

РЕШЕНИЕ

№ 2095

гр. София, 29.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-Е СЪСТАВ, в публично заседание на десети февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Рени Коджабашева

Членове: Йоана Генжова

Антоанета Г. Ивчева

при участието на секретаря Капка Н. Лозева
като разгледа докладваното от Йоана Генжова Въззивно гражданско дело № 20211100513698 по описа за 2021 година

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

С решение №2018061203.09.2021г., постановено по гр.д. №20863/2020г. по описа на СРС, 55 състав, са отхвърлени предявените от ИР. ПЛ. К. срещу „Ф.П.М.“ ЕООД искове по чл.344, ал.1, т.1 от КТ за отмяна на заповед №185/31.03.2020г. на работодателя, с която трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл.328, ал.2 от КТ; по чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Ръководител Фронт офис“ в предприятието на ответника, и по чл.344, ал.1, т.3 от КТ във вр. с чл.225, ал.1 от КТ за заплащане на обезщетение за времето, пред което ищцата е останала без работа поради уволнението в размер на 8590,51 лева за периода от 01.04.2020г. до 01.10.2020г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба до окончателното плащане. Осъдена е на основание чл.78, ал.3 от ГПК ИР. ПЛ. К. да заплати на „Ф.П.М.“ ЕООД сумата от 100 лева разноски по делото.

Постъпила е въззивна жалба от ищцата срещу първоинстанционното решение в цялост. В жалбата се излагат оплаквания, че решението е постановено в нарушение на закона. Неправилно първоинстанционният съд приел, че поставянето на изискване управителите да распишат бизнес програма в

изпълнение на приетия от тях бизнес план е ненужно. Такова изискване било задължително като една от предпоставките за законност на уволнението по чл.328, ал.2 от ГПК: сключване на договор за управление на предприятието, като същественото е договорът да съдържа бизнес цели с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне и въз основа на които да предложи и приеме бизнес програма; надлежно изявление от лицето, упражняващо работодателска власт за прекратяване на трудовото правоотношение; изявлението да е отправено до лице, което заема ръководна длъжност, съобразно легалното тълкуване, дадено в §1, т.3 от ДР на КТ и изявлението за прекратяване да е станало в деветмесечен срок от сключване на договора за управление. В жалбата се излагат доводи, че бизнес планът определя заложените задачи и желани резултати от собственика на дружеството, докато бизнес програмата е идеята и представяне на начина на изпълнение на поставяне на целите, съответно постигане на стопански резултати. Всеки договор за управление следвало да съдържа бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието следва да постигне, а въз основа на нея управляващият бил длъжен да разработи бизнес програма, която да предложи и следва да изпълни по време на договора. Този извод се потвърждавал и от актуалната практика на ВКС. В случая ответникът не доказал наличието на бизнес програма, което рефлектирало върху законосъобразността на уволнението. На следващо място неправилно първоинстанционният съд приел, че ищцата е заемала ръководна длъжност по смисъла на §1, т.3 от ДР на КТ. Приложното поле на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.2 от КТ било приложимо 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 тези резултати не зависят. Освен това преценката дали дадена длъжност е ръководна, освен задълженията по длъжностна характеристика, следвало да включва и мястото на длъжността в общата структура на длъжностите в предприятието и включените в длъжността трудови функции. Само по себе си обстоятелството, че длъжността носи наименованието „ръководител“ или се определя като ръководна по Единния класификатор на длъжностите, не обосновавал извод за ръководни (управленски) функции на служителя. В случая ответното дружество се управлявало от едни и същи лица от 10.04.2014г., поради което нов бизнес модел на управление не съществувал. Представените договори за управление и приложенията към тях били антидатиращи, което се

потвърждавало и от факта, че нямало представена от ответника бизнес програма и на двамата управители. Поддържа се, че вменените на ищцата задължения по никакъв начин не включвали планиране, организиране, ръководене и контролиране на трудовия процес. Работата на ищцата нямала определящо значение за стопанските резултати на предприятието, поради което изпълняваната от нея длъжност не можела да бъде квалифицирана като част от „ръководство на предприятието“. С оглед изложеното моли първоинстанционното решение да бъде отменено изцяло и да бъде постановено друго, с което предявените искове да бъдат уважени.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК е постъпил писмен отговор от насрещната страна, с който жалбата се оспорва изцяло. Въззиваемата страна поддържа, че жалбата е неоснователна, а решението е мотивирано и отговарящо на събраните по делото доказателства и установените с тях фактически обстоятелства, и законосъобразно. Излагат се доводи, че решението е постановено в съответствие с разпоредбата на чл.328, ал.2 от КТ и практиката на ВКС по нейното прилагане. Обосновани били изводите на съда, че не наименованието, а съдържанието е това, което се анализира и обосновава извода за наличието, респ. за липсата на бизнес план/бизнес програма, като съобразно трайната практика на ВКС дружеството било свободно и само с оглед своя интерес определя броя, вида, естеството и съдържанието на поставените за изпълнение бизнес задачи, и неговото решение не подлежи на контрол по същество от съда, защото той би бил контрол по целесъобразност, а не по законосъобразност. Навеждат се доводи, че бизнес цели и бизнес план могат да се сключат с нови лица или такива, които вече са имали договори за управление. За законосъобразността на уволнението по чл.328, ал.2 от КТ било без значение дали лицето е различно или не, дали бизнес програмата е нова, сходна или идентична с предходните и т.н. Правилно съдът приел, че няма законово изискване, свързано с нов бизнес модел по начина, който се тълкувал във въззивната жалба. Невярно било твърдението, че договорите за управление са антидатирани и не се подкрепяло от събраните по делото доказателства. Това възражение не било въведено своевременно, поради което не следвало да се обсъжда. В пълно съответствие с разпоредбите на КТ и практиката на ВКС първоинстанционният съд не обосновал изводите си на база наименованието на длъжността на ищцата, а на йерархичното ѝ място и функциите спрямо подчинените ѝ служители. Длъжността на ищцата била ръководна по смисъла на закона, тъй като постигането на предвидените в бизнес плана на двамата управители стопански резултати зависело от дейността и резултатите на

ръководения от нея отдел „Фронт офис“, хотел „Хил“. Правилно първоинстанционният съд приел, че между ищцата и управителите не е имало множество различни йерархични нива, които да ограничават нейните възможности пряко да ръководи, организира и контролира дейността на йерархично подчинения й отдел „Фронт офис“ и реализираната от него дейност. Поради това моли обжалваното решение да бъде потвърдено.

Софийски градски съд, като обсъди събраните по делото доказателства и становищата на страните, съгласно разпоредбата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира следното от фактическа и правна страна:

Въззивната жалба е подадена в срок, от легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, и е процесуално допустима, а разгледана по същество е неоснователна.

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 с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т. 1 от ТР № 1/09.12.2013 г. по тълк. д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС.

Постановеното решение е валидно и допустимо. Същото е и правилно, като въззивният състав споделя мотивите му, поради което и на основание чл. 272 ГПК препраща към мотивите на СРС. Събраните в първата инстанция доказателства са правилно обсъдени и преценени от първоинстанционния съд към релевантните за спора факти и обстоятелства. Във връзка доводите в жалбата за неправилност на решението, следва да се добави и следното:

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ :

Правото на работодателя да прекрати трудовия договор на работника на специалното основание, предвидено в чл.328, ал.2 от КТ, възниква при доказване на следните предпоставки: 1) наличието на сключен договор за управление на предприятието, както и 2) заемане от уволнения работник на ръководна длъжност в предприятието. То е предвидено в закона с цел да се обезпечи ефективната стопанска дейност на новия управител, като му се предостави възможността да подбере собствен управленски екип, с помощта на който да изпълни поставените пред него бизнес цели и управленска програма. С оглед на тази цел в трайната практика на ВКС се приема, че за да е налице първата от предвидените в закона предпоставки за възникване на потестативното право на работодателя, следва да

се установи, че със сключения с новия управител договор за управление, на това лице е възложена бизнес задача с конкретни икономически показатели, които управляващият предприятието трябва да постигне. В решение № 249 от 04.07.2013 г., постановено по гр. д. № 1358/2012 г. по описа на ВКС, IV гр.о. и решение № 215 от 03.07.2014 г., постановено по гр. д. № 7007/2013 г. по описа на ВКС, IV гр.о., е прието, че бизнес задачата и нейните конкретни икономически показатели, които следва да бъдат постигнати от управляващия, може да бъде поставена и с други актове и документи, стоящи извън самия договор за управление, стига да е налице връзка между тях, включително тази бизнес задача да бъде определена от самия управляващ с разработване от него на конкретен бизнес план, който той се задължава да изпълни, което да стане със съставянето на отделен документ в определен срок след сключване на договора за управление.

В случая от представените в производството договори за управление, сключени на 02.01.2020г., се установява, че от „Ф.П.М.“ ЕООД е възложено на М.И.М. и Н.Т.П. да управляват дружеството и да го представляват пред трети лица, съгласно законите на РБ, учредителния акт на дружеството, решенията на едноличния собственик на капитала и разпоредбите на договора за управление. С тези договори управителите са поели конкретни задължения, които са част от възложената им дейност по управление, свързани с изпълнение на определени поставени пред тях управленски задачи за развитие на предприятието във финансово-икономически аспект, като с приложение №1 към договорите за управление са поставени конкретно основните бизнес цели, които управителите и управляваното от тях дружество следва да постигнат, а с приложение №2 към договорите за управление страните са се споразумели за конкретен бизнес план, който управителите и управляваното от тях дружество следва да реализират. Поради изложеното настоящата инстанция приема, че сключените договори за управление са такива, при наличието на които възниква правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение със служители от ръководството на предприятието, като са определени конкретно основните бизнес цели, които управителите следва да постигнат, както и е приет бизнес план, който управителите следва да реализират, като възнаграждението им е уговорено в зависимост от постигнатите резултати – от печалбата на дружеството (чл.6.1 от договорите).

Следователно в производството се доказва, че за работодателя е възникнало правото да прекрати трудовото правоотношение с тези работници, които са част от ръководството на предприятието на основание чл. 328, ал. 2 КТ.

На следващо място въззивният съд трябва да отговори и на втория спорен между страните въпрос, който има отношение към законността на уволнението на ищцата в тази хипотеза, а именно дали длъжността, която тя е заемала в предприятието е ръководна и от там дали тя е сред лицата, чиито правоотношения могат да бъдат прекратени на това основание.

Преценката за характера на заеманата от ищцата длъжност „Ръководител, Фронт офис“ следва да се направи при съобразяване на нормата на §1, т.3 от ДР на КТ, даваща легална дефиниция на понятието "ръководство на предприятието", както и при анализ на характерните за тази длъжност трудови функции, посочени в длъжностната характеристика.

Съгласно §1, т.3 от ДР на КТ понятието "ръководство на предприятието" включва следните изрично посочени лица – ръководителят на предприятието, неговите заместници, както 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). От дадената дефиниция се налага извода, че за да бъде определена една длъжност като ръководна, следва да бъде установено, че основните трудови задължения на работника, който я изпълнява, са свързани с ръководство на трудовия процес както в цялото предприятие, така и в отделно негово поделение - отдел, управление и т.н.

От длъжностната характеристика, приета като доказателство по делото, се установява, че основните функции и задължения на лицето, заемащо длъжността "Ръководител Фронт офис" при „Ф.П.М.“ ЕООД, каквато в случая е ищцата, включват такива по организиране и предоставяне на високо ниво на обслужване и персонална услуга за гостите и клиентите; организиране на работния процес на отдел „Фронт офис“, справяне с оплаквания на гости; обучение в стандартите на работа на служителите от отдела и др. В длъжностната характеристика е посочено, че длъжността е подчинена на управителя на хотела/комплексен управител, а подчинени на длъжността са старши администратори, администратори, пикколи, портиери фронт офис, портиери. Следователно задълженията на работника, на който е възложено изпълнението на тази длъжност, са основно организационни, ръководни и контролни, като той отговаря и ръководи важно за постигане на стопанските резултати на дружеството звено, свързано с посрещане, настаняване и обслужване на гостите и клиентите на хотела, и осъществява пряко ръководство на заетите с тези дейности работници, както и взема на решения за удовлетворяване на постъпили оплаквания.

Поради изложеното следва да се приеме, че на лицето, изпълняващо длъжността "Ръководител Фронт офис" с място на работа хотел „Хил“ при ответното дружество е възложено да ръководи трудовия процес на важно за постигане на икономическите резултати на ответника звено, имащо пряко отношение към удовлетвореността на потребителите от предлаганите от дружеството услуги.

На следващо място длъжността е подчинена на управителя на хотела и на управителите на дружеството, т.е. не е налице опосреденост от множество други служители, стоящи в организационно-йерархическата структура между заеманата от ищцата длъжност и ръководителите на предприятието, с които е сключен договор за управление.

С оглед на всичко изложено, настоящият състав приема, че ответникът – работодател законосъобразно е упражнил субективното си потестативно право да прекрати трудовото правоотношение с ищцата на основание чл.328, ал.2 от КТ, а предявеният иск с правна квалификация чл.344, ал.1, т.1 от КТ се явява неоснователен и правилно е бил отхвърлен от първоинстанционния съд.

Предвид неоснователността на главния иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ, неоснователни се явяват и акцесорните искове по чл.344, ал.1, т.2 и т.3 от КТ за възстановяване на предишната работа и за обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ за исковия период.

Поради изложеното и предвид съвпадане на изводите на двете съдебни инстанции първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено на основание чл.271, ал.1 от ГПК

По изложените мотиви, Софийски градски съд, ГО, IV-Е въззивен състав

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №2018061203.09.2021г., постановено по гр.д. №20863/2020г. по описа на СРС, 55 състав.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____