

РЕШЕНИЕ

№ 21403

гр. София, 28.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 63 СЪСТАВ, в публично заседание на дванадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: КРИСТИНА Н. КОСТАДИНОВА

при участието на секретаря ГАЛИНА ЦВ. ГОРАНОВА ШИПОВАЦ като разгледа докладваното от КРИСТИНА Н. КОСТАДИНОВА Гражданско дело № 20221110163019 по описа за 2022 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 310 и сл. вр. с чл. 124 от ГПК .

Образувано е по искова молба на И. Д. Д., с ЕГН: *****, доуточнена с молба с вх. № 269189/05.12.2022 г., подадена чрез адв. Н. Б., срещу „Национална здравноосигурителна каса“, с ЕИК: 121858220, с която се иска 1/ да бъде признато за незаконно уволнението на И. Д. Д., извършено със заповед № 01/21.01.2022 г. за прекратяване на трудово правоотношение /която е издадена въз основа на заповед № РД-09-39/21.01.2022 г. за дисциплинарно уволнение/ на управителя на НЗОК, връчена на 20.09.2022 г. и същото да бъде отменено; 2/ И. Д. Д. да бъде възстановена на заеманата длъжност „директор на РЗОК – София град“ при ответника при условията от преди уволнението и 3/ да бъде осъдена „Национална здравноосигурителна каса“ да заплати на ищцата обезщетение за оставането ѝ без работа в периода от 20.09.2022 г. до 20.03.2023 г. в размер на **26 244 лева** /6 месеца x 4374 лева/, ведно със законната лихва от датата на исковата молба – 21.11.2022 г. /вписано е 20.11.2022 г. – което е техническа грешка като ден неделя/ до окончателното плащане. Претендират се разноски.

В исковата молба се твърди, че ищецът е работил по трудово правоотношение /ТПО/ при ответника въз основа на допълнително споразумение № 2/26.01.2021 г. и № 207/16.04.2021 г. като заемал длъжността „директор на РЗОК – София град“ при ответника с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 4374 лева.

Твърди се също, че трудовото правоотношение било прекратено със заповед № 01/21.01.2022 г. за дисциплинарно уволнение, връчена на

20.09.2022 г. при условията на отказ, удостоверен от свидетели, на основание – чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ – поради дисциплинарно уволнение. Самата заповед № 01/21.01.2022 г. била издадена въз основа на друга – а именно заповед № РД-09-39/21.01.2022 г. на управителя на НЗОК, връчена на ищцата отново на 20.09.2022 г. при отказ. С последната на ищцата било наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ за нарушения на трудовата дисциплина – по чл. 190, ал. 1, т. 7 вр. чл. 187, ал. 1, т. 7 – неизпълнение на законните нареждания на работодателя и т. 10 от КТ – неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закона и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникване на трудовото правоотношение.

Според ищеца обаче заповедта била незаконосъобразна, както незаконосъобразно било самото наложено дисциплинарно уволнение. В тази връзка на първо място се твърди, че работодателят не спазил чл. 33*** ал. 1, т. 3 от КТ – като не поискал предварително разрешение от Главна дирекция „Инспекция по труда“ за уволнението на ищцата. Такова било необходимо, доколкото ищцата страдала от заболяване „исхемична болест на сърцето“, включено в чл. 1, ал. 1, т. 1 от Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях имат особена закрила съгласно чл. 33*** ал. 1 от КТ.

На следващо място се твърди, че не била спазена и процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, доколкото на ищцата не били изискани обяснения съгласно чл. 193 от КТ за вменените ѝ нарушения на трудовата дисциплина, за които и била уволнена.

Излагат се подробни доводи, че ищцата не била допуснала нито едно от посочените като основание за наказанието нарушения. На последно място ищцата поддържа, че дори да е допуснала нарушения същите не обосновавали като тежест налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание, а именно „уволнение“.

С тези аргументи се иска претенциите да бъдат уважени. Представени са писмени доказателства.

В срока по чл. 131 от ГПК от ответника „Национална здравноосигурителна каса“, е депозиран писмен отговор, в който се излагат аргументи за неоснователност на предявените от страна на ищеца искове. Не се оспорва, че ищецът е бил в трудово правоотношение с ответника на посочената от него длъжност. Признава се и че ТПО на ищеца е прекратено със заповед № А-29/18.04.2023 г., връчена чак на 20.09.2022 г.

Излагат се доводи, че заповедта била законосъобразна – с правилно посочване на правните основания за издаването ѝ и коректно описана фактическа обстановка като мотиви. Излагат се подробни доводи и че ищцата била допуснала всяко едно от вменените ѝ нарушения на трудовата дисциплина, съответно при констатирането им ѝ били изискани надлежно писмени обяснения. Последните били преценени от работодателя, както била преценена и тежестта на нарушенията, в която връзка и била издадена заповед № РД-09-39/21.01.2022 г. за налагане на най-тежкото дисциплинарно

наказание, а въз основа на нея и заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение.

На следващо място се твърди, че ищцата не била представила болничен лист от 03.07.2022 г. и такъв не фигурирал в компютърната програма за управление на човешките ресурси.

По доводите за законосъобразност на процедурата се поддържа, че към момента на изготвяне на двете заповеди – а именно 21.01.2022 г. работодателят не бил уведомен, че ищцата страда от заболяване „исхемична болест на сърцето“. Въпреки това с писмо с изх. № 23-00-288/17.03.2022 г. работодателят е поискал от „Главна инспекция по труда“ издаване на разрешение за уволнение на ищцата и е получил такова по реда на чл. 333 КТ.

С тези аргументи се иска претенциите да бъдат отхвърлени. Претендират се разноски.

С отговора са представени писмени доказателства.

В хода на делото е извършена съдебно счетоводна експертиза. Представена е справка за трудови правоотношения и справка от регистъра на болничните листове на ищцата.

В съдебно заседание процесуалният представител на ищеца по делото поддържа исковата молба и иска същата да бъде уважена.

Процесуалните представители на ответната страна излагат доводи за неоснователност на претенцията и искат същата да бъде отхвърлена. Поддържат, че ищцата е уволнена законосъобразно.

От ответната страна са представени писмени бележки.

Софийският районен съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид доводите и възраженията на страните, приема за установено следното:

Страните по делото не спорят, а и от представените по делото: допълнително споразумение № 2/26.01.2021 г., № 207/16.04.2021 г. и длъжностна характеристика, се установява, че И. Д. Д. е работила по трудово правоотношение при ответника като е заемала длъжността „директор на РЗОК – София град“.

Със заповед № РД-09-39/21.01.2022 г., връчена на ищцата чак на 20.09.2022 г. при условията на отказ, удостоверен с подписите на трима свидетели, на И. Д. Д. е наложено дисциплинарно наказание „дисциплинарно уволнение“. В заповедта е посочено, че дисциплинарното наказание „дисциплинарно уволнение“ се налага заради поредица от нарушения на трудовата дисциплина, обобщени в пет групи – по чл. 190, ал. 1, т. 7 вр. с чл. 187, ал. 1, т. 7 КТ – неизпълнение на законните нареждания на работодателя и т. 10 – неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение – с мотиви подробно изложени на общо 18 страници в заповедта. В последната е отбелязано, че същата подлежи на връчване на работника лично, а при невъзможност с препоръчано писмо с обратна

разписка.

Със заповед № 01/21.01.2022 г. на управителя на НЗОК трудовото правоотношение на И. Д. Д. е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ във връзка със заповед № РД-09-39/21.01.2022 г. – поради наложено дисциплинарно наказание „дисциплинарно уволнение“. Съгласно заповедта трудовото правоотношение се прекратява, считано от връчването ѝ на работника. Заповед № 01/21.01.2022 г. обаче отново е връчена на ищцата чак на 20.09.2022 г. при условията на отказ, удостоверен с подписите на трима свидетели. Видно от справка за актуално състояние на трудовите договори на ищцата трудовото ѝ правоотношение е обявено за прекратено в НАП именно от 20.09.2022 г.

Видно от писмо от 17.01.2022 г. ищцата е уведомира ответника, че на 17.01.2022 г. е приета като контактна на лице с доказан Ковид-19 и поради това е поставена под карантина.

От справка от НОИ за постъпили данни от издадени/анулирани болнични листове обаче се установява, че от 18.01.2022 г. /вторник/ ищцата е била в болничен отпуск – поради карантина – до 30.01.2022 г. /б.л. E20213573865 и б.л. E20213573866 – с прекъсване само събота и неделя/. Впоследствие от 31.01.2022 г. до 19.09.2022 г. ищцата е била в отпуск поради общо заболяване.

С искане от 17.03.2022 г., приложено по делото, ответникът е поискал издаване на разрешение от Изпълнителна агенция „ГИТ“ за уволнение на служител, ползващ се със закрилата по чл. 33*** ал. 1 и ал. 5 от КТ досежно ищцата. В искането изрично е отбелязано, че разрешението се иска на основание чл. 33*** ал. 1, т. 4 от КТ – за работник започнал ползването на отпуск за временна неработоспособност – въз основа на пет броя болнични листове: б.л. E20213573865/11.02.2022 г., б.л. E20213573866/11.02.2022 г., б.л. E20213627687/09.02.2022 г., б.л. E20213627693/09.02.2022 г. и б.л. **E20220580105/11.03.2022 г.**

С писмо от 22.03.2022 г. Изпълнителна агенция „ГИТ“ е дала предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата в хипотезата на **чл. 33*** ал. 1, т. 4 от КТ**.

Видно от епикриза от 09.02.2022 г. от клиника по кардиология към болница „Токуда“ на ищцата И. Д. е поставена окончателна диагноза „исхемична болест на сърцето, нестабилна ангина, микроваскуларна коронарна болест, мускулен банд в среден сегмент, пристъпно предсърдно мъждене, дислипидемия“. Съгласно б.л. E20213627693/09.02.2022 г. ищцата е в болничен отпуск поради общо заболяване с диагноза „исхемична болест на сърцето, нестабилна стенокардия, микроваскуларна коронарна болест“ – при период на отпуска от 06.02 до 11.03. 2022 г. С последващ б.л. **E20220580105/11.03.2022 г.** ищцата е в отпуск поради общо заболяване в периода от 12.03.2022 г. до 10.04.2022 г. с диагноза „исхемична болест на сърцето, други видове стенокардия, предсърдно мъждене и трептене“. Б.л. **E20220580105/11.03.2022 г.** е издаден от ЛКК – обща лекарска консултативна комисия към ДКЦ Токуда ЕАД. Болничният лист е съпроводен с етапна

епикриза с поставена диагноза „исхемична болест на сърцето“.

Б.л. **E20220580105/11.03.2022** г. е обжалван от ответника като е потвърден с ЕР на ТЕЛК от 18.03.2022 г. Последното от своя страна отново е обжалвано от ответника и е отменено с ЕР на НЕЛК от 06.06.2022 г. като преписката е върната на ТЕЛК за събиране на документи. В последна сметка с ЕР на ТЕЛК от 19.09.2022 г. б.л. **E20220580105/11.03.2022** г. отново е потвърден.

С ЕР на ТЕЛК № 2024 от 153/05.10.2022 г. на ищцата И. Д. е определена т.н.р. от 50 %, с дата на инвалидизацията 20.09.2022 г. – при други водеве стенокардия, исхемична болест на сърцето, нестабилна ангина пекторис, предсърдно мъждене и трептене, микроваскуларна коронарна болест“. Няма данни ЕР на ТЕЛК да е обжалвано.

На следващо място по делото е приложено искане за даване на писмени обяснения от 13.01.2022 г., с което от ищцата са изискани обяснения за нарушения при изпълнение на трудовите ѝ задължения. Ищцата се възползвала от правото си да даде обяснения – депозирани на 17.01.2022 г.

По делото е изготвена и приета съдебно счетоводна експертиза, съгласно която размерът на обезщетението за времето, през което ищцата е останала без работа, а именно за периода от 20.09.2022 г. до **20.03.2023** г. на база брутно трудово възнаграждение за м. август 2021 г., възлизащо на 4374 лева, е в размер на **26 244 лева** /6 месеца x 4374 лева/ - съвпадащ с исковата претенция.

Експертизата съдът намира, че следва да кредитира, доколкото същата не е оспорена от страните, за вещото лице липсват данни от заинтересованост от изхода на делото, а и същото е отговорило на поставените му въпроси в съдебно заседание /експертизата не се кредитира в частта относно обезщетението за забава, като такъв въпрос не е поставян и е извън предмета на делото/.

По делото, както се отбеляза, е представена и справка за актуално състояние на трудовите договори на ищцата от НАП, от която се установява, че ищцата е работила при ответника до 20.09.2022 г., когато трудовото ѝ правоотношение е било прекратено. На **26.09.2023** г. ищцата е започнала нова работа – при Изпълнителна агенция „Медицински надзор“.

При така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

Предявените искове са с правно основание по чл. 34*** ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда. В доказателствена тежест на ищеца е да докаже наличието на трудово правоотношение с ответника, както и прекратяването на същото респ. оставането си без работа в периода, за който претендира обезщетение по чл. 34*** ал. 1, т. 3 от КТ и размерът на същото.

От своя страна ответникът следва да установи, че трудовото правоотношение с ищеца е било прекратено законосъобразно – при спазване на изискванията на трудовото законодателство - т.е. че дисциплинарното нарушение е било извършено и надлежно установено, спазена е процедурата

по уволнението, издадената заповед отговаря на нормативните изисквания вкл. е връчена на ищеца.

По допустимостта:

Настоящият състав намира предявените искове за допустими. В тази връзка на първо място следва да се отбележи, че съгласно разпоредбата на чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ исковете по спорове за прекратяване на трудовото правоотношение се предявяват в двумесечен срок. Съгласно ал. 2 на същия законов текст срокът тече от деня, в който на работника или служителя е била връчена съответната заповед, а при искове относно прекратяване на трудовото правоотношение – от деня на прекратяването.

Посоченият двумесечен срок е давностен, а не преклузивен. В тази връзка и въпросът дали същият е спазен подлежи на преценка при разглеждане на спора по същество и то само при направено изрично възражение от ответника – по арг. от чл. 120 от ЗЗД /така Определение № 667/05.08.2019 г. по в.ч.гр.д. № 492/2019 г. на Пернишкия ОС/.

По основателността:

По иска с правно основание чл. 34* ал. 1, т. 1 от КТ:**

Както се посочи и по-горе съгласно чл. 358, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 1 от КТ прекратяването на трудовото правоотношение подлежи на оспорване с иск пред съда в двумесечен срок от настъпването му. В тази връзка и в настоящия случай заповед № 01/21.01.2022 г., а и самата заповед за налагане на дисциплинарното наказание, са връчени на ищцата чак на 20.09.2022 г. От своя страна исквата молба е подадена на 21.11.2022 г. /като 20.11.2022 г. е било неприсъствен ден – неделя/, поради което и двумесечният срок е спазен.

Прекратяването на трудовото правоотношение, извършено с процесните заповеди обаче съдът намира за незаконосъобразно, като съображенията за това са следните:

Съгласно чл. 34*** ал. 3 от КТ в случаите, когато за извършване на уволнението се изисква предварителното съгласие на инспекцията по труда или на синдикален орган и такова съгласие не е било искано или не е било дадено преди уволнението, съдът отменя заповедта за уволнение като незаконна само на това основание, без да разглежда трудовия спор по същество.

От своя страна чл. 33*** ал. 1 от КТ предвижда, че в случаите по чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай: по т. 3 работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването и по т. 4 работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск. Ал. 2 на същия законов текст установява, че В случаите по т. 3 на предходната алинея преди уволнението се взема мнението и на трудово-експертната лекарска комисия. На последно място съгласно ал. 7, на чл. 333 от КТ закрилата по този член се отнася **към момента на връчването на заповедта за уволнение.**

В настоящия случай трудовото правоотношение на ищцата е прекратено

на основание чл. 33*** ал. 2, т. 6 от КТ – поради наложено наказание „дисциплинарно уволнение“. Прекратяването на трудовото правоотношение съгласно заповед № 01/21.01.2022 г. настъпва с връчването на заповедта – която, както се установи по-горе е връчена чак на 20.09.2022 г. т.е. цели осем месеца след издаването ѝ. Не се установи междувременно да са правени опити за връчването на заповедта по пощата или по друг начин. Правоотношението е обявено за прекратено в НАП отново считано от 20.09.2022 г. По делото се установи и че от 18.01.2022 г. ищцата е била в разрешен болничен отпуск като отпускът първоначално е бил поради карантина, а в последствие е поради общо заболяване – като е продължил до 19.09.2022 г. В тази връзка и действително ответникът е поискал разрешение от ИА „ГИТ“ за прекратяване на трудовото правоотношение – на основание чл. 33*** ал. 1, т. 4 от КТ като е получил и именно разрешение за прекратяване на правоотношението в хипотезата на т. 4.

Още с б.л. E20213627693/09.02.2022 г. обаче ищцата е диагностицирана със заболяване „исхемична болест на сърцето“ /болест по т. 1, ал. 1 от Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледувачи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 33*** ал. 1 от КТ/, като тази диагноза е вписана и в б.л. **E20220580105/11.03.2022 г.** Двата болнични листа са цитирани от ответника като приложения в искането пред ИА „ГИТ“ за разрешението за уволнение на работник в отпуск, за да оправдаят същото, откъдето следва извода, че ответникът е разполагал с двата болнични листа към 17 март 2022 г. /когато е оправено искането до ИА „ГИТ“/. Самият б.л. **E20220580105/11.03.2022 г.** дори е обжалван от ответника работодател пред Трудово експертна лекарска комисия /ТЕЛК/. Поради това и възражението на ответника, че не е знаел за заболяването няма как да бъде споделено. В тази връзка и следва да се отбележи, че от м. март до м. септември 2022 г. ответникът е имал достатъчно време и възможност да поиска становище на ТЕЛК за прекратяване на трудовото правоотношение, както и разрешение от ИА „ГИТ“ именно за прекратяване на правоотношението в хипотезата на чл. 33*** ал. 1, т. 3 от КТ. Такива обаче не са поискани. В тази връзка и предвид изричния текст на чл. 33*** ал. 7 от КТ закрилата се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение – в случая настъпило едва на **20.09.2022 г.** Поради това неоснователно е и възражението на ответника, че към 21.01.2022 г. /датата на издаването на двете процесни заповеди/ не е знаел за болестта на ищцата – доколкото към 20.09.2022 г. ответникът обективно вече е знаел /при това от месеци/ за болестта на ищцата. Само за пълнота следва да се отбележи, че впоследствие на ищцата е издадено и ЕР на ТЕЛК от 05.10.2022 г. с дата на инвалидизация 20.09.2022 г. – като сред вписаните заболявания отново е „исхемична болест на сърцето“.

На последно място и ищцата е постъпила на работа при ответника през м. януари 2021 г. – като дори тогава работодателят да е събрал информация дали лицето страна от болестите по Наредба № 5, то повече от година по-късно – при издаването на процесните заповеди обективно е било възможно болестта да се проявила /особено предвид епидемията от Ковид 19/. Ето защо и не може да се възприеме възражение, че ищцата е укрила състоянието си от

работодателя съзнателно.

Следва да се отбележи и че съгласно трайната съдебна практика /напр. Решение №247/23.06.2011 г. по гр. д. №960/2010 г., III г. о., Решение №492/17.06.2010 г. по гр. д. №477/2010 г., IV г. о., Решение №230/ 01.11.2016 г. по гр. д. №502/2016 г., III г. о. и др) закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер и цели да запази работника от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни критерии. За нейното приложение няма значение дали работникът е изпълнил задълженията си по чл. 2 Наредба № 5/1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 33*** ал. 1 от КТ, а има единствено значение дали към датата на връчване на заповедта за уволнение работникът е страдал от заболяване, посочено в чл. 1 от Наредбата. Изключение от принципа, че закрилата има обективен характер се допуска тогава, когато работникът съзнателно и умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване, за което се предвижда закрила. Във всички други случаи неизпълнението на задълженията на работника да уведоми работодателя за заболяването или да представи документи за него няма правно значение за действието на закрилата по чл. 33*** ал. 1, т. 3 от КТ. Тя се прилага независимо от това, дали работодателят е бил уведомен за заболяването на работника и дали са представени медицински документи за него. Изцяло в компетентността на гражданския съд е да установи обективното наличие на заболяването към момента на връчване на уволнителната заповед при съвкупна преценка на всички доказателства по делото и съобразяване с правилата за разпределение на доказателствената тежест.

Предвид горното и предвид липсата на разрешение от ИА „ГИТ“, а и на становище от ТЕЛК /представено пред ИА „ГИТ“/ съдът счита, че не са спазени изискванията на чл. 333 от КТ.

Посочените изводи за незаконосъобразност на заповедта за уволнение налагат уважаването на първия иск – с правно основание по чл. 34*** ал. 1, т. 1 от КТ. В тази връзка и не се налага обсъждане по същество на вменените на ищцата нарушения на трудовата дисциплина.

По иска с правно основание чл. 34* ал.1, т. 2 от КТ:**

Предвид незаконността на извършеното уволнение, отмяна на заповедта и искане за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, а и доколкото липсват данни длъжността да е съкратена или работодателят да е прекратил дейността си съдът намира, че искът е основателен и следва да бъде уважен. В тази връзка и ищецът следва да бъде възстановен на заеманата от него преди уволнението длъжност.

По иска с правно основание чл.34* ал.1, т. 3 във вр. с чл.225, ал. 1 от КТ:**

За да бъде уважен искът с правно основание чл.34*** ал.1, т. 3 от КТ вр. чл. 225, ал. 1 от КТ кумулативно следва да са налице следните три предпоставки: уволнението на работника или служителя трябва да бъде признато за незаконно; да е налице вреда, подлежаща на обезщетяване, която

се съизмерява с пропуснатото брутно трудово възнаграждение на работника или служителя за времето след уволнението, през което е останал без работа, но за не повече от шест месеца; да съществува причинна връзка между незаконното уволнение и оставането без работа. При липсата на която и да е от трите предпоставки, предявеният иск следва да бъде отхвърлен.

В конкретния случай, уволнението е незаконно и като такова подлежи на отмяна. Предявеният обективно съединен иск за заплащане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ е осъдителен, поради което в тежест на ищеца е да докаже претенциите си, като установи оставането си без работа, претърпените вреди и техния размер. Оставането без работа е съществен елемент от фактическия състав, който следва да се установи по несъмнен начин в процеса с допустимите в закона писмени доказателства, като в настоящия случай такива се явяват представената справка от НАП за трудови договори на ищцата.

От същата се установи, че след прекратяване на трудовото правоотношение, ищцата не е полагала труд по друг трудов договор – в процесния период от 20.09.2022 г. до 20.03.2023 г. /след тази дата ищецът е започнал работа при друг работодател/. КТ определя дължимата сума за обезщетение като равна на размера на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за периода, през който същият е останал без работа поради незаконното уволнение, но за не повече от 6 месеца, изчислено на база последното получено възнаграждение за месеца, предхождащ месеца на уволнението, съгласно разпоредбата на чл. 228, ал.1 от КТ. От приетата и неоспорена от страните ССчеЕ се установява по безспорен начин, че размерът на обезщетението по реда на чл. 225, ал.1 от КТ е в размер на **26 244 лева** /6 месеца x 4374 лева/, в който размер и се предявява исковата претенция.

С оглед гореизложеното съдът намира, че искът по чл. 34*** ал. 1, т. 3 вр. чл.225, ал.1 от КТ се явява основателен в пълен размер. Същата следва да бъде присъдена със законната лихва от датата на подаване на исковата молба до изплащането ѝ (ТР № 3/1996 г. на ОСГК на ВКС). Датата на исковата молба в случая е 21.11.2022 г., а не 20.11.2022 г., както погрешно посочва ищцата, поради което и съдът присъжда законна лихва именно от 21.11.2022 г.

По исканията за разноси на страните:

Разноси в настоящото производство претендират и двете страни по спора. С оглед изход на делото такива се дължат само на ищцата.

Същата претендира разноси за адвокат от 960 лева, които са действително извършени. Възражение за прекомерност на същите от ответника не е въведено /видно от протокола от о.с.з./, поради което и сумата подлежи на присъждане изцяло.

Претенцията за разноси на ответника предвид изхода на спора, се явява неоснователна.

Предвид изхода на делото ответникът следва да бъде осъден да заплати и разноси в полза на съда – за държавна такса от 1049.76 лева /върху иска за обезщетение за оставане без работа/ и 250 лева възнаграждение за вещо лице.

Водим от горното, Софийският районен съд:

РЕШИ:

ПРИЗНАВА на основание чл. 34* ал. 1, т. 1 от КТ** по иска на И. Д. Д., с ЕГН: ***** и адрес: гр. София, кв. Д., ул. Я. № *** вх. Б, ет. *** ап. *** срещу „Национална здравноосигурителна каса“, с ЕИК: 121858220 и адрес на управление: гр. София, ул. Кричим № 1, уволнението на И. Д. Д., извършено със заповед № 01/21.01.2022 г. за прекратяване на трудово правоотношение, издадена въз основа на заповед № РД-09-39/21.01.2022 г. за дисциплинарно наказание „уволнение“ – на управителя на НЗОК, връчени на 20.09.2022 г. за **НЕЗАКОННО** като **ОТМЕНЯ** заповед № 01/21.01.2022 г., издадена въз основа на заповед № РД-09-39/21.01.2022 г.

ВЪЗСТАНОВЯВА И. Д. Д., с ЕГН: ***** на заеманата от нея преди уволнението длъжност при „Национална здравноосигурителна каса“, с ЕИК: 121858220, а именно на длъжност „директор на РЗОК – София град“ при условията от преди уволнението.

ОСЪЖДА „Национална здравноосигурителна каса“, с ЕИК: 121858220 и адрес на управление: гр. София, ул. Кричим № 1 **ДА ЗАПЛАТИ** на И. Д. Д., с ЕГН: ***** и адрес: гр. София, кв. Д., ул. Я. № *** вх. Б, ет. *** ап. *** сумата от **26 244 лева** /6 месеца х 4374 лева/, представляваща обезщетение по чл. 225, ал. 1 във вр. с чл. 34*** ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда, за времето, през което ищцата И. Д. Д. е останала без работа поради незаконното уволнение – за периода от 20.09.2022 г. до 20.03.2023 г., ведно със законната лихва, считано от датата на исковата молба – **21.11.2022 г.**, до окончателното ѝ изплащане.

ОСЪЖДА „Национална здравноосигурителна каса“, с ЕИК: 121858220 и адрес на управление: гр. София, ул. Кричим № 1 **ДА ЗАПЛАТИ** на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК на И. Д. Д., с ЕГН: ***** и адрес: гр. София, кв. Д., ул. Я. № *** вх. Б, ет. *** ап. 17 сумата от общо **960 лева** адвокатско възнаграждение в настоящото производство по гр.д. № 63019/2022 г. на СРС.

ОСЪЖДА „Национална здравноосигурителна каса“, с ЕИК: 121858220 и адрес на управление: гр. София, ул. Кричим № 1 **ДА ЗАПЛАТИ** на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК по сметка на Софийски РС сумата от **1049.76 лева** за държавна такса и сумата от **250 лева** разноски за вещо лице.

УКАЗВА на „Национална здравноосигурителна каса“, с ЕИК: 121858220 да внесе възложените в негова тежест разноски по сметка на съда, в **едноседмичен срок**, считано от влизане на решението в сила, **КАТО ГО ПРЕДУПРЕЖДАВА**, че в противен случай съдът ще издаде служебно изпълнителен лист вкл. за сумата от 5 лева за издаване на листа и ще пристъпи към принудително събиране на вземанията.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване от страните пред Софийски градски съд, в двуседмичен срок, считано от датата на обявяването му – **28.12.2023 г.**, надлежно съобщена на страните в последното открито съдебно заседание.

Съдия при Софийски районен съд: _____