



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ВИСШ АДВОКАТСКИ СЪВЕТ

ул. „Цар Калоян” № 1-а, 1000 София, тел. 986-21-67, 987-55-13,
[e-mail: arch@vas.bg](mailto:arch@vas.bg)

Изх. № 889

Дата: 07.10.2026 г.

ДО ОБЩОТО СЪБРАНИЕ НА ГРАЖДАНСКАТА КОЛЕГИЯ НА ВЪРХОВНИЯ КАСАЦИОНЕН СЪД

СТ А Н О В И Щ Е

ОТ
ВИСШИЯ АДВОКАТСКИ СЪВЕТ,
представяван от председателя –
адв. Стефан Марчев

по тълкувателно дело № 2/2026 г.

**УВАЖАЕМИ ДАМИ И ГОСПОДА ВЪРХОВНИ КАСАЦИОННИ
СЪДИИ,**

С разпореждане на Председателя на ВКС от 30.01.2026 г. е образувано тълкувателно дело № 2/2026 г. по описа на Общото събрание на съдиите от Гражданската колегия на ВКС по въпроса:

„Наличието на бизнес програма с конкретна бизнес задача, поставена към управител на предприятието на работодателя, с който е сключен договор за управление на предприятието, елемент ли е от фактическия състав, при който възниква правото на работодателя да уволни служители от ръководството на предприятието на основание чл. 328, ал. 2 КТ?“

На основание чл. 129, ал. 4 от Закона за съдебната власт (ЗСВ) представям на вниманието Ви становище по поставения за тълкуване въпрос, предмет на образуваното тълкувателно дело № 2/2026 г. по описа на ОСГК на ВКС.

I. Противоречивата практика, мотивирала предложението за тълкувателно решение:

По въпроса е установена противоречива съдебна практика на състави на Върховния касационен съд:

1. Според мотивите към Определение № 4545 от 09.10.2025 г. по гр. дело № 1848/2025 г. по описа на III-то гражданско отделение на ВКС по чл. 292 ГПК, една част от съдебната практика застъпва становището, че наличието на бизнес програма с конкретна бизнес задача, поставена на управителя на предприятието на работодателя, при сключването на нов договор за управление, представлява предпоставка за законосъобразното упражняване от същия на правомощието му да прекрати с предизвестие трудовите правоотношения със служители от ръководството на предприятието на основание чл. 328, ал. 2 КТ. Съдебните решения, подкрепящи тази теза, приемат, че установеното в полза на управителя право да уволни с предизвестие служителите от ръководството на предприятието в 9-месечен срок, считано от началото на изпълнението на договора за управление, е обусловено от възложената му икономическа отговорност. Поддържат, че съществен елемент на договора за управление е именно поставянето на конкретна бизнес задача от страна на търговското дружество с конкретни икономически показатели за производителност, рентабилност, обем на оборота, печалби, поддържане на определен брой работни места, финансови задължения и инвестиции, които управляващият предприятието следва да постигне. За тази цел, при сключването на нов по време договор за управление управителят, независимо дали същият е новоназначен или вече е осъществявал управлението на предприятието по предходен договор, следва изрично да приеме бизнес програмата, която възнамерява да следва при осъществяването на своята дейност. От значение не е дали програмата е изцяло нова, сходна или идентична с тази, по която е работил предходният управител, а дали тя е изрично приета от лицето, на което е възложено управлението по новия договор. Не е налице пречка и да се ползва бизнес програма на предходен управител, но същата трябва да е изрично приета от новия управител. В противен случай новоназначеният (или подписал нов договор за управление на същото предприятие) управител не може да се позовава на тази програма в съдебния спор за законосъобразност на извършеното уволнение на основание

чл. 328, ал. 2 КТ, съответно, според поддържащите това гледище, същото не може да се извърши законосъобразно.

Съдебните състави, споделящи това разбиране, приемат че преследването на стопанска цел и изпълнението на конкретно поставени бизнес задачи /които могат да бъдат заложили както в самия договор за управление, така и в други документи извън него/ са именно тези две специфики на договора за управление, които са мотивирали законодателя да предостави възможност на управителя да сформира нов, собствен управленски екип. В обобщение, поддръжниците на тази теза възприемат отсъствието на конкретно поставени бизнес задачи като липса на съществен елемент от договора за управление по чл. 141, ал. 7, респ. чл. 244, ал. 7 ТЗ и съответно като основание за незаконност на всяко уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ, извършено без тази предпоставка да е налице. В този смисъл са постановените от ВКС по реда на чл. 290 ГПК: *Решение № 117 от 30.04.2015 г. по гр. д. № 5537/2014 г., IV-то г. о.; Решение № 481 от 13.12.2011 г. по гр. д. № 168/2011 г., IV-то г. о.; Решение № 249 от 04.07.2013 г. по гр. д. № 1358/2012 г., IV-то г. о.; Решение № 261 от 30.10.2017 г. по гр. д. № 593/2017 г., IV-то г. о.; Решение № 76 от 27.03.2012 г. по гр. д. № 937/2011 г., III-то г. о.; Решение № 256 от 07.11.2019 г. по гр. д. № 944/2019 г., IV-то г. о.; Решение № 92 от 28.04.2017 г. по гр. д. № 3478/2016 г., IV-то г. о.; Решение № 351 от 31.10.2013 г. по гр. д. № 2188/2013 г., IV-то г. о.; Решение № 230 от 08.06.2015 г. по гр. д. № 346/2015 г., IV-то г. о.; Решение № 32 от 25.02.2014 г. по гр. д. № 4502/2013 г., III-то г. о.; Решение № 78 от 12.06.2019 г. по гр. д. № 2493/2018 г., III-то г. о.; Решение № 215 от 03.07.2014 г. по гр. д. № 7007/2013 г., IV-то г. о.; решение № 262 от 26.04.2024 г. по гр. д. № 966/2023 г., IV-то г. о.; Решение № 237 от 10.01.2017 г. по гр. д. № 919/2016 г., III-то г. о.*

2. Противоположното становище се подкрепя в по-новата практика на ВКС по реда на чл. 290 ГПК, обективизирана в *Решение № 4/07.04.2022 г. по гр. д. № 2285/2021 г. по описа на ВКС, IV г. о.*, както и в *Решение № 181 от 25.03.2025 г. по гр. д. № 4106/2023 г., IV г. о.* Съгласно възприетото в тези съдебни актове разрешение, фактическият състав на основаниято за уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ се състои от един-единствен елемент – да е сключен договор за управление на предприятието (независимо от собствеността на капитала - държавен, частен, смесен: арг. от пар. 1, т. 2 от ДР на КТ и чл. 1, ал. 1 КТ). Правото на уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ може да се упражни само по отношение служителите от "ръководството на предприятието" по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ и в срок до 9 месеца от началото на изпълнение на договора за управление.

Въз основа на това се прави изводът, че липсата на конкретна бизнес задача и бизнес програма пред управляващия предприятието е без значение за валидността на сключения договор за управление, а оттам и за законосъобразността на уволнението. Твърди се, че наличието на бизнес програма е от значение единствено за отношенията между страните по договора за управление, като от разпоредбата на чл. 328, ал. 2, изр. 2 КТ не произтича изискване започнатото изпълнение по сключения нов договор за управление да се свързва винаги с изпълнението на конкретна бизнес програма, задача или бизнес план. Подобно условие не следва да се извежда по тълкувателен път.

II. Становище по поставения въпрос:

Висшият адвокатски съвет счита, че отговорът на поставения въпрос трябва да бъде:

„Наличието на бизнес програма с конкретна бизнес задача, поставена към управителя на предприятието на работодателя при сключването на нов договор за управление на предприятието, не е елемент от фактическия състав, обуславящ възникването на правото на работодателя да уволни служители от ръководството на предприятието на основание чл. 328, ал. 2 КТ, съответно не представлява необходима предпоставка за законосъобразното упражняване на това право.“

Съображенията за това са следните:

На първо място, следва да се анализира същността на договора за възлагане на управлението като вид договор, неговите характерни белези и нормативната му уредба.

Договорът за управление представлява двустранен, консенсуален, каузален гражданскоправен договор, съдържащ елементите на договор за поръчка. На страните е предоставена пълната свобода при определянето на съдържанието на същия, като единственото ограничение е свързано с императивните разпоредби на закона. С договора за управление едноличният собственик на капитала или общото събрание на търговското дружество, лично или чрез надлежно оправомощено лице, възлага управлението на предприятието на лице, оправомощено от закона да го осъществява - управител при ООД, изпълнителен член на съвета на директорите при АД и т.н., (реферирани по-нататък за краткост с общия термин „**управител**“).

Договорът за възлагане на управлението като инструмент за уредба на отношенията между управителя и съответното търговско дружество, е изрично предвиден и уреден в Търговския закон (ТЗ), Закона за публичните предприятия (ЗПП), Правилника за прилагане на Закона за публичните предприятия (ППЗПП), а субсидиарно по отношение на този договор намират приложение и разпоредбите на Закона за задълженията и договорите (ЗЗД). Съдържанието на договора за управление по отношение на частните предприятия не е изрично предвидено в закона. В разпоредбите на чл. 141, ал. 7 от ТЗ, чл. 241, ал. 6 от ТЗ и чл. 244, ал. 7 от ТЗ, законодателят предвижда единствено, че отношенията между търговското дружество и неговия управител трябва да бъдат уредени с договор за възлагане на управлението, който следва да бъде сключен от името на дружеството от лице, оправомощено от общото събрание на съдружниците или от едноличния собственик, в писмена форма за действителност. Валидността на договора за управление и контрол е поставена в зависимост от спазването на тези изрично установени от закона изисквания относно неговото сключване и форма. По отношение на публичните предприятия, чл. 54 ППЗПП съдържа изрично изброяване на задължителните елементи на договора за възлагане на управлението, но и в тази разпоредба не е предвидено изискване договорът да съдържа бизнес програма или предварително определени конкретни икономически показатели и бизнес задачи. Следователно, независимо дали работодателят е частно или публично предприятие, бизнес програмата сама по себе си или конкретно посочени в нея бизнес задачи не са нормативно установени, задължителни елементи от съдържанието на договора за управление - нейното евентуално включване е въпрос на договаряне между страните в унисон с разпоредбата на чл. 9 от ЗЗД, гарантираща свободата на договаряне на страните, доколкото не е налице противоречие с императивни разпоредби на закона и добрите нрави, представляващи своеобразна граница на тази свобода.

Въз основа на гореизложеното следва да се заключи, че наличието на писмена и предварително одобрена от компетентния орган на дружеството бизнес програма, съдържаща конкретна бизнес задача, поставена на управителя и подлежаща на изпълнение от него, не представлява задължителен елемент от съдържанието на договора за управление, независимо дали се касае за управлението на публично или на частно предприятие. Включването на такава бизнес програма и конкретно посочени в нея задачи в договора за управление е въпрос на свободно договаряне и зависи от волята на страните по договора.

На второ място, необходимо е да бъде изследвано и обсъдено вложеното от законодателя значение и функция на „бизнес програмата“.

При преглед на действащата нормативна уредба е видно, че задължение за изготвяне, приемане и одобрение на бизнес програма с конкретни икономически показатели, е предвидено единствено по отношение на публичните предприятия; в нормативната уредба, приложима към частните търговски дружества (ТЗ, ЗЗД), никога не е съществувало аналогично задължение. По-конкретно, при тълкуване на ЗПП и ППЗПП, се извежда, че публичните предприятия са задължени *ex lege* да осъществяват стопанската си дейност по заложен бизнес програма, инкорпорираща средносрочните финансови цели и планирани резултати, които се определят в диалог между органа, упражняващ правата на държавата, и органите за управление и контрол на предприятието. Това законово изискване за изготвяне и одобряване на бизнес програма, произтича от необходимостта тези предприятия да се управляват ефективно, прозрачно и в съответствие с целите на държавната и общинската политика. Конкретна дефиниция на термина се съдържа в § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на ЗПП - това е документ за планиране на дейността на публичното предприятие за период най-малко три години, съдържащ ключови показатели за изпълнение на заложените финансови и нефинансови цели. Бизнес програмата е основен инструмент за упражняване контрол върху управлението на публичните предприятия, а изпълнението на заложените в нея показатели служи като база за оценка на работата на управителните органи. Неизпълнението на тези цели може да бъде основание за предсрочно прекратяване на договорите за управление и контрол с членовете на управителните органи или за ангажиране на тяхната договорна отговорност. Следва да се съобрази, че съгласно чл. 57, ал. 6 от ППЗПП, бизнес програмата се разработва от предприятието, приема се от неговия управителен орган и подлежи на одобрение от органа, упражняващ правата на държавата в предприятието, съответно от общото събрание – процес, който не съвпада по време с подписването на договора за управление, нито е обвързан с началото на изпълнението му. Нещо повече, съгласно чл. 59, ал. 1 от ППЗПП, програмата подлежи на ежегодна актуализация - обстоятелство, което подкопава логическата издържаност на тезата, обвързваща упражняването на правото по чл. 328, ал. 2 КТ с приемането на бизнес програма от управителя. Ако се възприеме тезата, че приемането на бизнес програма с поставена на управителя конкретна бизнес задача, представлява задължително условие за законосъобразното упражняване на правото по чл. 328, ал. 2 КТ от работодателя (извод, изведен по тълкувателен път от възприетото в част от

практиката разширително тълкуване, а не изрично установен в закона), то на същото основание би следвало логически да се приеме, че предвид твърдяната връзка между правото на уволнение по чл. 328, ал. 2 от КТ и изпълнението на заложените в бизнес програмата цели, всяка ежегодна актуализация на програмата открива ново течение на 9-месечния срок. Подобна последица е показателна за рисковете от допускане на разширително тълкуване на разпоредба, уреждаща основание за прекратяване на трудово правоотношение - област, в която законовата уредба следва да почива на ясни и недвусмислени предпоставки, за да се избегне нежеланото разколебаване на правната сигурност и предвидимостта в тази особено чувствителна сфера на конституционно защитеното право на труд.

С оглед на изложеното се достига до извода, че бизнес програмата по естеството си не може да бъде издигана в предпоставка, обуславяща началото на изпълнение на договора за управление или законосъобразното упражняване на правото по чл. 328, ал. 2 КТ. Наличието на бизнес програма с конкретна бизнес задача, е от значение единствено за отношенията между страните по договора. Това съждение следва пряко от принципа за относителното действие на договорите. Съгласно чл. 20а, ал. 1 ЗЗД договорът има сила на закон за страните, които са го сключили, а неизпълнението му поражда неблагоприятни последици за неизправната страна, съответно - ако в договора за управление е заложена конкретна бизнес задача, нейното неизпълнение би могло да доведе до ангажиране на договорната отговорност на управителя спрямо дружеството по общия ред (чл. 79 – чл. 98 ЗЗД). Съгласно чл. 21, ал. 1 ЗЗД обаче договорът поражда действие само между страните, а спрямо трети лица - единствено в изрично предвидените от закона случаи. Служителите не са страна по договора за управление, поради което наличието, съдържанието, изпълнението или неизпълнението на бизнес програмата, са ирелевантни за тяхното правно положение и не могат да се превръщат в допълнителна предпоставка за прекратяване на трудовото им правоотношение по чл. 328, ал. 2 КТ, при липса на изрична законова разпоредба в този смисъл.

Финално, с оглед на изложените по-горе съображения относно договора за управление и ролята на бизнес програмата, следва да се разгледат елементите от фактическия състав на прекратителното основание по чл. 328, ал. 2 КТ.

При подлагане на разпоредбата на граматическо и логическо тълкуване с оглед разкриването на езиковия ѝ смисъл, както и разума и духа на закона, може да се направи изводът, че законосъобразността на уволнението на

основание чл. 328, ал. 2 от КТ предполага кумулативното наличие на следните предпоставки: да е налице сключен нов договор за управление на предприятие по смисъла на ТЗ; служителят да заема длъжност, която се числи към ръководството на предприятието по смисъла на § 1, т. 3 от Допълнителните разпоредби на КТ;¹ и прекратяването на трудовото му правоотношение да е извършено в рамките на 9 месеца от началото на изпълнението на договора за възлагане на управлението. Спорният въпрос опира единствено до последната предпоставка - дали релевантността на започналото изпълнение може да бъде обусловена от наличието на приета бизнес програма, съдържаща конкретна бизнес задача, поставена на управителя. Отговорът е отрицателен по три самостоятелни съображения:

Първо, разпоредбата на чл. 328, ал. 2 от КТ засяга правната сфера на трети за договора за управление лица – работниците и служителите – част от ръководството на предприятието. С оглед на това, разширително тълкуване, съгласно което бизнес програмата се въздига в елемент от фактическия състав на нормата, би довело до недопустимо нарушение на принципа на относителното действие на договорите, залегнал в чл. 21, ал. 1 от ЗЗД, аргументи за което бяха изложени по-горе.

Второ, разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ е ясна и конкретна по съдържание, поради което не се нуждае от тълкувателно допълване по смисъла на чл. 46 от Закона за нормативните актове. Добавянето на условие, каквото законът не съдържа - въздигане на бизнес програмата и конкретно поставена в нея задача в елементи от фактическия състав на нормата - необосновано стеснява приложното ѝ поле в противоречие с текста на закона. Нещо повече, както тази норма, така и изобщо разпоредбите на чл. 328 и чл. 330 от КТ, уреждащи прекратяване на трудовия договор от работодателя, са с императивен характер. Това е област, в която правната сигурност и предвидимостта на разпоредбите следва да имат приоритет над каквито и да било съображения за тълкувателно допълване (разширително или стеснително) в разрез с текста на закона. Отклонението от него не само би противоречало на материалния закон, но и би застрашило правната сигурност и предвидимостта в тази особено чувствителна за конституционно защитеното право на труд област. В този смисъл, дори да се приеме, че практиката по приложението на чл. 328, ал. 2 КТ разкрива необходимост от изменение на разпоредбата с оглед предотвратяване на различията в прилагането ѝ, тази цел

¹ "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);

не може да бъде постигната чрез тълкувателната дейност на съда, а единствено чрез законодателна намеса. Необходимостта от подобна намеса не може да обоснове извеждането по тълкувателен път на допълнителни условия за приложението на нормата, които законодателят не е предвидил като част от фактическия ѝ състав. В настоящия случай, изискването за изрично приемане от управителя, сключил нов договор за управление, на бизнес програма с конкретна бизнес задача, независимо дали същата е нова или съвпада с изпълняваната до момента от същия или от друг управител, не произтича от закона. Въздигането на това изискване в допълнителна предпоставка за приложението на чл. 328, ал. 2 от КТ би надхвърлило пределите на тълкуването и би представлявало недопустимо допълване на законовата уредба.

Трето, функцията на договора за управление подкрепя този извод. Договорът урежда единствено облигационноправните аспекти на правоотношението между дружеството и управителя. Основните задължения на управителя - да организира и ръководи дружеството и да упражнява контрол върху стопанската му дейност на собствен риск, с грижата на добрия стопанин (за ООД - чл. 281 ЗЗД), съответно на добрия търговец (за АД - чл. 237 ТЗ) - са общи, постоянни и произтичат от закона, независимо от приемането на конкретна бизнес програма с поставени към нея задачи. Договорът за управление се сключва именно с оглед на изпълнението на тези задължения, а разпоредбата на чл. 328, ал. 2 КТ е създадена от законодателя, за да облекчи управителя в тяхното изпълнение, като му предостави възможност сам да подбере ръководния екип на предприятието за постигането на оптимален стопански резултат и да уволни с предизвестие членовете на ръководството на предприятието, които не отговарят на неговите изисквания, без техните лични и професионални качества да имат значение за законосъобразността на уволнението. Основание за създаването на тази възможност е самата природа на договора за управление – значителната отговорност, която управителят поема с подписването му. Именно по тази причина законът поставя едно-единствено изискване към договора за управление за законосъобразното упражняване на правото по чл. 328, ал. 2 от КТ – да е започнало неговото изпълнение, без индicia за каквото и да било друго условие, свързано със съдържанието му. Обвързването на релевантността на започналото изпълнение с наличието на бизнес програма с конкретно поставена към управителя задача би представлявало допълнителна предпоставка, която не произтича от закона и не може да бъде изведена по тълкувателен път. Подобно тълкуване би противоречало на материалния

закон, би стеснило неоправдано приложното поле на чл. 328, ал. 2 от КТ и на практика би лишило управителя от възможността да сформира собствен управленски екип за постигане на целите и резултатите на предприятието. Тези изводи съответстват изцяло с възприетите разрешения в Решение № 181 от 25.03.2025 г. на ВКС по гр. д. № 1406/2023 г., IV ГО; Решение № 4/07.04.2022 г. по гр. д. № 2285/21 г. на ВКС, IV ГО и Решение № 3709 от 2.06.2026 г. на СГС по в. гр. д. № 2225/2026 г.

От изложеното относно характера и функцията на договора за управление следва да се приеме, че наличието на бизнес програма с конкретни бизнес задачи, поставени към новия управител на предприятието на работодателя, не е съществен елемент от договора за управление по чл. 141, ал. 7, респ. чл. 241, ал. 6 и чл. 244, ал. 7 от ТЗ, съответно не представлява условие за законосъобразното упражняване от управителя на правомощието му да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие на основание чл. 328, ал. 2 КТ от името на работодателя.

Всичко изложено дава основание да се приеме, че наличието на бизнес програма с конкретни бизнес задачи, поставени към новия управител на предприятието на работодателя, не е елемент от фактическия състав, обуславящ възникването на правото на работодателя да уволни служители от ръководството на предприятието на основание чл. 328, ал. 2 КТ, нито представлява необходима предпоставка за законосъобразното упражняване на това право от управителя.

С уважение,

STEFAN
NIKOLAEV
MARCHEV

Digitally signed by STEFAN
NIKOLAEV MARCHEV
Date: 2026.10.07 16:36:54
+03'00'

АДВ. СТЕФАН МАРЧЕВ

ПРЕДСЕДАТЕЛ

НА ВИСШИЯ АДВОКАТСКИ СЪВЕТ