

# РЕШЕНИЕ

№ 14955

гр. София, 12.09.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 54 СЪСТАВ**, в публично заседание на шестнадесети юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Д.СТ.В

при участието на секретаря И Д. К  
като разглежда докладваното от Д.СТ.В Гражданско дело № 20211110172647  
по описа за 2021 година

Предявени са обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на А. Е. Н., обективизирано в Акт за прекратяване № 137/29.10.2021г. на изпълнителния директор на „Б“ ЕАД, както и за възстановяване на А. Н. на заеманата преди уволнението длъжност-„ръководител отдел „Анализи“, управление „Анализ и международна дейност“ в Централното управление на дружеството- ответник.

Ищцата твърди, че с ответника били страни по трудово правоотношение, възникнало от сключен помежду им трудов договор № 1012020/29.03.2007г., изменен с допълнително споразумение от 10.10.2011г., по силата на което заемала длъжността „ръководител отдел „Анализи“, управление „Анализ и международна дейност“ в Централното управление на дружеството и което било прекратено на основание чл. 328, ал. 2 КТ- поради сключен договор за управление, за което на 24.11.2021г. ѝ били връчени предизвестие от 13.10.2021г. и Акт за прекратяване № 137/28.10.2021г. на изпълнителния директор на „Б“ ЕАД.

Счита уволнението за незаконно, доколкото заповедта за прекратяване от 28.10.2021г., съгласно която трудовоправната връзка престава да съществува, считано от 30.10.2021г., ѝ била връчена след тази дата, а същевременно заповедта за уволнение не можела да има обратно действие.

Счита, че заеманата от нея до уволнението длъжност не е ръководна по смисъла на нормата на § 1, т. 3 от ДР на КТ, поради което уволнителното основание по чл. 328, ал. 2 КТ е неприложимо спрямо нея. Поддържа в тази връзка, че въз основа на длъжностната ѝ характеристика не би могло да се приеме, че е заемала длъжност, от която зависи успехът на управлението и постигането на резултати в предприятието, както и че трудовите ѝ функции не са се отнасяли до управлението на трудовия процес в дружеството. Изяснява, че ръководеният от нея отдел е структуриран в Централно управление, управление „Анализи и международна дейност“, поради което длъжността ѝ е подчинена на началника на управлението, на когото съгласно длъжностната характеристика съдейства, а освен това трудовата ѝ функция не включва ръководни отговорности. Допълва, че освен това ръководеният от нея отдел „Анализи“ няма отношение към основния предмет на дейност на

„Б“ ЕАД, а има единствено спомагателни, обслужващи функции.

Оспорва наред с горното да е сключен нов договор за управление, съдържащ бизнес задача, която да е поставена за изпълнение от изпълнителния директор и във връзка с постигането на която в полза на същия да е възникнало право да прекрати трудовите правоотношения между дружеството и служители на ръководни длъжности. Претендира разноси.

В законоустановения едномесечен срок е постъпил отговор на исковата молба по чл. 131 ГПК, с който ответникът оспорва исковете, излагайки подробни съображения, поради които счита, че заеманата от ищцата длъжност е ръководна- ръководеният от нея отдел „Анализи“ има една от най- значимите функции в дружеството- извършва проучвания и прави предложения, свързани със спазването на условията за осъществяване на лицензираните дейности от дружеството, осигурява анализи на промените в действащото законодателство, засягащи пряко или косвено лицензираните дейности, изучава лицензионната дейност, проучва добрата практика и опита на другите оператори, а ръководителят на отдела ръководи, организира и контролира работата на специалистите в него, организира работния процес, като разпределя служебни задачи, контролира изпълнението им и спазването на нормативно установени срокове, разрешава и прекратява отпуски на служители в отдела и др.

Поддържа, че е налице и другата предвидена в нормата на чл. 328, ал. 2 КТ предпоставка за съществуване на правото му да прекрати трудовото правоотношение с ищцата на процесното основание, като твърди, че с решение от 14.05.2021г. надзорният съвет на дружеството е освободил и прекратил договорите за управление с В М и Д Д и е избрал за членове на управителния съвет Д Д, Дарина Колева и В М, вписани в Търговския регистър на 03.06.2021г. А въз основа на решения на УС и НС от 28.05.2021г. последният бил избран за изпълнителен член на УС и с него на същата дата бил сключен договор за управление и контрол. Поддържа, че съгласно практиката на касационната инстанция бизнес задачата, поставена за изпълнение от изпълнителния директор, може да не е включена в съдържанието на договора за управление, а да произтича от друг документ, като твърди в тази връзка, че с решения .../02.07.2021г. 543/20.07.2021г. на УС са приети актуализации 1, 2 и 3 съответно към 31.03.2021г., 15.06.2021г. и 15.07.2021г. към Бизнес програма 2021г., която съгласно чл. 4.5 от договора за управление и контрол с Владимир Маринов е неразделна част от него и която съдържа конкретни насоки за развитие и основни финансово- икономически показатели, инвестиционна програма , ремонтна програма, социална политика, финансов план.

Твърди, че процесната заповед за уволнение била връчена на ищцата на 29.10.2021г. чрез служебната ѝ електронна поща, като обстоятелствено обосновава допустимостта (в материалния смисъл на понятието) връчването по този начин да породи целените правни последици. Претендира разноси.

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

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

В тежест на ответника- работодател, по този иск е при условията на пълно и главно доказване съобразно разпоредбата на чл. 154, ал. 1 ГПК да установи, че в обективната действителност са се осъществили всички законоустановени предпоставки за възникване на субективното му потестативно право едностранно да преустанови трудовоправната връзка с конкретен работник или служител, които при разглежданото уволнително основание по чл.

328, ал. 2 КТ, са следните: 1/ заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение да е издадена от компетентен орган на работодателска власт; 2/ ищецът да е бил измежду лицата, чиито длъжности представляват „ръководство на предприятието“ по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ; 3/ преди прекратяването на трудовото правоотношение да е бил сключен договор за управление на предприятието; и 4/ да е започнало изпълнението на договора за управление, като уволнението да е извършено в 9-месечен срок от този момент.

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

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

Не е спорно между страните, поради което с доклада по делото на основание разпоредбите на чл. 146, ал. 1, т. 3 и т. 4 ГПК като безспорни и поради това ненуждаещи се от доказване са отделени следните правнорелевантни обстоятелства: че между страните е съществувало трудово правоотношение, прекратено на основание чл. 328, ал. 2 КТ по силата на оспорения от ищеца Акт за прекратяване № 137/29.10.2021г. на изпълнителния директор, както и че към момента на преустановяване на трудовоправната връзка ищцата е заемала длъжността „ръководител отдел „Анализи“, управление „Анализ и международна дейност“ в Централното управление на ответното дружество. Независимо от горното, за пълнота и прецизност следва да се изясни, че тези факти с правно значение безпротиворечиво се установяват от надлежно приобщените и неоспорени писмени доказателства- трудов договор № 1012002 от 29.03.2007г., допълнително споразумение от 10.10.2011г. към него, както и акт № 137/29.10.2021г. на изпълнителния директор на ответното дружество за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата А. Е. Н..

Първият спорен между страните въпрос е доколко заеманата от ищцата длъжност „ръководител отдел „Анализи“, управление „Анализ и международна дейност“ в Централното управление на „Б“ ЕАД е ръководна по смисъла на разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ, предоставяща право на управителя, респ. изпълнителния директор на предприятието едностранно да прекрати трудовите правоотношения със служители от ръководството, без да излага мотиви за това, в 9- месечен срок от началото на изпълнението на сключения с него договор за управление с цел изпълнение на възложената му по силата на този договор бизнес задача, т. е. с цел постигане на конкретен икономически резултат с нов и подходящ за това управленски екип.

Съгласно дефинитивната разпоредба на § 1, т. 3 от ДР на КТ ръководство на предприятието е ръководителят на предприятието, неговите заместници и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес, включително и в поделение на предприятието, както и колективните изборни органи за управление (стопански съвет, управителен съвет, изпълнително бюро, оперативно бюро и други подобни).

Понятието „ръководна длъжност“ е изяснено в константната практика на ВКС (в т.ч. в постановените по реда на чл. 290 ГПК решение № 442/08.06.2010 г. по гр. д. № 1621/2009 г., III г. о., решение № 111/12.03.2012 г. по гр. д. № 726/2011 г., IV г. о., решение № 388/ 06.12.2012 г. по гр. д. № 582/2012 г., III г. о. на ВКС и др.), като е прието, че в ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ се включват освен ръководителят и

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

Следва да се изясни, че уволнителното основание, предвидено в чл. 328, ал. 2 КТ се прилага независимо от това дали съответният служител е пряко подчинен на ръководителя на предприятието или е на негово подчинение посредством други служители в управленската структура - преценката дали се касае за визираните в § 1 „други лица“ изисква съдът да анализира задълженията на уволнения служител по длъжностна характеристика и другите събрани доказателства, които са релевантни за отношенията между уволненото лице и подчинените му служители, а не между него и ръководителите му; организацията на работа във всяко предприятие е различна и йерархичната подчиненост няма определящо значение; анализът на задълженията трябва да е конкретен, с оглед възложената трудова функция- в този смисъл решение № 4/7.04.22 по г. д. № 2285/21, IV ГО на ВКС.

Установява се от представеното с отговора на исковата молба щатно разписание на длъжностите в централното управление на „Б“ ЕАД, в сила от 03.09.2021г., че отдел „Анализи“, ръководен от ищцата, е част от Управление „Анализи и международна дейност“, респ. че ръководителят на отдела е пряко подчинен на началника на управлението, който, от своя страна, е подчинен на изпълнителния директор, както и че отдел „Анализи“ се състои от ръководител и трима специалисти. Установява се от неоспорените длъжностни характеристики за длъжността „специалист отдел „Анализи“, както и от заявленията от двама конкретни служители, заемащи тази длъжност, за ползване на платен годишен отпуск, че ищцата в качеството си на ръководител на отдела е участвала в процеса по съгласуване на длъжностните им характеристики и по вземане на решения по исканията им да ползват отпуск. Нещо повече, от неоспореното извлечение от деловодната система на „Б“ ЕАД за разпределени за изпълнение документи, заведени между 16.10.2018г. и 01.09.2021г., се установява, че ищцата като ръководител на отдела е възлагала конкретни задачи за изпълнение на конкретни служители, за които от обсъдените вече писмени доказателства се установява, че са заемали длъжността „специалист“ в ръководения от нея отдел. Ето защо, според настоящия съдебен състав следва да се приеме, че фактически осъществявайки функции по пряко ръководство на трудовия процес в отдела, за чийто ръководител е била назначена, изразяващи се в описаната дейност по съгласуване на съществени за работата в отдела и за практическата организация на тази работа документи, както и в разпределянето ѝ между служителите в звеното чрез възлагане на конкретни задачи за изпълнение, А. Е. Н. е осъществявала функция по организиране на трудовия процес в предприятието на ответното дружество, в частност в рамките на поверения ѝ отдел, по смисъла на цитираната

по-горе съдебна практика, разясняваща критериите за дефиниране на дадена длъжност като ръководна.

Установява се, същевременно, от длъжностната характеристика за длъжността „ръководител отдел „Анализи“, че основните функции на същата са: анализиране на промените в европейските нормативни документи в сферата на природния газ, подпомагане на дейностите по управление на международни проекти, извършване на изследване и анализ на пазарната среда- купувачи, конкуренти, разпределителни канали, нормативна уредба, като служителят, заемащ длъжността, има следните конкретни трудови задължения: да съдейства на началника на управление „Анализи и международна дейност“ за управлението на проекти, финансирани със средства на световни финансови организации; да координира дейностите между отделите и управленията в дружеството, ангажирани с осъществяването на проекти, и да организира провеждането на необходимите мероприятия в отделните етапи на проектите; да участва в разговори с компании, организации и институции, които предлагат съдействие, касаещо стратегическото развитие на дружеството; да следи международните отношения в газовия сектор, опита и развитието на големите газови компании и да информира текущото ръководство за това; да изучава лицензионната дейност на системните газопреносни оператори и операторите на газохранилища; да следи промените в европейското законодателство в сектор природен газ и да прави анализ на промените и отражението им върху работата на дружеството и др. Настоящият съдебен състав намира, че така описани основните трудови функции на длъжността и конкретните задължения, вменени на служителя, чрез които да бъдат осъществявани, са от съществено, ключово значение за постигане на целите на работодателя, предопределени от неговия специфичен предмет на дейност- съхранение и пренос на природен газ; поддържане, експлоатация, управление и развитие на газопреносни мрежи; 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 газопреносни мрежи, съхранение на природен газ и присъединяване към газопреносни мрежи; администриране на сделките с природен газ и др., както и от пазарния/икономическия сектор, в който тази дейност се осъществява. Това е така, тъй като включените в съдържанието на длъжността трудови функции се състоят в проучаване на пазара, нормативната уредба, вкл. европейското законодателство, и на международните отношения в газовия сектор, както и в осъществяване на управлението на международни проекти, в които дружеството участва, които дейности са от основно значение при осъществяване на газопреносна дейност и при изграждане, развитие и експлоатация на газопреносна мрежа.

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

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

Съгласно трайно установената практика на касационната инстанция, която настоящият съдебен състав изцяло споделя, в т. ч. постановените по реда на чл. 290 ГПК решения по ГД № 2512/2017 г. на III г. о., ГД № 430/2018 г. на III г. о., ГД № 8....а IV г. о., решение № ./31.10.13 по г. д. № 2188/13, IV ГО, решение № ...../8.06.15 по г. д. № 346/15, I ГО, решение № 718/21.1.210 по г. д. № 67/10, III ГО, решение № 249/4.07.13 по г. д. № 1358/12, IV ГО, от съдържанието на чл. 328, ал. 2 от КТ може да се направи извод, че законодателят е имал предвид сключването на договор за управление, който по своята правна природа е гражданскоправен договор за поръчка (мандатно правоотношение). Изясненият от практиката и доктрината смисъл, вложен в понятието „договор за управление“, е свързан с възлагане и преследване на бизнес цел (бизнес задача), която е същностното съдържание на

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

Установява се от представения с отговора на исковата молба протокол НС № 22/14.05.2021г. от проведено присъствено заседание на надзорния съвет на „Б“ ЕАД, състояло се на 14.05.2021г., че надзорният съвет на дружеството- работодател е взел решение за освобождаване и прекратяване на договорите за управление и контрол на Делян Валентинов Димитров и Владимир Асенов Малинов и е изразил за членове на управителния съвет на дружеството Делян Валентинов Димитров, Дарина Х.а Колева и Владимир Асенов Малинов, като е задължил управителния съвет да проведе заседание, на което да избере изпълнителен член и председател на УС и е упълномощил председателя на НС да подпише от името на дружеството договори за управление. С решение от 28.05.2021г., от своя страна, управителният съвет на „Б“ ЕАД е взел единодушно решение изпълнителен член на УС на дружеството да бъде Владимир Асенов Малинов, което решение е одобрено от НС с решение от същата дата, на която от името на дружеството председателят на НС е сключил с всеки от членовете на УС договори за управление и контрол с неизпълнителен член на УС на „Б“ ЕАД, а Дарина Х.а Колева в качеството си на председател на УС е сключила с избрания изпълнителен директор В М договор за управление и контрол с изпълнителен член на УС на „Б“ ЕАД. За пълнота и прецизност следва да се изясни, че дори и да се приеме, че договорът за управление с изпълнителния член на УС- изпълнителния директор В М, прекратил процесното трудово правоотношение, не е сключен от името на дружеството от надлежен негов представител съобразно нормата на чл. 241, ал. 6 ТЗ (какъвто довод в случая не е наведен), този договор е обвързал дружеството съобразно нормата на чл. 301 ТЗ, доколкото между страните не е спорно, че след сключването на договора за управление и двете страни по него са упражнявали правата и задълженията си по него, т. е. не е налице противопоставяне на приложението му. Напротив, сам ответникът се позовава на този договор,

поради което нито той, а още по- малко трето за съглашението лице, би могъл да възразява, че договърът за вълагане на управлението от 28.05.2021г. не е обвързал дружеството.

От чл. 3 от договора се установява, че същият е сключен за срок от 5 години, а от чл. 4.5- че на изпълнителния директор е вменено задължение да участва в разработването и да осигурява изпълнението на годишните и дългосрочни финансови планове за целия срок на действие на договора, както и за всяка година по конкретни финансово- икономически показатели в съответствие с вътрешните правила на дружеството, като с факта на одобряването на тези планове от надзорния съвет те стават автоматично и без подписването на каквито и да било документи неразделна част от този договор. Принципно тази формулировка не е достатъчна, за да изпълни посочените в цитираната практика изисквания за необходимо съдържание на договора за управление, тъй като не поставя конкретни цели и конкретни икономически показатели, които управляващият следва да постигне. Както бе изяснено, обаче, няма законова пречка тези цели да са разписани извън самия договор- в друг акт или документ, стига да се намира във връзка със сключения договор. Настоящият съдебен състав намира, че именно такъв документ е представен по делото. С писмена молба на ответника от 26.07.2022г. е представен препис от Бизнес програма на „Б“ ЕАД за периода 2021- 2025г., както и актуализации на същата, всички надлежно приети от НС, съдържащи конкретни цели (бизнес задачи), които изпълнителният директор на дружеството следва да постигне. Така например в раздели 7, 8 и 9 от бизнес програмата са заложили конкретни показатели и параметри, които следва да бъдат постигнати в краткосрочен и дългосрочен план при осъществяване на инвестиционната дейност, финансовата и социалната политика на дружеството, като същността и целесъобразността им не би могла да бъде преценявана от съда в хода на настоящото производство, доколкото се касае автономна преценка на работодателя, предпоставена от собственото му виждане за развитие на предприятието му, а и от спецификата на осъществяваната от него дейност.

В този смисъл настоящият съдебен състав намира, че сключеният на 28.05.2021г. договор за вълагане на управлението на „Б“ ЕАД на В М в качеството му на изпълнителен директор на дружеството, представляващ по правната си същност договор за поръчка или т. нар. мениджърски договор, притежава характеристиките на договор за вълагане на управлението по смисъла на нормата на чл. 328, ал. 2 КТ, доколкото отговаря на специфичните условия и притежава същностните характеристики на този договор, изведени в цитираната вече практика на касационната инстанция.

По изложените фактически и правни съображения настоящият съдебен състав приема за установено, че след сключването на договора за управление от 28.05.2021г. в правната сфера на изпълнителния директор е възникнало преобразуващото право едностранно да прекрати трудовото правоотношение с ищцата в качеството ѝ на заемаща длъжност от ръководството на предприятието на основание нормата на чл. 328, ал. 2 КТ- по икономически съображения, без да излага допълнителни мотиви с оглед постигането на определени икономически резултати с нов управленски екип.

Ирелевантно за законността на уволнението с оглед на конкретното уволнително основание е дали и кога е извършено вписване в Търговския регистър на избора на В М за изпълнителен директор. Това е така, тъй като вписването в Търговския регистър има оповестително действие и касае трети лица, евентуално встъпващи в правоотношения с дружеството, каквото качество уволненият служител не притежава. Още повече, че, както бе изяснено, фактическият състав на уволнителното основание по чл. 328, ал. 2 КТ включва наличието на договор за управление, съдържащ конкретна стопанска задача, чието фактическо изпълнение да е започнало не повече от 9 месеца преди уволнението на съответния служител. А вписването на новия мандат на изпълнителния директор няма отношение нито към действителното сключване на договор за управление на дружеството, нито към реалното му изпълнение.

В настоящото производство без значение е и обстоятелството кога точно е настъпило прекратяването на трудовоправната връзка- считано от 30.10.2021г. или от 24.11.2021г., доколкото страните не са навели доводи да не е спазен предвиденият в нормата на чл. 328, ал. 2 КТ 9- месечен срок (който освен това би бил неоснователен и в двете хипотези), нито възражение за предявяване на исковите след изтичане на предвидения в нормата на чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ давностен срок, като не е предявена и претенция с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ. От значение в случая е единствено, че процесният акт за прекратяване на трудовото правоотношение е надлежно връчен на ищцата след сключване на договор за управление на 28.05.2021г., респ. че в правната ѝ сфера е възникнало потестативното право да иска отмяна на уволнението си, което в настоящата хипотеза е безспорно.

За пълнота и във връзка с наведения в исковата молба довод за това следва да се изясни, че дори и да се приеме, че в заповедта за уволнение е посочена дата на настъпване на прекратителния ефект, предшестваща връчването на заповедта, това не би обусловило незаконност на уволнението, а би довело до прекратяване на правоотношението, считано от датата на действителното връчване с оглед изразената в случая воля от името на работодателя да не бъде спазен срокът на предизвестието.

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

При този изход на спора пред настоящата инстанция разноски се следват единствено на ответника, комуто следва да бъде присъдена сумата от общо 580.00 лева, включваща заплатен депозит за възнаграждение на вещото лице, както и юрисконсултско възнаграждение за настоящото производство в размер на 180.00 лева, определено от съда на основание нормата на чл. 78, ал. 8 ГПК във вр. с чл. 37 ЗПП във вр. с чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Сторените от ищеца разноски следва да останат за негова сметка- така, както са извършени, а по арг. от нормата на чл. 78, ал. 6 ГПК в полза на СРС не следва да бъде присъждана държавната такса, дължима за разглеждане на исковите.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** исковите с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на А. Е. Н., ЕГН \*\*\*\*\*, обективизирано в Акт за прекратяване № 137/29.10.2021г. на изпълнителния директор на „Б“ ЕАД, ЕИК ....., както и за възстановяване на А. Н. на заеманата преди уволнението длъжност- „ръководител отдел „Анализи“, управление „Анализ и международна дейност“ в Централното управление на „Б“ ЕАД, ЕИК .....

**ОСЪЖДА** А. Е. Н., ЕГН \*\*\*\*\*, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК да заплати на „Б“ ЕАД, ЕИК ....., сумата от **580.00 лева**, представляваща разноски за настоящото производство.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис от него на страните.

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_



