

РЕШЕНИЕ

№ 7181

гр. София, 09.05.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 179 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и четвърти април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Г. ИВ. КРАТУНКОВА

при участието на секретаря РАЛИЦА ЕМ. ДИМИТРОВА
като разгледа докладваното от Г. ИВ. КРАТУНКОВА Гражданско дело № 20231110100061 по описа за 2023 година

Предявени са кумулативно обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1-3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Ищцата Г. С. П. е предявила срещу ответника УМБАЛ „А.....“ЕАД кумулативно обективно съединени иски, както следва: 1) за признаване за незаконно на уволнението ѝ и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; 2) на основание чл.344,ал.1,т.2 за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и 3) на основание чл.344,ал.1,т.3 вр. чл.225,ал.2 КТ за заплащане на парично обезщетение за времето за оставането ѝ без работа вследствие на незаконното уволнение от 03.11.2022г. до датата на до 03.05.2023г. в размер на 9422,70лв. Ищецът твърди, че с ответника е бил в трудово правоотношение по силата на сключен трудов договор от 23.11.2017г., по силата на който е била назначена на длъжност „Специалист отдел УЧР и ТРЗ“, като с Допълнително споразумение №85/14.02.2018г. трудовото правоотношение е изменено и същата е наначена на длъжност „Ръководител отдел Човешки ресурси и ТРЗ“. Заявява, че със Заповед №З-353/02.11.2022г. трудовото ѝ правоотношение е прекратено на основание чл.328,ал.2 КТ поради сключен Договор за управление №РД-16-251/13.10.2022г. Твърди, че уволнението и е незаконно, доколкото заеманата от него длъжност не е ръководна, а неговите трудови функции са организационни и експертни. Излага съображение в подкрепа на твърденията си за незаконност на уволнението. Претендира разноски.

В срока за отговор по чл.131 ГПК ответникът дава становище за допустимост, но неоснователност на предявения иск, доколкото са налице предвидените в чл.328,ал.2 КТ предпоставки за прекратяване на трудовото правоотношение. Сочи се, че заеманата от ищеца длъжност е ръководна такава и разпоредбата на основание на която е прекратено трудовото правоотношение с него е приложима за тази длъжност. Подробно аргументира съображенията си в подкрепа на твърденията си за неоснователност на предявения иск. Претендира разноски.

С протоколно определение е допуснато изменение на предявения иск с правно основание чл.344,ал.1,т.3 вр.чл.225 КТ като същият е намален до сумата от 8688,18лв.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства,

поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа страна:

За безспорно в отношенията между страните са обявени обстоятелствата, че страните са били в трудово правоотношение по силата на сключен трудов договор от 23.11.2017г., по силата на който е била назначена на длъжност „Специалист отдел УЧР и ТРЗ“, като с Допълнително споразумение №85/14.02.2018г. трудовото правоотношение е изменено и същата е назначена на длъжност „Ръководител отдел Човешки ресурси и ТРЗ“; че трудовото правоотношение е било прекратено с със Заповед №3-353/02.11.2022г. , считано от 03.11.2022 г. на правно основание чл. 328, ал. 2 КТ и фактическо такова - сключен Договор за управление №РД-16- 251/13.10.2022г.

Като писмено доказателство по делото е приет устав на УМБАЛ „А.....“ ЕАД видно от който ответникът се еднолично акционерно дружество с държавно имущество с едностепенна система на управление. Дружеството се представлява от Съвет на директорите, като съветът на директорите упълномощава лице измежду членовете си , което да представлява дружеството като изпълнителен член /директор/.

Представена по делото е Бизнес програма за развитие на УМБАЛСМ „А.....“ЕАД за периода април 2021-април 2024г., както и правилник за дейността на болницата.

Видно от справка от ТР се установява , че на 19.10.2022г. е вписана промяна в съществуващия Съвет на директорите, избран с решение №РД-16-556/09.09.2021г, като на мястото на А.. е вписан А.....

Приет по делото е Договор № РД-16-557/09.09.2021г за възлагане на управлението на лечебно заведение – УМБАЛ „А.....“ЕАД сключен между Министъра на здравеопазването, упражняващ правата на държавата като едноличен собственик на капитала на болницата и от друга страна А., Р.. и Веселина ., в качеството им на членове на съвета на директорите. В договора за управление е уговорен срок на действие от три години, като е предвидено съветът на директорите да изработи и представи за одобрение на принципала бизнес програма за целия срок на договора.

Установява се от Протокол на едноличния собственик на капитала на ответната болница № РД-16-250/13.10.2022г. за член на съвета на директорите е избран проф. д-р А..... за срок до провеждането на конкурса.

Приет по делото е Договор № РД-16-251/13.10.2022г за възлагане на управлението на лечебно заведение – УМБАЛ „А.....“ЕАД сключен между Министъра на здравеопазването, упражняващ правата на държавата като едноличен собственик на капитала на болницата и от друга страна проф. А... В цитирания договор се установява, идентичност на съдържанието с предходния, но е сключен единствено с проф. Йонков със срок до провеждане на конкурса.

От Протокол от заседанието на Съвета на директорите на УМБАЛМ „А.....“ЕАД от 13.10.2022г. се установява, че проф. д-р А..... е избран за изпълнителен директор.

Установява се от приетата по делото длъжностна характеристика Ръководител „УЧР и ОР“, неоспорена от страните, че съгласно утвърдената длъжностна характеристика тя е имала следните задължения:

- Организиране на управлението и формирането, използването и развитието на персонала на УМБАЛ „А.....“ЕАД на основата на максимална реализация на трудовия потенциал на всеки служител;
- Ръководи дейността по формиране на кадровата политика в съответствие със стратегията на лечебното заведение;
- Организира и ръководи процеса по набиране на подходящи служители за лечебното заведение;
- Ръководи въвеждането и приложението на процедури за Управление на човешките ресурси;
- Отговаря за въвеждането и организирането на програми за обучение на персонала;
- Организира и ръководи всички дейности свързани с ТРЗ.

- Следи за изпълнението на системата за оценка на персонала и предприема мерки за отразяване на резултатите;
- Определя направленията на работата по управление на социалните процеси в лечебното заведение за създаване на благоприятен социалнопсихологически климат в колектива;
- Организира подготвянето и представянето на необходимите данни, отчети и други анализи на ръководството;
- Спазва вътрешната нормативна уредба на фирмата – инструкциите за безопасна работа, критериите за добро обслужване, процедурите за ефективно осъществяване на дейността.

Основните отговорности, присъщи на длъжността са да отговаря за разработване и прилагане на стратегия за УЧР и ТРЗ; качеството на кадровия потенциал; предлага на Изпълнителния директор решения за подобряване на дейността на персонала; представлява болницата пред трети лица и организации по въпроси свързани с персонала.

От приетият по делото препис от трудова книжка на ищцата Г. П. се установява, че тя е започнала работа при друг работодател на 27.01.2023г. при месечно трудово възнаграждение от 3400лв.

Установява се от приетата и неоспорена от страните съдебно-счетоводна експертиза, че размерът на обезщетението по чл.344,ал.1т.3 КТ вр. чл.225 КТ който евентуално би бил дължим на ищцата при отмяна на уволнението възлиза на 8688,18лв. за периода от 03.11.2022г.-26.01.2023г.

При така приетата за установена фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:

По иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

В съдебното производство за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна доказателствената тежест лежи върху работодателя, който като носител на субективното преобразуващо право да прекрати чрез едностранно волеизявление трудовото правоотношение с работника следва да установи, че законосъобразно го е упражнил. От друга страна, проверката на съда относно законосъобразността на уволнението съобразно принципа на диспозитивното начало в гражданския процес следва да бъде осъществена в рамките на наведените с исковата молба възражения и доводи за незаконност на уволнението.

В настоящия случай, трудовото правоотношение с ищцата Г. П. е прекратено на основание чл. 328, ал. 2 КТ - поради сключване на договор за управление на дружеството.

Съгласно посочената разпоредба, освен в случаите по ал. 1 служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ и поради сключване на договор за управление на предприятието, като уволнението може да бъде извършено след започване на изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца.

Фактическият състав на процесното прекратително основание включва кумулативното наличие на следните материални предпоставки: сключен договор за управление с новоизбран или новоназначен управляващ предприятието на работодателя; на управляващия предприятието да е поставена бизнес задача с конкретни икономически показатели, които той трябва да постигне; правото на уволнение да е реализирано спрямо работник или служител, който заема и изпълнява ръководна длъжност; уволнението да е извършено от новоназначения управител в срок от девет месеца от започване изпълнението на договора за управление.

Съгласно константната практика с правото да извърши уволнението на основание разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ разполага управителят, с който е сключен договорът за възлагане на управлението на дружеството.

В конкретния случай не е спорно, че е проф. А.. е назначен за член на Съвета на

директорите на УМБАЛСМ „А.....“ЕАД от принципала, представляван от Министъра на здравеопазването и е избран от Съвета на директорите за изпълнителен член за срок до провеждане на конкурс.

Ответната болница е Еднолично акционерно дружество с едностепенна система на управление, като управлението му се осъществява от колективен орган – Съвет на директорите, като се установява от приложените по делото писмени доказателства, че с настоящия съвет на директорите е сключен Договор за управление на 09.09.2021г. Проф. Йонков е заменил един от членовете на съвета на директорите, попълвайки числения състав на същия, като след това е избран за изпълнителен директор на болницата. Попълването на персоналия субстрат на управителния орган на ответника чрез подмяната на един от членовете му с нов не е ново възлагане на управлението в смисъла на чл. 328, ал. 2 от ТЗ и сключеният с проф. Йонков договор не е основание за възникване на правото на уволнение по чл. 328, ал. 2 от ТЗ. Това се потвърждава и от разпоредбата на чл. 53 от Правилника за приложение на Закона за публичните предприятия, според който „Договорите за управление и за контрол в публичните предприятия се сключват за срок от 3 до 5 години“, а не за заместване на липсващ член до провеждането на конкурс. При горната констатация съдът приема, че приложението на разпоредбата на чл.328,ал.2 КТ следва да се разглежда единствено в контекста на Договор за възлагане на управлението № РД-16-557/09.09.2021 г.

Установява се от извършените вписвания в ТР, че договорът за управление е сключен със съвета на директорите на 09.09.2021г., като с този договор принципалът е възложил на съвета на директорите управлението на УМБА „А.....“ЕАД. Изпълнителният член на съвета на директорите не е самостоятелен орган на управление, а е част от персоналия състав на съвета на директорите, поради което подмяната на един от членовете му не представлява ново възлагане на управлението, поради което не е налице основание за възникване на правото по чл.328,ал.2 КТ. Според разпоредбата на чл.328, ал.2 КТ основание за уволнение на служители от ръководството на предприятието е сключването на договор за управление на предприятието. Това е граждански договор със страни собственикът на предприятието/принципалът/ и лицето, което ще управлява предприятието. Според чл. 235, ал.1 и ал.2 от Търговския закон членовете на съвета на директорите представляват дружеството колективно освен ако уставът предвижда друго. Съветът на директорите може да овласти едно или няколко лица от съставите им да представляват дружеството, като оправомощаването може да бъде оттеглено по всяко време. Оттук следва, че със сключването на договор за възлагане на управлението между принципала и съвета на директорите, последният поема задължението да управлява и представлява акционерното дружество – работодател. Дали и кога впоследствие някои от членовете на съвета на директорите ще бъде избран за изпълнителен директор е без значение за фактическия състав на основанието за уволнение по чл.328, ал.2 КТ. Това е така, защото избраният за изпълнителен директор ще действа като пълномощник на съвета на директорите. Горното се потвърждава и от чл.18,ал.3 от Устава на УМБАЛ „А.....“ ЕАД, предвиждащ равни права за членовете на съвета на директорите, както и от анализа на правомощията на изпълнителния директор на болницата заложи в действащия договор за управление.

Доколкото не е налице нов сключен договор за управление и респективно не е налице ново ръководство на УМБАЛ „А.....“ ЕАД съдът приема, че не е налице пораждане на правото по чл.328,ал.2 КТ.

Вторият спорен въпрос по делото е дали ищецът е заемал длъжност, която да обоснове, че е част от ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ, вр. чл. 328, ал. 2 КТ. Характерът на длъжността като ръководна се определя не от нейното наименование, а от съдържанието на трудовите функции по длъжностната характеристика. Служители от ръководството на предприятието по смисъла на чл. 328, ал. 2, във вр. § 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. Дали един служител е част от ръководството на предприятието или не, 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. Основанието 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 основанието за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 2 от КТ е да улесни управляващия при 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 пряко.

Дали един служител е част от ръководството на предприятието или не, е винаги фактически въпрос, при разрешаването на който от съществено значение са възложените на служителя трудови функции, както и мястото на длъжността в системата на управление на предприятието /така и в Решение № 178 от 07.11.2016 г. по гр. д. № 1838/2016 г. на ВКС, III г. о.. Необходимо е осъществяваните дейности от ръководеното от служителя структурно звено да се отразяват на основната дейност на работодателя /решение № 123 от 13.09.2016 г. по гр. д. № 117/2016 г. на ВКС, IV г. о. /, да липсва опосреденост от множество други служители, стоящи в организационно-йерархическата структура между длъжността на служителя и управителя на дружеството-работодател (решение № 249 от 04.07.2013 г. по гр. д. № 1358/2012 г. на ВКС, IV г. о.),. Необходимо е да не се осъществява ръководството само на част от трудовия процес в низово звено в поделение на работодателя (решение № 198 от 19.12.2016 г. по гр. д. № 601/2016 г. на ВКС, III г. о.).

Задълженията по представената длъжностна характеристика отговарят на посочените критерии в § 1 т.3 от ДР на КТ. По въпроса по какви критерии дадена длъжност се определя, че се числи към ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ. Върховният касационен съд се е произнесъл с постановени по реда на чл.290 ГПК решения по приложението на чл. 328, ал. 2 КТ /решение № 388 от 6.12.12г.по гр.дело № 582/12г.на III г.о.; решение № 452/26.05.2000 г.на III г. о.;решение № 200/17.02.2000 г.на III г. о.,решение № 442 от 8.06.10г.по гр.дело № 1621/09г.на III г.о.и др./Прието е,че служители от „ръководството на предприятието” по смисъла на чл. 328, ал. 2 КТ вр. § 1, т. 3 ДР на КТ са служители от трудовата функция на изпълняваната от тях работа пряко да зависи дейността на предприятието или на отделни негови звена с оглед постигането на съответните производствени цели по предмета на дейност на работодателя.

След анализа на длъжностната характеристика на ищца, приложена по делото, се установява, че длъжността на ищцата не е ръководна. Ищцата, към момента на уволнението е заемала длъжността „Ръководител отдел човешки ресурси и ТРЗ“. Макар и с това наименование осъществяваната от ищцата работа няма пряко отношение към постигането на финансовите резултати и към формиране на политиката по управление на ответното дружество. Действително от длъжностната характеристика на ищцата се установяват правомощия свързани с управлението и подбора на персонал, но те не са самостоятелни, а са чисто оперативни и не са пряко свързани с предмета на дейност на ответното лечебно заведение предвидени в чл. 7 от Устава на МБАЛ „А.....“ЕАД-

При горната констатация съдът намира, че не са налице предпоставките на чл.328,ал.2 КТ, поради което предявените искове следва да бъдат уважени.

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

С оглед акцесорния характер на иска за възстановяване на работа и обстоятелството, че атакуваното уволнение е незаконно, както и че страните не спорят, че трудовото

правоотношение между тях е за неопределено време, искът се явява основателен.

Относно иска по чл.344, ал.1, т.3 КТ

Съгласно чл.225, ал.1 КТ при незаконно уволнение работникът или служителът има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца, а когато през това времето работникът или служителът е работил на по-нископлатена работа, той има право на разликата в заплатите. От приетата и неоспорена от страните ССЕ се установява, че размерът на обезщетението по чл.225 КТ ищцата от датата на уволнението - 03.11.2022г. до 26.01.2023г. /датата на започване на работа при друг работодател/ включително е в общ размер 8688,18лева При това положение искът се явява основателен до този размер и в съответствие с направеното изменение. Дължи се и законната лихва от подаване на исковата молба до окончателното изплащане на вземането.

По разноските:

При този изход на спора на ищеца следва да се присъдят своевременно поисканите разноски. В настоящото производство ищцата е представлявана от процесуален представител осъществил безплатна правна помощ. В тази хипотеза възнаграждението се определя от съда и възлиза на 1200лв.

Ответникът дължи заплащане на държавни такси по сметка на СРС на основание чл.78, ал.6 ГПК в размер на 80,00 лв. по неопеняемите икове и 354,72 лв.-по осъдителния иск, дължат се и разноските за вещо лице в размер на 200лв.

Така мотивиран Софийски районен съд,

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ уволнението на Г. С. . - Ц., с ЕГН *****, извършено с акт за прекратяване на трудовото правоотношение Заповед № 3-353/02.11.2022. издадена от Изпълнителния директор на УМБАЛ „А.....“ЕАД, на основание чл.328, 2 КТ във вр. с Договор № РД-16-251/13.10.2022г.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ Г. С. . - Ц., с ЕГН ***** на длъжността „Ръководител отдел Човешки ресурси и ТРЗ, в УМБАЛ „А.....“ЕАД.

ОСЪЖДА УМБАЛ „А.....“ЕАД, ЕИК 831605795, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „С.“ №1, да заплати на Г. С. . - Ц., с ЕГН *****, сумата 8688,18 лв. -- обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ за периода от 03.11.2022г. до 26.01.2023г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба-03.01.2023г. до окончателното изплащане.

ОСЪЖДА УМБАЛ „А.....“ЕАД, ЕИК 831605795 да заплати на адв. Е. Е. С., с адрес:гр. София, бул. „Т.“ №28,ет.7 сумата от 1200лв. – адвокатски хонорар за осъществена безплатна правна помощ на осн. Чл.38 ЗА.

ОСЪЖДА УМБАЛ „А.....“ЕАД, ЕИК 831605795, да заплати по сметка на Софийски районен съд държавна такса в размер на 714,72 лв.

РЕШЕНИЕТО може да бъде обжалвано от страните в двуседмичен срок от 09.05.2023 г., съобразно чл. 315, ал. 2 ГПК, пред Софийски градски съд с въззивна жалба.

Съдия при Софийски районен съд: _____