на М. И. Г. се възлага да управлява дружеството и да го представлява /чл. 1/. Неразделна част от договора е приложение № 1- бизнес програма за 2021 г. – 2025 г., одобрена с протокол от 27.01.2021 г. Възнаграждението е уговорено като зависещо от финансовите резултати на дружеството /чл. 6,1,1 и чл. 6,1,2 от договора, който препраща към чл. 56 от Правилника за прилагане на ЗПП/. Договорът е писмен и съдържа всички необходими според ТЗ и Правилника реквизити.

Страните не спорят, а и се установява договора, че новият изп. директор М. И. Г. е започнал на изпълнението на договора/ встъпил е в управление на предприятието най- късно на 13.05.2022 г. - т.е. преди уволнението, извършено на 28.07.2022 г.

От започване на изпълнението на договора за възлагане на управлението до прекратяване на правоотношението на ищеца са изтекли по-малко от 9 месеца – около два месеца.

Ищецът твърди, че изобщо не е възникнало за ответника правото по чл. 328, ал.

2 КТ да прекрати трудовото правоотношение на ищеца на това основание, понеже според ищеца за да възникне това право следва в договора за управление да се съдържа изрична бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващото предприятие трябва да постигне, а именно производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции. Ищецът твърди, че следва да е налице бизнес- програма, одобрена преди уволнението.

Цитираната от ищеца практика относно задължителното условие за наличие на конкретна бизнес –задача с показатели, предвидена в договора, като условие за възникване на правото да се извърши уволнение на това основание, е от 2011 г. – 2015 г.

Същата е преодоляна според настоящия състав с *Решение № 4 от 7.04.2022 г. на ВКС по гр. д. № 2285/2021 г., IV г. о., ГК*. Според него предпоставката по чл. 328, ал. 2, изр. второ КТ не изисква започнатото изпълнение по сключения нов договор за управление в смисъла на разпоредбата на КТ да се свързва винаги и единствено с изпълнението на конкретна бизнес програма или бизнес план. Такова допълнително условие за фактическия състав по чл. 328, ал. 2 КТ от закона не произтича. Условието не може да се изведе и по тълкувателен път, включително за тези работодатели, които са нормативно задължени да осъществяват своята дейност по бизнес програма, утвърдена по надлежен ред и с необходимо съдържание (както е в случая), но и за онези работодатели, които с договора за управление са възложили изготвяне и/или изпълнение на конкретна бизнес програма или бизнес план. Достатъчно е да е сключен нов договор, с който собственикът на предприятието или негов представител срещу уговорено възнаграждение е възложил управлението на предприятието на оправомощено от закона лице (управител, изпълнителен директор на дружеството и т. нат.) срещу възнаграждение и лицето да е започнало изпълнението по договора. Изводът произтича от правната характеристика на договора за управление. Той е каузален, а неговото основание/кауза/цел, към която е насочен, е лицето, на което срещу възнаграждение е възложено управлението, на свой риск и полагайки грижата по чл. 281 ЗЗД да постигне оптимален стопански резултат. Добавянето на предпоставка, която от закона не произтича - започналото изпълнение да е релевантно само когато е по конкретна бизнес програма/ бизнес план, неоправдано стеснява приложното поле на чл. 328, ал. 2 КТ. Поради това 9-месечният срок по чл. 328, ал. 2, изр. второ КТ има за начало първия акт на управление на предприятието, предприет от лицето, на което това е възложено срещу възнаграждение със сключения нов договор. Законът не изисква да е акт на изпълнение по конкретно възложена от работодателя бизнес програма или бизнес план. В случая страните не спорят, а се установява, че новият изп. директор е встъпил и е поел управлението на предприятието преди уволнението.

На следващо място, дори да се приеме, че започването на изпълнението по договора за възлагане на управлението може да произтича само и единствено от конкретен и силно детайлизиран бизнес – план /което настоящият състав не споделя/, то в случая е налице такъв бизнес план.

Това е така, понеже на първо място договорът за възлагане на управлението съдържа достатъчно конкретна бизнес задача - чл. 1 от него изрично препраща към бизнес плана за 2021 – 2025 г. /л. 65 и сл./, в който е видно че са заложени множество конкретни бизнес показатели с цифрови стойности. Според *Решение № 249 от 4.07.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1358/2012 г., IV г. о., ГК* бизнес-задачата с конкретни

икономически показатели, които управляващото предприятие трябва да постигне, може да бъде поставена и с други актове и документи, стоящи извън самия договор за управление, стига да е налице връзка между тях. В случая договорът изрично препраща към програмата, а и това е заложено нормативно.

На второ място, според *Решение № 215 от 3.07.2014 г. на ВКС по гр. д. № 7007/2013 г., IV г. о., ГК* не засяга законността на уволнението обстоятелството, че бизнес – задачата е приета след встъпване на новия управител в длъжност стига това е предвидено в договора. Прието е в това решение, че изпълнителният директор има възможност, при наличие на изрична клауза в договора за управление, в определен или технологично необходим срок да разработи бизнес план в отделен документ след сключването на договора.

В случая договорът препраща към бизнес- програма, одобрена на 23.03.2021 г. и актуализирана на 24.08.2021 г. с протокол от същата дата /л. 63/ и на 21.09.2021 г. /л. 66/, т.е преди уволнението през 2022 г.

Неоснователни са възраженията на ищеца, че на осн. чл. 333 КТ и чл. 35 ЗМСМА работодателят е следвало да поиска предварително разрешение от ИТ. Действително, към момента на уволнението – 28.07.2022 г., ищецът е бил в отпуск по болест съгласно амб. лист № **** на л. 10. Ответникът не оспорва това обстоятелство. От дата 17.07.2022 г. до дата 05.08.2022 г. ищецът е бил в отпуск поради временна нетрудоспособност с диагноза „увреждания на междупрепшленните дискове“ - гръбначно заболяване. Според чл. 333 КТ обаче закрилата при уволнение не се прилага досежно конкретното уволнително основание – чл. 328, ал. 2 КТ. Видно от удостоверение на л. 9, а и ответникът не спори, то ищецът е бил към 28.07.2022 г. общински съветник в Община Д.. Съгл. чл. 35. (Изм. - ДВ, бр. 65 от 1995 г., бр. 69 от 1999 г.) ЗМСМА трудовото правоотношение с общински съветник не може да бъде прекратявано през времето на неговия мандат в случаите на чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 КТ. Отново, конкретното основание за уволнение не предполага закрила по този ред.

Предвид изложеното до тук искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е неоснователен. Ищецът е заемал ръководна длъжност към момента на уволнението; сключен е договор за възлагане на управлението след назначаването на ищеца, като по силата на този договор /вкл. и във връзка с предвидената в договора бизнес – задача/ е възложено на новия Изпълнителен директор управлението на предприятието; лицето е започнало изпълнението по договора; след започване изпълнението по договора и в деветмесечния срок трудовото правоотношение на ищеца е прекратено.

Неоснователен е и искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, както и този по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ.

На ответника се дължат 300 лв. – разноски за юрк възнаграждение.

□

Водим от горното съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ като неоснователни предявените от А. Р. Ф. ЕГН *****, с адрес: гр. Д., срещу *** ЕАД ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: *****, **искове по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ** за признаване на уволнението, извършено със

Заповед № 24/27.07.2022 г. на Изпълнителния директор на *** АД, връчена на 28.07.2022 г., за незаконно, за възстановяване на предишната работа - „Ръководител производствено поделение – язовирен район“ в язовирен район „*****“ в предприятие „Язовири и каскади“ към *** ЕАД и с НКПД ***** и за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата от **8 925 лв.** - обезщетение за времето, през което е останал без работа, а именно - 29.07.2022 г. – 31.10.2022 г.

ОСЪЖДА А. Р. Ф. ЕГН *****, с адрес: гр. Д., да заплати на осн. чл. 78, ал. 3 ГПК на *** ЕАД ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: *****, сумата от **300 лв.** – разноски.

*Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок считано **от днес – 15.11.2022 г.**, на осн. чл. 316 ГПК. Да се връчи незабавно за сведение решението на страните на посочените **и-мейл адреси!***

Районен съдия:

Съдия при Софийски районен съд: _____