

РЕШЕНИЕ

№ 1162

гр. София, 08.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-A СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и шести януари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Виолета Йовчева

Членове: Мариана Георгиева
Димитър Ковачев

при участието на секретаря Цветелина В. Пецева
като разгледа докладваното от Мариана Георгиева Въззивно гражданско дело № 20221100511791 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 258 и следв. от ГПК.

С решение от 29.07.2022г., постановено по гр.д. № 71656/2021г. по описа на СРС, ГО, 144 състав, са уважени обективно кумулативно съединените искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, предявени от Л. С. С. срещу “Б.” ЕАД, като е признато за незаконно и отменено извършеното с акт за прекратяване № БТГ-ЧР изх. № 122/19.10.2021г. и предизвестие за прекратяване № БТГ-ЧР изх. № 121/19.10.2021г. на изпълнителния директор на “Б.” ЕАД уволнение на основание чл. 328, ал. 2 от КТ на ищеца; Л. С. С. е възстановен на заеманата до уволнението длъжност “Ръководител Отдел Режими” в управление “Главно диспечерско управление” при ответното дружество и работодателят е осъден да заплати сумата от 28 877, 25 лева – обезщетение за оставане без работа за периода от 21.10.2021г. до 21.04.2022г. поради незаконното уволнение. Предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ е отхвърлен за разликата до пълния предявен размер като погасен поради съдебно прихващане със сумата от 5 775, 45 лева – платено обезщетение по чл. 220, ал. 1 от КТ.

Срещу решението е подадена въззивна жалба от ответника “Б.” ЕАД, в която са изложени оплаквания за допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила, довели до необоснованост на формираните от първоинстанционния съд изводи, както и за нарушение на материалния закон. Конкретно се твърди, че съдът не е обсъдил нито едно от събраните по делото писмени и гласни доказателства, което е довело до формиране на неправилен извод относно законността на процесното уволнение. Счита, че са налице всички предпоставки за приложение на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, уредено в нормата на чл. 328, ал. 2 от КТ. Длъжността на ищеца била ръководна смисъла на КТ с оглед възложените на същия задължения по длъжностна характеристика, като ирелевантни за тази преценка са обстоятелствата относно йерархичната подчиненост на служителя. Налице е сключен нов договор за управление на дружеството, а уволнението е извършено в 9-месечния срок по чл. 328, ал. 2 от КТ. На следващо място, развити са съображения за неправилност на изводите на съда, че процесната заповед е немотивирана. Поддържа, че прекратителното основание по чл. 328, ал. 2 от КТ е по целесъобразност, а фактическото основание за издаване на процесната заповед е сключения нов договор за управление и актуализираната бизнес програма на дружеството. Излага доводи, че в императивните норми на закона няма нормативно изискване за допълнително мотивиране на акта за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 2 от КТ. По тези съображения е направено искане за отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго, с което предявените искове да се отхвърлят в цялост.

Насрещната страна в производството Л. С. С. оспорва въззивната жалба като неоснователна. Счита първоинстанционното решение за правилно и обосновано, като постановено в съответствие със събраните по делото доказателства и в правилно относимите материално-правни норми. Релевира възражения, че във волеизявлението на работодателя не са отразени /не са индивидуализирани/ договорът за управление и бизнес програмата/бизнес задачата. Освен това не съществувало препращане към подобни документи, въз основа на които работодателят да доказва, че законосъобразно е упражнил правомощията си. Излага, че посочването на тези данни е необходимо с оглед организиране на защитата на служителя. Навежда доводи, че в първоинстанционното производство са приети писмени доказателства,

представени от ответното дружество след изготвяне на доклада по делото. Счита, че същите не следва да се обсъждат, тъй като първоинстанционният съд е допуснал съществени процесуални нарушения, изразяващи се в приемането им въпреки наличието на преклузия. Аргументира становище, че заеманата от него длъжност не е ръководна по смисъла на КТ, тъй като ищецът е бил пряко подчинен на Централното диспечерско управление, т.е. подчинеността, организацията и контрола върху дейността по отношение на това звено показва, че има изключително експертни, а не аналитични или ръководни функции. По тези съображения е направено искане за потвърждаване на обжалваното решение.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Предявени са обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

За да постанови обжалваното решение първоинстанционният съд е приел, че съгласно разпоредбата на чл. 335, ал. 1 от КТ прекратяването на трудовия договор се извършва писмено като законът не сочи конкретното съдържание на писменото волеизявление за прекратяване. Посочено е, че в практиката си ВКС е приел, че при липсата на такива изисквания за съдържанието на акта за прекратяване, то по аналогия с указанията за минималното задължително съдържание на трудовия договор по чл. 66, ал. 1 от КТ, следва да се приеме, че във волеизявлението е необходимо да се съдържат данни за страните, заеманата от работника длъжност, основанието и момента на прекратяване на трудовия договор. Самото основание следва да се посочи с характеризиращите го признаци, които го отличават от другите прекратителни основания, за да може работникът да разбере защо е уволнен и евентуално за да може да се защити срещу незаконността на това уволнение. – в този смисъл Решение No 93/08.04.2011г. на ВКС по гр. д. No 1141/2010г., III г. о., ГК. Изложени са съображения, че основанието за прекратяване са

правните такива – дадените от законодателя възможности за прекратяване на трудовия договор при наличие на предвидените от законодателя факти – фактически основания за законосъобразното уволнение. В конкретния случай обаче и в акта за прекратяване на трудовия договор, и в предизвестието за прекратяване, работодателят не е изложил никакви фактически основания, които да обусловят правото му да прекрати трудовото правоотношение с ищеца по реда на чл. 328, ал. 2 от КТ. В акта за прекратяване като фактическо основание работодателят е посочил връченото на ищеца предизвестие за прекратяване на договора, което само по себе си въпреки възражението на ищеца би било достатъчно в случай, че самото предизвестие има посочени такива факти – в този смисъл Решение No 49 от 15.03.2018г. на ВКС по гр.д. No 2837/2017г., IV г. о. ГК). Такива факти и обстоятелствата, от които да произтича правото на работодателя да уволни служителя си на това основание, не били посочени и в самото предизвестие. От това писмено волеизявление до служителя се установява само, че причина за прекратяване на договора е сключване на договор за управление на дружеството – работодател и прекратяване на договора с ищеца в деветмесечния срок. Няма обаче никакви факти относно това кога е сключен новия договор за управление на предприятието, с оглед правната преценка на съда в евентуален спор по законосъобразността на уволнението – какъвто е конкретния случай – дали прекратяването е в деветмесечния срок, нито пък има никакви изложени факти досежно качеството на служителя му като заемаш ръководна длъжност при ответника към релеватния момент, които всъщност обстоятелства дават основание на работодателя да упражни правото си да прекрати договора на това основание. Направен е извод, че при липсата на фактически основания в предизвестието и заповедта за уволнение искът за отмяна на уволнение от 19.10.2021г. с акт за прекратяване от 19.01.2021г. и предизвестие за прекратяване с No БТГ –ЧР-изх. 121/ 19.10.2021г“. следва да бъде уважен и процесното уволнение да бъде отменено, а ищецът да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност. Уважена е и исковата претенция по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ при съобразяване на релевираното възражение за съдебно прихващане с вземането на работодателя за заплатено обезщетение по чл. 220, ал. 1 от КТ.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо. Във връзка с доводите в жалбата следва да се добави и

следното:

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – трудов спор за законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение.

Не е спорно между страните, че към 19.10.2021г. ищецът е заемал длъжността “ръководител отдел Режими” към Главно диспечерско управление, отдел Режими, в ответното дружество. Трудовото правоотношение било прекратено на основание чл. 328, ал. 2 от КТ – с предизвестие от работодателя към служител от ръководството на предприятието поради сключването на договор за управление на предприятието. От изпълнителния директор на дружество е издадено предизвестие № БТГ-ЧР-изх. № 121/19.10.2021г., с което ищецът е уведомен, че на основание чл. 328, ал. 2 от КТ – поради сключването на договор за управление, в сроковете по чл. 326, ал. 2 от КТ, трудовото правоотношение между страните се прекратява с изтичането на 30-дневен срок, считано от датата, следваща датата на получаване на предизвестието. Същото е получено от служителя на 19.10.2021г. Издаден е и акт за прекратяване на трудовото правоотношение № БТГ-ЧР-изх. № 122/19.10.2021г. с посочено основание – чл. 328, ал. 2 от КТ и връчено предизвестие за прекратяване, с който е наредено на основание чл. 220, ал. 1 от КТ на служителя да бъде заплатено обезщетение в размер на едно брутно трудово възнаграждение. Актът е връчен на ищеца на 20.10.2021г.

От представената по делото длъжностна характеристика за длъжността “ръководител отдел Режими”, която е била надлежно връчена на ищеца на 20.07.2009г., се установяват основните му трудови задължения, както следва: да извършва контрол и анализ на режимите за транспорт на природен газ; да прави хидравлични разчети за оптималния режим на работа на газопреносната система; да участва в изработването на технически условия по договори и да контролира изпълнението им; да съставя графици за регулиране на сезонната неравномерност в управлението на природния газ; да контролира и анализира справките за техническия капацитет на газотранспортната система в страната; да прогнозира потреблението с цел оптимизиране на режимите на газотранспортната система. При изпълнение на

възложените функции служителят носи отговорност за резултатите от трудовата дейност, по опазване имуществото и активите на предприятието, по здравословните и безопасни условия на труд и по опазване на фирмената тайна и поверителната информация. Основната трудова отговорност на ищеца, като ръководител отдел “Режими”, е свързана с основната лицензионна дейност на ответното дружество, като служителят отговаря за цялостното функциониране на газопреносната система в страната. Посочено е още, че длъжността е пряко подчинена на Началник управление “Главно диспечерско управление”.

От представеното щатно разписание на длъжностите на Централно управление при ответното дружество, в сила от 03.09.2021г., се установява, че в Управление “Главно диспечерско управление” е обособен отдел “Режими”, състоящ се от ръководител на отдела и главен специалист отдел “Режими” – 1 щатна бройка.

Според вписването по партидата на ответното дружество в Търговския регистър и регистър на юридическите лица с нестопанска цел, предметът на дейност на същото е съхранение и пренос на приреден газ; поддържане, експлоатация, управление и развитие на газопреносната мрежа; поддържане, експлоатация, управление и развитие на подземни газови хранилища; разработване на програми и дейности за съответствие на дейностите по пренос и съхранение на природен газ с изискванията на европейското енергийно законодателство; разработване на ценова политика за достъп до и пренос по газопреносните мрежи; съхранение на природен газ и присъединяване към газопреносните мрежи; администриране на сделките с природен газ и организиране балансирането на пазара на природен газ в съответствие с изискванията на действащото законодателство; инженерингова, инвестиционна, производствена и сервизна дейност; внос на стоки, машини и съоръжения, свързани с дейността на дружеството; централизирано оперативно управление, координиране и контрол върху режими на работата на газопреносните мрежи. Към 19.10.2021г. като представител на дружеството е вписан В.А.М. – изпълнителен директор, който е избран от управителния съвет на заседание, проведено на 28.05.2021г., за изпълнителен член на Управителния съвет /УС/. Съгласно чл. 32, ал. 1 от Устава на дружеството, управителният съвет възлага на избрания изпълнителен член да управлява и представлява дружеството.

На 28.05.2021г. между „Б.” ЕАД /доверител/ и В.А.М. /довереник/ е сключен договор за управление и контрол с изпълнителен член на УС на дружеството, по силата на който дружеството възлага, а довереникът приема да осъществява оперативно ръководство, да управлява и представлява дружеството и да организира дейността му като изпълнителен директор, като има право да извършва всички действия и сделки, свързани с дейността на дружеството, въз основа на действащото законодателство, устава на дружеството, решенията на едноличния собственик на капитала, на надзорния и управителен съвет, правилата за дейността на управителния съвет и този договор. Срокът на договора е 5 години и влиза в сила от датата на решението на Надзорния съвет /НС/ от 28.05.2021г., с което се одобрява решението на УС от 28.05.2021г. за избор на довереника за изпълнителен член на Управителния съвет на дружеството. Съгласно чл. 2.4. от договора при нарастване на счетоводната печалба и през отчетната спрямо предходната година и при условие, че дружеството няма непокрити загуби от предходни години и просрочени задължения, с решение на едноличния собственик на капитала при одобряването на годишния финансов отчет, на довереника се изплаща /извън размер на възнаграждението му по този договор/ тантиеми в размерите по чл. 56, ал. 8 от Правилника. Според чл. 4.2. от договора довереникът се задължава да осъществява оперативно управление и стопанисване на имуществото на дружеството добросъвестно и в защита на интересите на същото в съответствие с одобрените от надзорния съвет годишни и дългосрочни финансови планове на дружеството, а съгласно чл. 4.5 – да участва в разработването и да осигурява изпълнението на годишните и дългосрочни финансови планове за целия срок на договора, както и за всяка година по конкретни финансово-икономически показатели в съответствие с вътрешните правила на дружеството. С факта на одобряване на тези планове от надзорния съвет на дружеството те стават автоматично и без подписването на каквито и да било отделни документи неразделна част от този договор.

С решение 6.1. по протокол УС № 540/02.07.2021г. от проведено заседание на управителния съвет на дружеството е приета актуализация № 2 към 15.06.2021г. на Бизнес програма 2021 на “Б.” ЕАД, в това число актуализация № 2 на Програма за инвестиции и поддръжка за периода 2021-2023г. и актуализация № 2 на Програма за прединвестиционна подготовка за

2021-2025г. на дружеството.

С решение 6.1. по протокол УС № 543/20.07.2021г. от проведено заседание на управителния съвет на дружеството е приета актуализация № 3 към 15.07.2021г. на Бизнес програма 2021-2025 на “Б.” ЕАД, в това число актуализация № 3 на Програма за инвестиции и поддръжка за периода 2021-2023г. и актуализация № 3 на Програма за прединвестиционна подготовка за 2021-2025г. на дружеството.

С решение 1.1. по протокол НС № 36 от 08.07.2021г. от проведено заседание на надзорния съвет на дружеството е одобрена актуализация № 1 към 31.03.2021г. на Бизнес програма 2021 на “Б.” ЕАД, в това число актуализация № 1 на Програма за инвестиции и поддръжка за периода 2021-2023г. и актуализация № 1 на Програма за прединвестиционна подготовка за 2021-2025г. на дружеството. С решение 2.1. от същото заседание е одобрена актуализация № 2 към 15.06.2021г. на Бизнес програма 2021 на “Б.” ЕАД, в това число актуализация № 2 на Програма за инвестиции и поддръжка за периода 2021-2023г. и актуализация № 2 на Програма за прединвестиционна подготовка за 2021-2025г. на дружеството.

С решение 1.1. по протокол НС № 41 от 23.07.2021г. от проведено заседание на надзорния съвет на дружеството е одобрена актуализация № 3 към 15.07.2021г. на Бизнес програма 2021-2025 на “Б.” ЕАД, в това число актуализация № 3 на Програма за инвестиции и поддръжка за периода 2021-2023г. и актуализация № 3 на Програма за прединвестиционна подготовка за 2021-2025г. на дружеството.

От разпитания по делото свидетел Р.К., чиито показания следва да се кредитират като логични, непротиворечиви с останалите доказателства по делото и отразяващи непосредствени възприятия относно релевантните за спора обстоятелства, се установява организацията на работата в ответното дружество и йерархическата подчиненост на заеманата от ищеца длъжност. Свидетелят е бил началник на Главно диспечерско управление от 01.03. до 01.05.2018г., а ищецът – ръководител отдел “Режими”. Свид. К. сочи, че е възлагал на всички ръководители на отдели към Главно диспечерско управление различни задачи, а изпълнението на възложената работа е било отчитано на началника на Главно диспечерско управление. Последният от своя страна е бил пряко подчинен на изпълнителния директор на

дружеството.

Въз основа на така установеното от фактическа страна се налагат следните правни изводи:

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанията на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързани със следните оспорвания: издаденият акт за прекратяване на трудовото правоотношение е немотивиран – при фактически твърдения, че не е посочена дата и номер на нов договор за управление; че ищецът не е част от ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ, тъй като няма управленски и ръководни функции спрямо служителите в отдела и е бил пряко подчинен на началника на Управление “Главно диспечерско управление”; че не е сключен нов договор за управление и че няма приета бизнес програма - такава не е цитирана в акта за прекратяване.

В случая трудовото правоотношение между страните е прекратено с акт за прекратяване от 19.10.2021г., връчен на ищеца на 20.10.2021г. В същия е посочено, че прекратяването е на основание чл. 328, ал. 2 от КТ и въз основа на връчено предизвестие от 19.10.2021г. В представеното по делото предизвестие от 19.10.2021г., връчено на служителя на 19.10.2021г., работодателят е посочил, че трудовото правоотношение между страните ще бъде прекратено с връчването на акт за прекратяване. В мотивите на предизвестията са изложени основанията за прекратяване на трудово-правната връзка между страните – чл. 328, ал. 2 от КТ поради сключване на договор за управление на дружеството и в сроковете по чл. 326, ал. 2 от КТ. В хипотезата на едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя с предизвестие, вкл. на основание чл. 328, ал. 2 КТ, при неспазване на срока на предизвестията, се прилага постановката на чл. 335, ал. 2, т. 2 КТ, според която прекратяването настъпва с изтичането на съответната част от срока на предизвестията, в която хипотеза заповедта за уволнение има конститутивен характер, пораждащ самото прекратяване, което настъпва с връчването ѝ на работника или служителя, или в посочен от работодателя в самата заповед друг по - късен момент, предхождащ крайния срок на отправеното предизвестие. В горепосочената хипотеза моментът на отправяне и получаване на предизвестията за прекратяване на трудовия

договор и моментът на прекратяването на трудовия договор са различни, като за разлика от случаите на спазено от работодателя предизвестие, последното няма конститутивно действие, а такова има заповедта за прекратяване на работодателя, прекъсваща срока на предизвестieto преди изтичането му.

Ирелевантни за спора за законността на уволнение са наведените от ищеца доводи, че в заповедта за уволнение не е посочено въз основа на кой договор за управление работодателят упражнява правото си. Такова изискване към съдържанието на уволнителната заповед законът не поставя. В практиката си ВКС допуска мотивите в заповедта да се изчерпват дори само с цитиране на правната норма, тогава, когато тя не предполага различни фактически основания, или ако от съдържанието ѝ следва несъмнен извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение. От значение е в рамките на изложените мотиви работникът или служителът да разбере кои са фактите в обективната действителност, поради които трудовото правоотношение се прекратява, а съдът да може да извърши проверка дали са се осъществили. В този смисъл са решение № 314/30.10.2014 г. по гр. д. № 840/2014 г., Четвърто ГО и решение № 106 от 30.03.2015г. по гр.д. № 5857/2014г. по описа на ВКС, Четвърто ГО. При основанието за уволнение по чл. 328, ал. 2 от КТ законът не изисква работодателят да връчва или да запознава преди уволнението съответния работник или служител, със сключения договор за управление. При спор за законосъобразността на уволнението по чл. 344, ал. 1 от КТ, в тежест на работодателя-ответник е да представи договора за управление като писмено доказателство по делото. Ако ищецът (работникът/служителят) не е бил запознат с него към датата на подаването на исковата молба, той може да направи доводите си за незаконосъобразност на уволнението, които извлича от договора за управление, и след нейното подаване, но при спазване на установените в закона последващи преклузивни процесуални срокове. Не е необходимо заповедта да е мотивирана с фактически основания за уволнението на конкретния ръководен служител, тъй като преценката за освобождаването му /в случай, че са установени кумулативните предпоставки на нормата на чл. 328, ал. 2 от КТ/ е по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол.

Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 2 КТ се предпоставя от

проявлението на следните предпоставки: компетентен орган на работодателска власт да е прекратил трудовото правоотношение; ищецът да е бил измежду лицата, които представляват "ръководство на предприятието" по смисъла на § 1, т. 3 КТ; преди прекратяването на трудовото правоотношение да е бил сключен договор за управление на предприятието, т. е. на работодателя по смисъла на § 1, т. 1 КТ и да е започнало изпълнението на договора за управление, като уволнението да е извършено в 9-месечен срок от този момент. Основанието за уволнението по чл. 328, ал. 2 КТ е сключеният договор за управление и възложените с него на управителя задачи за успешно управление на стопанската дейност и изпълнение на определената с него бизнес програма, като именно за изпълнението на която и за ефективната дейност на ръководената от него стопанска дейност, законът предоставя на управителя и право да си подбере нов екип по негова преценка.

Настоящият съдебен състав счита, че ищецът е заемал длъжност, която е част от ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ, вр. чл. 328, ал. 2 от КТ. Съгласно цитираната дефинитивна правна норма "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. Следователно, тази разпоредба разширява приложното поле на чл. 328, ал. 2 КТ, като освен ръководителят на предприятието и неговите заместници са включени и лицата, които съобразно своите трудови задължения ръководят трудовия процес, без значение на кое управленско равнище се намират. В този смисъл в "ръководството на предприятието" са включени всички лица, които притежават ръководни, организаторски и контролни функции по отношение на определени лица или по отношение на производствената и служебната дейност. Тези служители са от управленския екип на работодателя и за да се облекчи управлението на предприятието новият ръководител, комуто е възложено управлението на дружеството или поделението – работодател, по силата на договор за възлагане на управление, може да промени в 9-месечен срок от сключването на този договор членствения състав на своя управленски екип. В това се изразява нормативната цел на разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ. Тази преценка на новия ръководител е автономна, субективна, поради което не подлежи на съдебен контрол. Трайната практика на съдилищата приема, че когато дефинира правото на уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ не се

занимава с въпроса за деловите и професионални качества на служителите, които могат да бъдат уволнени на това основание. Изхожда се от идеята да се даде възможност на лицата, на които е възложено управлението на предприятието, свободно да подберат своя екип от ръководни специалисти.

Както е прието в решение № 257 от 15.05.2019 г. по гр. д. № 4002/2017 г. на IV г.о. на ВКС, от значение за решаването на въпроса дали служител е част от управлението на предприятието, са възложените му трудови функции, както и мястото на длъжността в системата на управление на предприятието. В посоченото решение е прието, че основанието по чл. 328, ал. 2 КТ е приложимо по отношение на служители, трудовите функции на които включват планиране, организиране, ръководене и контролиране на трудовия процес и работата им има определящо значение за стопанските резултати на предприятието, поставени с договора за управление.

Съгласно непротиворечивата съдебна практика въпросът дали един служител е част от ръководството на предприятието се разрешава при преценка на естеството на 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 управителя за постигане на предвидените в "бизнес плана" стопански резултати като му дава възможност да формира ръководния екип, с който да работи за постигането на тези цели. Затова то трябва да се прилага само по отношение на онези ръководни служители, които ръководят звена от работата, от които зависят стопанските резултати на предприятието, но не и по отношение на такива, които ръководят звена, от работата, от които постигането на тези резултати не зависят. Това е специфичен кръг от служители, от които зависи успехът на управлението и постигането на резултати в предприятието, като при съмнение дали даден служител е от ръководството на предприятието, т.е. дали

заеманата от него длъжност е ръководна, следва да се съобразят задълженията му по длъжностна характеристика, мястото на длъжността в общата структура на длъжностите в предприятието и включените в длъжността трудови функции. От значение за тази преценка са 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. За да бъде едно лице служител от „ръководството на предприятието“ е достатъчно да му бъде възложено ръководството, дори само на един етап (или фаза) от трудовия процес, независимо от това има ли подчинени и колко са те. /решение № 78 от 11.02.1995г. по гр.д. № 1168/94г. III ГО на ВС/. Без значение за определянето на една длъжност като ръководна е дали в структурното звено, за трудовия процес в който отговора служителът, се изпълнява основния предмет на дейност на предприятието или съпътстваща го дейност. За да има такъв характер длъжността трябва да е ръководна в рамките на цялото търговско дружество, за управлението на което е сключен договорът за управление и от трудовите ѝ функции да зависят политиката и резултатите на предприятието. Такива длъжности заемат заместниците на ръководителя на предприятието, или тези, чиято трудова функция е свързана с ръководство на трудовия процес. Тези лица формират ръководството на предприятието и фактически осъществяват текущото му управление.

От представената по делото длъжностна характеристика се установи, че ищецът е имал ръководни /управленски/ функции и съответно е имал качеството на служител от ръководството на предприятието /дружеството/. На него са били възложени задължения по организация, контрол и отговорност на дейността по функциониране на газопреносната система в страната, както следва: контрол и анализ на режимите за транспорт на природен газ; извършването на хидравлични разчети за оптималния режим на работа на газопреносната система; участие в изработването на технически условия по договори и контрол по изпълнението им; съставяне на графици за регулиране на сезонната неравномерност в управлението на природния газ; контрол и анализ на справките за техническия капацитет на газотранспортната система в страната; да прогнозира потреблението с цел оптимизиране на режимите на газотранспортната система. Основната трудова

отговорност на ищеца, като ръководител отдел "Режими", е свързана с основната лицензионна дейност на ответното дружество, като служителът е отговарял за цялостното функциониране на газопреносната система в страната. С оглед изложеното се налага извод, че заеманата от ищеца длъжност е ръководна по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ. Възложените трудови задължения са пряко относими към основната дейност на дружеството и се изразяват в организационни, контролни и управленски правомощия по отношение на цялостната производствена дейност на дружеството и от тях зависят пряко стопанските резултати на предприятието. Обстоятелството, че ищецът е осъществявал възложените му трудови функции под непосредственото ръководство на началник управление "Главно диспечерско управление", не променя извода за характера на заеманата длъжност, доколкото поначало всяка длъжност в предприятието се явява подчинена на управителя на дружеството, което произтича от характера на трудовото правоотношение и наличието на йерархична, структурна и дисциплинарна подчиненост на служителите спрямо работодателя. В този смисъл, за да се определи като ръководна една длъжност, не е непременно необходимо в трудовите ѝ функции да са включени правомощия за самостоятелно, еднолично вземане на решения; за разпореждане с бюджета; за вземане самостоятелни решения за назначаване на служители; за наличие на пряко подчинени служители. Освен това за определянето на функциите на ищеца като ръководни, не е задължително да му е възложено вземането на всички решения самостоятелно и то – без одобрение от най – висшите служители от ръководството – управителите на дружеството. Дори за част от решенията, съпътстващи трудовия процес в дружеството, на ответника да са установени правила да се вземат след изричното одобрение на управителите, това не изключва извода за определяне длъжността на ищеца като ръководна, доколкото няма пречка и е обективно логично окончателните решения да се вземат именно от управителите на дружеството, като най – висши ръководни кадри в него. Също без значение е и обстоятелството, дали ръководителят на отдела има намиращи се на негово подчинение служители. След като с длъжностната характеристика са възложени ръководни функции за длъжността, то тя притежава качеството "ръководна", тъй като естеството ѝ предполага възлагане на задачи и упражняване на контрол по отношение на всички работници и служители в предприятието във връзка с посочените в

длъжностната характеристика дейности, без да е необходимо за целта да съществува в предприятието нарочно обособено структурно звено, подчинено на съответния ръководен служител. В конкретния случай това обаче е без значение, тъй като според утвърденото щатно разписание ръководеният от ищеца отдел "Режими" включва и една щатна бройка на длъжността "главен специалист". А от представената длъжностна характеристика за длъжността "главен специалист" е видно, че длъжността е пряко подчинена на ръководител отдел "Режими". Следователно на ищеца са възложени организационни и контролни правомощия и по отношение на служители от самостоятелно обособено звено в ответното дружество.

В случая от съвкупната преценка на събраните по делото доказателства се налага изводът, че ищецът е имал ръководни /управленски/ функции и съответно е имал качеството на служител от ръководството на предприятието /дружеството/.

Не се спори между страните по делото, че В.А.М. е бил избран за управител на ответното дружество /след изтичане на предходен мандат/ по силата на договор за управление и контрол с изпълнителен член на УС от 28.05.2021г., както и че в законоустановения деветмесечен срок е прекратил трудовия договор на ищеца, заемащ длъжността „ръководител отдел "Режими". Следователно, компетентен орган, притежаващ надлежна работодателска власт и в законоустановения преклузивен срок, е прекратил процесното трудово правоотношение с ищеца.

По делото е установено наличието на сключен договор за управление на предприятието, който, като елемент от фактическия състав на процесното уволнително основание, е приложим по отношение на определен кръг работодатели, а именно 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 (така изрично решение № 108/19.03.2012 г., постановено по гр. д. № 819/2011 г. на ВКС, IV ГО). Без значение е собствеността на капитала – държавен, общински или частен, като

ответното дружество в случая безспорно е от кръга работодатели, по отношение на които е приложимо уволнителното основание по чл. 328, ал. 2 КТ. Сключената с управителя на търговското дружество-работодател мандатна сделка разкрива предметното съдържание на договор за управление по смисъла на чл. 328, ал. 2 КТ. Правните норми, уреждащи правното действие на договора за управление, по силата на който принципалът е предоставил на избрания от него органен представител управлението на търговското дружество, не са от повелителен порядък, поради което страните по тези договори могат свободно да уговорят правните задължения, при изпълнението на които ще се осигури стопанската цел на търговското дружество – постигане на търговска печалба.

Съгласно установената съдебна практика /решения по гр.д. № 2512/2017г. на III ГО, гр. д. № 430/2018г. на III ГО, гр. д. № 819/2011г. на IV ГО/, която настоящият съдебен състав споделя, се приема, че от съдържанието на чл. 328, ал. 2 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. С договора за управление на предприятието управителят се задължава срещу определено възнаграждение да постигне определен стопански резултат. За целта на управителя се поставя съответна "бизнес задача", която е за целия срок на договора и по отделно за всяка година, с конкретни икономически показатели които трябва да бъдат постигнати, а именно: производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции и други. Въз основа на тази "бизнес задача", управителят е длъжен да разработи "бизнес програма", която да предложи и която следва да изпълни по време на действието на договора за управление. Управителят носи отговорност пред възложителя за изпълнение на предложената "бизнес програма" и за постигнатите от предприятието стопански резултати, като е възможно дължимото му се възнаграждение да бъде определяно именно с оглед на тези резултати. Смисълът, вложен в понятието "договор за управление", е свързан с възлагане и преследване на бизнес цел, 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 действието на договора. Бизнес задачата с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието 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, като наличието ѝ може да се доказва с всички допустими доказателствени средства - така решение от 31.10.2013г. по гр.д. № 2188/2013г. на ВКС, Четвърто ГО и решение от 04.07.2013г. по гр.д. № 1358/2012г. на ВКС, Четвърто ГО.

От предметното съдържание на договора за управление от 28.05.2021г., сключен между ответното дружество и В.А.М., е видно, че са поставени конкретни цели на изпълнителния член на управителния съвет и представляващ дружеството. Съгласно чл. 2.4. от договора при нарастване на счетоводната печалба и през отчетната спрямо предходната година и при условие, че дружеството няма непокрити загуби от предходни години и просрочени задължения, с решение на едноличния собственик на капитала при одобряването на годишния финансов отчет, на довереника се изплаща /извън размер на възнаграждението му по този договор/ тантиеми в размерите по чл. 56, ал. 8 от Правилника. Според чл. 4.2. довереникът се задължава да осъществява оперативно управление и стопанисване на имуществото на дружеството добросъвестно и в защита на интересите на същото в съответствие с одобрените от надзорния съвет годишни и дългосрочни финансови планове на дружеството, а съгласно чл. 4.5 – да участва в разработването и да осигурява изпълнението на годишните и дългосрочни финансови планове за целия срок на договора, както и за всяка година по конкретни финансово-икономически показатели в съответствие с вътрешните правила на дружеството. С факта на одобряване на тези планове от надзорния съвет на дружеството те стават автоматично и без подписването на каквито и да било отделни документи неразделна част от този договор.

По делото са представени Бизнес програма 2021-2025 на дружеството, актуализация към 31.03.2021г. и актуализация към 15.06.2021г.; програма за прединвестиционна подготовка на “Б.” ЕАД за периода 2021-2025, одобрена с протокол на УС № 540/02.07.2021г. и протокол на НС № 36/08.07.2021г.;

годишна програма за инвестиции и поддръжка за 2021, одобрена с протокол на УС № 540/02.07.2021г. и протокол на НС № 36/08.07.2021г.; програма за прединвестиционна подготовка на "Б." ЕАД за периода 2021-2025 /актуализация № 2 към 15.06.2021г./, одобрена с протокол на УС № 540/02.07.2021г. и протокол на НС № 36/08.07.2021г.; програма за инвестиции и поддръжка за 2021-2023г., одобрена с протокол на УС № 540/02.07.2021г. и протокол на НС № 36/08.07.2021г.; програма за прединвестиционна подготовка на "Б." ЕАД за периода 2021-2025 /актуализация № 3 към 15.07.2021г./, одобрена с протокол на УС № 543/20.07.2021г. и протокол на НС № 41/23.07.2021г.; програма за инвестиции и поддръжка за 2021-2023г. /актуализация № 3 към 15.07.2021г./ одобрена с протокол на УС № 543/20.07.2021г. и протокол на НС № 41/23.07.2021г.; актуализация на годишната програма за инвестиции и поддръжка за 2021г., одобрена с протокол на УС № 543/20.07.2021г. и протокол на НС № 41/23.07.2021г.

Настоящият съдебен състав счита, че първоинстанционният съд не е допуснал нарушения на съдопроизводствените правила с приемане на посочените документи като писмени доказателствени средства по делото. В производството по дела, разглеждани по реда на Глава XXV ГПК - "Бързо производство", са уредени срокове за извършване на процесуалните действия от съда и страните, различни от определените в общия исков процес. За разлика от общия исков процес, в който съгласно чл. 146 ГПК докладът по делото е задължение на съда в първото заседание по делото, съгласно чл. 312, ал. 1 ГПК, съдът изготвя писмен доклад по делото и се произнася по доказателствените искания в закрито заседание в деня на постъпване на отговора на ответника или на изтичане на срока за това. Съгласно чл. 146, ал. 2 ГПК, в първото заседание по делото в общия исков процес, след доклада, съдът указва на страните за кои от твърдените от тях факти не сочат доказателства. В бързото производство, това е задължение на съда в закритото заседание по чл. 312, ал. 1 ГПК - арг. от 312, ал. 3 ГПК, съгласно който текст, по направените своевременно искания във връзка с дадените указания, съдът се произнася в деня на постъпването им, а уредената в чл. 313 ГПК преклузия настъпва, когато страните не са изпълнили дадените им указания. Настоящият съдебен състав счита, че изготвеният от първоинстанционния съд доклад по делото е бил непълнен, доколкото не е изпълнено задължението по чл. 146, ал. 2 от ГПК и на ответника не е указано,

че не сочи доказателства за поставените в основанието на процесното уволнение и своевременно наведени в отговора на исковата молба фактически твърдения, а именно че е приет икономически (бизнес) план с конкретни задачи, поставени за изпълнение с новия договор за възлагане на управлението на дружеството с изпълнителния директор. По тези съображения не е настъпила преклузия за ангажиране на доказателства за релевантните спорни по делото обстоятелства.

Съгласно практиката на ВКС, част от която е обективизирана в решение по гр. д. № 937/2011 г., III г.о, гр. д. № 168/2011 г., на ВКС, III г.о., г.д. № 1358/2012 г. на ВКС, IV г.о., гр. д. № 819/2011 г. на ВКС, IV г.о. и гр. д. № 1484/2009 г. на III г.о., се приема, че същественото за всеки договор за управление е да съдържа бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне, а именно: производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции, а въз основа на бизнес задачата, управляващият е длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време на действие на договора. При сключване на договора за управление възнаграждението на управляващия следва да е обвързано от постигнатите финансови резултати, като при неизпълнение на програмата той носи икономическа отговорност, поради което се определя и гаранция за изпълнение. Без значение е дали договорът се сключва с ново лице или с такова, което вече е имало сключен договор за управление, както и дали програмата е нова, сходна или с идентично съдържание. Именно с оглед спецификите на договора и отговорността на управителя, на последния е предоставена възможност да сформира свой управленски екип, респ. правата по чл. 328, ал. 2 КТ. В решение по гр.д. № 593/2017 г. на ВКС, IV г.о. е прието още, че няма пречка да се ползва бизнес план на предходния управител, както и да бъдат поставени същите или изцяло нови задачи в сравнение с тези на досегашния управител. Тези задачи могат да бъдат възложени както с новия договор за управление на предприятието, така и с други документи, стоящи извън него и съставени преди или след сключването на самия договор. Прието е, че за да бъдат упражнени правата по чл. 328, ал. 2 КТ, при сключването на нов договор за управление е достатъчно да има икономически (бизнес) план в предприятието, независимо дали преди или след възлагане на

управлението са поставени за изпълнение същите или изцяло нови задачи, в сравнение с тези на предходния управител. Аналогично, в решението по г.д. № 2493/2018 г. на ВКС, III г.о. е прието, че не са налице пречки бизнес задачата с конкретните икономически показатели, която управляващият предприятието трябва да постигне, да бъде поставена и с други актове и документи, извън самия договор за управление, стига да е налице връзка между тях

С договора за възлагане на управлението директорът се е задължил в определен 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 (Решение № 144 от 4.07.2019 г. на ВКС по гр. д. № 4350/2018 г., IV г. о.). Бизнес -задачата може да се дефинира като зададени цели и стопански резултати, които следва да бъдат постигнати. Бизнес -програмата е система от средства, чрез които тя да се реализира, за да се постигне целеният резултат. Бизнес задачата може да обхваща целия срок на сключения договор за управление, дори тя да е еднаква, сходна или идентична с предходната по предишния договор за управление, сключен с едно и също лице.

В случая в договора за възлагане на управлението е посочено, че изпълнителният директор е длъжен да осъществява оперативно управление и стопанисване на имуществото на дружеството добросъвестно и в защита на интересите на същото в съответствие с одобрените от надзорния съвет годишни и дългосрочни финансови планове на дружеството, а съгласно чл. 4.5 – да участва в разработването и да осигурява изпълнението на годишните и дългосрочни финансови планове за целия срок на договора, както и за всяка година по конкретни финансово-икономически показатели в съответствие с вътрешните правила на дружеството. С факта на одобряване на тези планове от надзорния съвет на дружеството те стават автоматично и без подписването на каквито и да било отделни документи неразделна част от този договор.

Конкретните параметри на бизнес плана и бизнес задачите, като част от необходимото съдържание на договора за възлагане на управлението, с посочените икономически и стопански показатели, които трябва да бъдат постигнати, са установени от ангажираните писмени доказателствени средства, които не са оспорени от ответника /извън релевираното възражение за настъпила преклузия за тяхното представяне, което както бе посочено по-горе е неоснователно/. Доколкото липсва нормативно изискване за съдържанието на бизнес планове и същият може да бъде определян свободно по волята на страните, а представените такива, съдържат конкретни финансови показатели, в достатъчна степен задават икономическите цели пред управителя, за да може последният да извърши преценка и подбор на съответния ръководен екип, необходим му за тяхното постигане.

Поради тези правни съображения настоящата съдебна инстанция приема, че работодателят е уволнил законосъобразно ищецът на основание чл. 328, ал. 2 КТ, вследствие на което предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да бъде отхвърлен. Тъй като исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ са обусловени и от изхода на правния спор по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, при отхвърляне на този конститутивен иск, следва да бъде отхвърлен и конститутивният иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и осъдителният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на обезщетение за причинени вреди от оставянето на ищеца без работа вследствие на уволнението. Претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ следва да се отхвърли в пълния претендиран размер, тъй като не са налице основания за разглеждане на заявеното в условията на евентуалност възражение за съдебно прихващане с вземане на работодателя по чл. 220, ал. 1 от КТ.

Като е достигнал до други изводи първоинстанционният съд е постановил неправилно решение, което следва да бъде отменено и вместо него да се постанови друго, с което предявените искове да се отхвърлят.

По отношение на разноските:

С оглед изхода на спора и предвид изричното искане в полза на въззивника следва да се присъдят сторените по делото разноски в общ размер на 828 лева, от които 628 лева за държавна такса и 200 лева юрисконсултско

възнаграждение.

В полза на ответника следва да се присъдят сторените по делото разноски в първоинстанционното производство в размер на 200 лева – юрисконсултско възнаграждение.

Предвид изложените съображения, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение № 8738 от 29.07.2022г., постановено по гр.д. № 71656/2021г. по описа на СРС, ГО, 144 състав и **ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:**

ОТХВЪРЛЯ обективно кумулативно съединените искове, предявени от Л. С. С., ЕГН *****, гр. София, ул. “*****” срещу „Б.“ ЕАД с ЕИК *****, седалище и адрес на управление гр. София, бул. „*****“, както следва: иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване за незаконно и за отмяна на уволнението на ищеца, извършено с акт за прекратяване № БТГ-ЧР-изх. № 122/19.10.2021г. на изпълнителния директор на „Б.“ ЕАД; иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на ищеца на заеманата до уволнението длъжност „ръководител отдел “Режими” в управление “Главно диспечерско управление”, отдел „Режими“ и иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ за осъждане на ответника да заплати сумата 34 652, 70 /тридесет и четири хиляди шестстотин петдесет и два лева и 70 ст./ лева - представляваща обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода от 21.10.2021г. - до 21.04.2022г., ведно със законната лихва върху сумата, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното изплащане.

ОСЪЖДА Л. С. С., ЕГН *****, гр. София, ул. “*****” да заплати на „Б.“ ЕАД с ЕИК *****, седалище и адрес на управление гр. София, бул. „*****“, на основание чл. 78, ал. 8 от ГПК сумата от 200 /двеста/ лева – съдебни разноски в първоинстанционното производство, както и да заплати на основание чл. 273, вр. чл. 78, ал. 1 и ал. 8 от ГПК сумата от

828 /осемстотин двадесет и осем/ лева – съдебни разноси във въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____