

РЕШЕНИЕ

№ 681

гр. Благоевград, 20.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, III ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Татяна Д. Богоева Маркова

при участието на секретаря Миглена Ант. Каралийска
като разгледа докладваното от Татяна Д. Богоева Маркова Гражданско дело
№ 20221210101859 по описа за 2022 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по настоящото дело е образувано въз основа на искова, подадена от Специализирана болница за активно лечение "Свети Мина" ЕООД, с ЕИК 101533900, със седалище и адрес на управление гр. Благоевград, ул. "Васил Левски" № 62, представлявано от д-р Т. В. срещу С. Т. Б., с ЕГН *****, с адрес гр. Б., ж.к. "З." №.

С исковата молба се иска да бъде осъдена ответницата да заплати на ищеца сумата в размер на 3044,40 лв. (три хиляди четиридесет и четири лева и четиридесет стотинки), представляваща обезщетение по чл.220, ал.1 от Кодекса на труда вр. чл.5 от Трудов договор № № 378/01.10.2007г. дължимо от работника на работодателя за срока на неспазено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение в размер на brutното трудово възнаграждение за 60 /шестдесет/ (календарни) дни, ведно със законната лихва за забава върху сумата, считано от датата на предявяване на исковата молба до окончателното ѝ изплащане.

Претендират се сторените по делото разноски.

Твърди се в исковата молба, че на 01.10.2007г. ОДОЗ Благоевград (СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД е правопреемник на ОДОЗ Благоевград) е сключило трудов договор № 378 с д-р С. Т. Б. за заемане на длъжността „Началник, Клинична лаборатория Договорът е сключен за срок от три години -до 01.10.2010г. Сочи се, че съгласно чл.68, ал.7 от Закона за лечебните заведения трудовите договори с началника на клиника или отделение се сключват от ръководителя на лечебното заведение за срок до три години след провеждане на конкурс по Кодекса на труда. На основание чл.326, ал.2, изр. трето от

Кодекса на труда срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор е три месеца. В тази връзка в т.5 от Трудовия договор № 378 от 01.10.2007г. е записано, че срокът на предизвестие при прекратяване на трудовия договор за двете страни е 90 /деветдесет/ дни. В случая се касае за календарни дни, тъй като те се равняват на тримесечен срок на предизвестие.

Поддържа се, че след изтичане срока на Трудовия договор № 378 от 01.10.2007г. - 01.10.2007г. и тъй като след тази дата не е сключван нов трудов договор, той се е превърнал в такъв с неопределен срок. Срокът на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение остава непроменен и е този записан в т.5 от трудовия договор, а именно 90 /деветдесет/ дни (т.е. 90 календарни дни).П

Твърди се, че със заявление вх.№ 135/07.03.2022г. д-р Б. изразила желанието си да прекрати трудовото си правоотношение с болницата по взаимно съгласие, считано от 07.03.2022г. Изрично е уточнила, че при неприемане на молбата за прекратяване на трудовото правоотношение, същото да бъде считано за предизвестие за прекратяване съгласно трудовия й договор.

Поддържа се, че работодателят - СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД не е приел прекратяване на трудовия договор да стане по взаимно съгласие. С уведомление изх.№ 143/09.03.2022г., д-р Б. е уведомена от работодателя, че ако желае да прекрати трудовия си договор със СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД с отправяне на предизвестие, следва да има предвид и да се съобрази със законово установения 90-дневен срок на предизвестие, както и че срокът на предизвестие започва да тече от следващия ден от получаването му - чл.326, ал.4, изр. първо от КТ. Сочи, че в нейния случай, срокът на подаденото от нея предизвестие (Заявление вх. №13 5/07.03.2022г.) изтича на 06.06.2022г.

Сочи се още, че д-р Б. била уведомена и че, ако все пак желае да прекрати трудовото си правоотношение преди изтичане срока на предизвестие, на основание чл. 220, ал.1 от Кодекса на труда ще дължи на СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД обезщетение в размер на brutното й трудово възнаграждение за не спазения срок на предизвестие. С молба вх.№ 230/01.04.2022г. д-р Б. изразила желанието си да прекрати трудовото си правоотношение с болницата считано от 07.04.2022г.

Твърди се в исковата молба, че със Заповед № 71/01.04.2022г., издадена от управителя на СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД считано от 07.04.2022г. е прекратено трудовото правоотношение по Трудов договор № 378/01.10.2007г. Съгласно т.2 от Заповед №71/01.04.2022г., на основание чл.220, ал.1 във вр. с чл.5 от Кодекса на труда, д-р Б. дължи на СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД обезщетение за неспазения срок на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение в размер на brutното трудово възнаграждение за 60 /шестдесет/ (календарни) дни, а именно сума в общ размер на 3044,40 лв. (три хиляди четиридесет и четири лева и четиридесет стотинки).

Сочи се, че общата сума на обезщетението е формирана на основание чл.220, ал.1 от КТ и чл.20 от Наредбата за структурата и организацията на

работната заплата, на база брутно трудово възнаграждение размер за месеца, предхождащ този на прекратяването на трудовото правоотношение - месец март 2022г. Видно от фиш за заплата за месец март 2022г. (който е и последният пълно отработен месец) в сумата за получаване от работника са включени основна заплата, процент клас прослужено време, допълнително натоварване, допълнително плащане за работа в извънредна епидемична обстановка, разположение ВП, дежурства в събота и неделя. От тях с постоянен характер са само основната заплата и клас прослужено време, които именно определят размера на основно брутно трудово възнаграждение, а именно сума в размер на 1522,20 лева. Поради това размерът на дължимото от работника обезщетение по чл.220, ал.1 от КТ е общо 3044,40 лв. за периода на неспазения срок на предизвестieto.

Посочено е, че в съставения на 06.04.2022г. обходен лист при прекратяването на трудовото правоотношение на д-р Б. също е записано, че същата дължи обезщетение по чл.220, ал.1 от КТ - две brutни заплати.

Твърди се, че изискуемостта на вземането по чл. 220 от КТ се смята за настъпила в деня, в който по вземането е трябвало да се извърши плащане по надлежния ред, т.е. от деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Тъй като от прекратяване на трудовото правоотношение до момента лицето не изплати дължимото от нея обезщетение, СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД изпратило до д-р Б. Уведомление изх.№ 338/09.06.2022г., с което била поканена да изплати доброволно на лечебното заведение дължимата от нея сума. Уведомлението било изпратено с препоръчана куриерска пратка и видно от обратна разписка за получаването му, уведомлението е получено лично от С. Б. на 10.06.2022г. В указания 7-мо дневен срок за доброволно плащане, не постъпило никакво плащане от длъжника.

Плащане на дължимото обезщетение по чл.220,ал.1 от Кодекса на труда не е извършено и до момента.

С Разпореждане № 2261/25.08.2022г., съдия - докладчикът след като е извършил проверка за редовност на исковата молба и доказателствата към нея, в съответствие с чл.131 от ГПК е постановил препис от исковата молба и доказателствата към нея да се изпратят на ответника, с указание, че в едномесечен срок може да подаде писмен отговор, отговарящ на изискванията на чл.131, ал.2 от ГПК.

Преписи от исковата молба и приложенията са редовно връчени на ответника на 21.10.2022г., като в законоустановения едномесечен срок на 17.11.2022г. е постъпил писмен отговор от ответницата.

С отговора се оспорва предявения иск като неоснователен и недоказан по основание.

Претендират се сторените по делото разноски.

Сочи се от ответницата в писмения отговор, че от съдържанието на представения с исковата молба Трудов договор № 378 от 01.10.2007 година се установява, че същия е сключен на основание чл.96 от КТ вр. с чл.68, ал.7 от ЗЛЗ. Съгласно разпоредбата на чл.68, ал.7 от ЗЛЗ трудовите договори с началника на клиника или отделение и с главната медицинска сестра

(акушерка, рехабилитатор) се сключват от ръководителя на лечебното заведение за срок до три години след провеждане на конкурс по Кодекса на труда. Съгласно разпоредбата на чл.69, ал.1 от КТ трудовият договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна.

Поддържа се, че между страните не е спорно, че ответницата е продължила да работи след изтичане на уговорения срок по горепосочения трудов договор пет или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя, както и че длъжността, която е заемала е свободна. При това фактическо положение, и по смисъла на чл. 69, ал.1 от КТ следва, че между страните е възникнало ново трудово правоотношение. Поддържа се, че това следва от анализа и тълкуването на разпоредбата на чл.68, ал.7 от ЗЛЗ, която категорично и ясно сочи, че трудовия договор за длъжността, която ответницата е заемала е с точно определен срок от три години и тази длъжност се заема само по силата на проведен конкурс. Цитираната разпоредба не съдържа възможност за продължаване на срока на договора, именно поради обстоятелството, че длъжността е конкурсна. Следователно, с изтичането на този срок, трудовия договор сключен на основание чл.68, ал.7 от ЗЛЗ прекратява действието си, респективно прекратяват действието си всички уговорки обективирани в него без изключение.

Поддържа се, че процесния трудов договор се превърнал в договор за неопределено време на основание чл. 69, ал.1 от КТ. При това фактическо положение и по смисъла на разпоредбата на чл.326, ал.2 от КТ срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. От представените към исковата молба писмени доказателства не се установяват данни страните да са уговорили срок за предизвестие по — дълъг от 30 дни. В тази връзка се поддържа, че твърдението на ищеца обективирано в обстоятелствената част на исковата молба в насока, че само срока на предизвестие за прекратяване е останал непроменен и действащ, а именно 90 дни и за двете страни не намира нито законова нито логическа опора. Ако се следва това твърдение тогава не става ясно защо именно само чл.5 от Трудов договор № 378 от 01.10.2007 година е запазил действието си, а същевременно чл. 7 от същия трудов договор, касаещ размера на трудовото възнаграждение е претърпял съществено изменение - от 470.00 лева на 1 522.20 лева. Тази разпоредба на трудовия договор следвайки логиката на ищеца също трябва да е действаща, поради което размера на обезщетението за неспазен срок на предизвестие не би следвало да е претендирания размер.

Твърди се, че ако се приеме, че ответницата е отправила писмено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.326, ал. 2 от КТ, срокът на предизвестие не е в размер на 90 дни, както твърди ищеца, а е 30 дни. Този тридесет дневен срок безспорно е бил спазен, както ищеца сочи, а ответницата не оспорва. Предвид това предявените искове се явяват неоснователни.

На следващо място се сочи в писмения отговор, че съгласно чл. 90, ал. 3 от КТ вр с чл. 68, ал. 7 от ЗЛЗ длъжностите, определени като конкурсни, се заемат само въз основа на конкурс. До провеждането на конкурса длъжността може да се заеме със срочен трудов договор за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс. След изтичането на срока процесния трудов, сключен на основание чл. 68, ал. 7 от ЗЛЗ прекратява действието си, респективно прекратяват действието си всички уговорки, обективирани в него без изключение. По делото няма данни страните да са сключили срочен писмен трудов договор по съгласно чл. 90, ал. 3, изречение второ от КТ вр с чл. 62, ал. 1 от КТ за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс. Следователно, за времето считано от датата на прекратяване на Трудов договор № 378 от 01.10.2007 година, което е станало поради изтичането му на срока на 30.09.2010 година, до датата на която ответницата е прекратила изпълнение на задълженията си като "Началник клинична лаборатория", същата не се е намирала в трудово правоотношение с ищеца. Това е така понеже между страните не е имало и не се претендира наличието на сключен срочен трудов договор на основание чл. 68, ал. 7 от ЗЛЗ, какъвто договор задължително следва да бъде сключен за заемане на процесната длъжност, не е имало и сключен срочен трудов договор на основание чл. 90, ал. 3, изречение второ от КТ вр. с чл. 62, ал. 1 от КТ за времето, докато длъжността бъде заета въз основа на конкурс.

При това фактическо положение следва да се приеме, че между страните е съществувало друго различно от трудово правоотношение, а именно гражданско такова /евентуално договор за поръчка и/или договор за изработка/, което правоотношение не се регулира от разпоредбите на кодекса на труда.

Сочи се в писмения отговор, че от съдържанието на молба Вх.№ 230 от 01.04.2022 година се установява, че ответницата е заявила прекратяване на трудовото си правоотношение, считано от 07.04.2022 година. Със Заповед № 71 от 01.04.2022 година управителя на СБАЛО „СВЕТИ МИНА“ ЕООД е прекратил трудовото правоотношение на основание чл. 326, ал. 2 от КТ, като е приел, че посочената молба представлява предизвестие за прекратяване по реда на чл. 326, ал. 1 от КТ. От съдържанието на молбата се установява, че ответницата е отправила предложение до управителя на ищеца за прекратяване на трудовото правоотношение считано от 07.04.2022 година. Поддържа се в отговора, че няма данни обаче от съдържанието на молбата, които да сочат, че ответницата е отправила писмено предизвестие за прекратяване на основание чл. 326, ал. 1 от КТ. Това е така не само поради липсата на посочено конкретно правно основание, а именно чл. 326, ал. 1 от КТ, но и поради липсата на изрично изявление за прекратяване с предизвестие. Това обстоятелство се установява още по — добре при съпоставяне на тази молба с подадената предходна такава, а именно Заявление с Вх.№ 135 от 07.03.2022 година, в което ответницата изрично сочи, че ако не бъде прието предложението ѝ за прекратяване по взаимно съгласие, то заявлението да се счита за предизвестие за прекратяване.

Поддържа се, че при това фактическо положение следва да се приеме, че ответницата е отправила предложение за прекратяване на трудовото

правоотношение на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ - по взаимно съгласие на страните, което предложение е прието от управителя на ответника в определения в същата разпоредба седем дневен срок и обективизирано в издадената Заповед № 71 от 01.04.2022 година, независимо от обстоятелството, че в заповедта цифрово е посочено друго правно основание. И понеже при прекратяването на трудовия договор на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ - по взаимно съгласие, страните не си дължат предизвестие, следователно предявените иски и при това положение се явяват неоснователни.

С Определение № 2/03.01.2023г. по делото е насрочено открито съдебно заседание, като съдът се е произнесъл по доказателствените искания на страните, съобщил им е проект на доклад по делото, като ги е напътил към процедура по медиация или друг способ за доброволно решаване на спора.

В проведените открити съдебни заседания ищецът се явява лично и с процесуален представител, като поддържа исковата молба и ангажира писмени доказателства. По същество се изразява становище за основателност на предявения иск, като се претендират и сторените в производството разноски, представен списък по чл. 80 от ГПК.

Ответната страна, редовно призована, се представлява от адвокат Камбуров, който поддържа представения писмен отговор, по същество изразява становище за неоснователност на предявения иск, претендира сторените по делото разноски, като се представя списък по чл. 80 от ГПК.

По делото са събрани писмени и гласни доказателства, назначена и приета съдебно-счетоводна експертиза, като е изслушано и заключението на вещото лице.

След съвкупен анализ на събраните по делото доказателства, съдът намира за установено от фактическа страна следното:

От представения и приет по делото Трудов договор № 155/09.10.2002 година /л. 175 от делото/ е видно, че на 09.10.2002 година между „Областен диспансер за онкологични заболявания със стационар Благоевград“ ЕООД и д-р С. Т. Б. е сключен трудов договор на основание чл. 70, ал. 1 КТ във вр. с чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ, като ответницата е била назначена на длъжността клиничен лекар с място на работа клинична лабораторна. В последствие с Допълнително споразумение от 08.05.2003 година към трудовия договор е променена длъжността на Б. от клиничен лекар на завеждащ клинична лаборатория /л. 171 от делото/, за което подписала и длъжностна характеристика.

Видно от приложената по делото Заповед /л. 169/ на основание чл. 325, т. 1 от КТ на 03.05.2004 година е прекратено трудовото й правоотношение на основание постъпила молба от Б., считано от 03.05.2004 година.

От представения и приет по делото Трудов договор № 100/03.05.2004 година /л. 167 от делото/ е видно, че на 03.05.2004 година между „Областен диспансер за онкологични заболявания със стационар Благоевград“ ЕООД и д-р С. Т. Б. е сключен трудов договор на основание чл. 96 КТ във вр. с чл. 68, ал. 7 от ЗЛЗ, във вр. с чл. 67, ал. 1, т. 2 от КТ във вр. с чл. 68, ал. 1 т. 1 от КТ,

като ответницата е била назначена на длъжността началник клинична лаборатория с месторабота Клинична лаборатория, като видно от представените по делото допълнителни споразумения на същата е променена местоработата „ОЗОЗД Благоевград“ ЕООД, както и трудовото възнаграждение /л. 161, 163-165/.

От представения и приет по делото Трудов договор № 192/03.05.2007 година /л. 162 от делото/ е видно, че на 03.05.2007 година между „Областен диспансер за онкологични заболявания със стационар Благоевград“ ЕООД и д-р С. Т. Б. е сключен трудов договор на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ във вр. с чл. 119 от КТ, като ответницата е била назначена на длъжността началник клинична лаборатория с месторабота „ОДОЗС Благоевград“ ЕООД, с времетраене – до заемане на длъжността след проведен конкурс, срок на предизвестие при прекратяване на трудовия договор за двете страни – 90 дни.

Видно от представеното по делото допълнително споразумение № 904/02.11.2015 година към трудов договор № 192/03.05.2007 година /лист 147-148 от делото/, е че на 02.11.2015 година на основание чл. 107 и чл. 89 КТ във връзка с Протокол № 2/30.10.2015 година на Комисия за провеждане на конкурс на длъжността Медико диагностична-клинична лаборатория е сключено допълнително споразумение за срок от три години, считано от 02.11.2015 година до 02.11.2018 година с основно месечно възнаграждение 936 лева, допълнително трудово възнаграждение – 23% - 215,28 лева, 20 дни платен годишен отпуск. Уговорено е в споразумението, че същото се прекратява с изтичането на определения по т. 2.3 срок или с 3-месечно предизвестие на една от страните.

От представения и приет по делото Трудов договор № 378/01.10.2007 г. /лист 160 по делото/ и Длъжностна характеристика на длъжността Началник клинична лаборатория е видно, че на 01.10.2007 г. между Областен диспансер за онкологични заболявания със стационар Благоевград“ ЕООД и д-р С. Т. Б. е сключен трудов договор на основание чл. 96 КТ, във вр. с чл. 68, ал. 7 ЗЛЗ, във вр. с 67, ал.1, т.2, във връзка с чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, като ответницата е била назначена на длъжността Началник клинична лаборатория с месторабота „ОДОЗС Благоевград“ ЕООД, с времетраене – до 01.10.2010 година, считано от датата на настоящия договор. В трудовия договор изрично е посочено, че срокът на предизвестие при прекратяване на трудовия договор за двете страни е 90 дни, основно месечно възнаграждение – 470 лева, за продължителна работа 14% или 65,80 лева, платен годишен отпуск – 20 дни.

В следствие видно от приложените към ЛТД допълнителни споразумения /л. 157, л. 158, л. 152 от делото/ единствено са променяни трудовите възнаграждения и допълнителните такива, а с допълнителни споразумения от 22.12.2011 година, от 12.11.2014 г., от 21.12.2012 г., от 06.10.2015г е променено единствено допълнителното възнаграждение /л. 153, л. 150, л. 151, 149/.

С Допълнително споразумение № 339а от 01.10.2010 година към Трудов договор № 378/01.10.2007 г. /л. 156 от делото/, на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ е променено времетраенето на трудовия договор, като до 01.10.2010

година се променя на: до сключването на трудов договор с избрано от проведен конкурс лице, като изрично е посочено, че в останалата част Трудов договор № 378/01.10.2007 г. не се променя.

Към ЛТД е представено и допълнително споразумение № 95/20.01.2017 година към Трудов договор № 378/01.10.2007 г. /л. 146 от делото/, сключено със „Специализирана болница за активно лечение по онкология „Свети Мина“ ЕООД и ответницата, по силата на което е променена местоработата – СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД, длъжността началник Клинична лаборатория, както и е променено основното и допълнително възнаграждение, като са подписани и други допълнителни споразумения /л. 143-145/, с които се променя единствено основното и допълнително трудово възнаграждение.

От представеното допълнително споразумение № 251/02.11.2018 година към Трудов договор № 378/01.10.2007 г. /л. 142 от делото/, се установява, че на 02.11.2018 година на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ между страните е сключено допълнително споразумение, по силата на което ответницата Б. е назначена на длъжността Началник Медико диагностична-клинична лаборатория, код по НКПД 13427011, с място на работа –Медико диагностична-клинична лаборатория, работно време от 7 часа при условията на нормиран/ненормиран работен ден. Споразумението е сключено за срок: до сключване на трудов договор с избрано от проведен конкурс лице, считано от 02.11.2018 година. Изрично е посочено, че в останалата част Трудов договор № 378/01.10.2007 година не се променя.

По делото е представена и длъжностна характеристика за длъжността началник клинична лаборатория.

Видно от приложеното към ЛТД заявление от С. Т. Б. адресирано до д-р В. /л. 52 от делото/, управител на СБАЛО „Свети Мина“ Благоевград, заведено с вх. № 135/07.03.2022 година, същата е поискала да ѝ бъде прекратено трудовото правоотношение по взаимно съгласие, считано от 07.03.2022 година на основание чл. 325, ал. 1 КТ. Посочено е в същото, че ако молбата не бъде удовлетворена, то настоящото заявление да се счита за предизвестие за прекратяване, съгласно трудовия договор.

С Уведомление с № 143/09.03.2022 година /л. 53 от делото/ от ищеца адресирано до ответницата и във връзка с депозираното заявление с вх. № 135/07.03.2022 година, същата е уведомена, че в действащия между страните трудов договор е записано, че срокът на предизвестието при прекратяване на трудовия договор за двете страни е 90 дни, поради което се уведомява, че ако желае да прекрати трудовия договор с ищеца по инициатива на ответницата с отправяне на предизвестие, следва да се има предвид и да бъде съобразен установения 90 дневен срок на предизвестие. Посочено е още, че срокът на предизвестието започва да тече от следващия ден на получаването му – чл. 326, ал. 4, изр. първо от КТ, в настоящия случай, срокът на подаденото предизвестие /молба с вх. № 135/07.03.2022 година/ ще изтече на 06.06.2022 година. Посочено е още, че ако ответницата желае да прекрати трудовото правоотношение преди изтичане на срока на предизвестието, на основание чл. 220, ал. 2 от КТ дължи на СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД обезщетение в размер

на brutното трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестieto.

Уведомлението е получено от ответницата на 09.03.2022 година.

С представената молба от д-р С. Т. Б. с вх. № 230/01.04.2022 година /л. 51 от делото/, същата е поискала от ищеца трудовият ѝ договор като „началник Клинична лаборатория“ да бъде прекратен считано от 07.04.2022 година.

На 06.04.2022 година от ищцовото дружество е изготвен обходен лист /л. 50 от делото/, в което като забележка е отразено: 1. Лицето дължи обезщетение по чл. 220, ал. 1 от КТ – две brutни работни заплати и 2. – получена трудова книжка, който обходен лист е подписан от Б..

Видно от представената към ЛТД Заповед № 71/01.04.2022 година /лист 49/, на основание чл. 326, ал. 2 от КТ във вр. с чл. 128а, ал. 3 от КТ и Предизвестие /молба с вх. № 135/07.03.2022 година/ и Молба с вх. № 230/01.04.2022 година от служителя С. Т. Б. за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение със СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД, считано от 07.04.2022 година е прекратено трудовото правоотношение със С. Т. Б., с ЕГН ***** на длъжността „Началник, Клинична лаборатория“ в СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД, гр. Благоевград. На основание чл. 220, ал. 1 от КТ във вр. с чл. 5 от Трудов договор № 378/01.10.2007 година служителят дължи на работодателя обезщетение за неспазен срок на предизвестieto за прекратяването на трудовото правоотношение в размер на brutното трудово възнаграждение за 60 дни. На основание чл. 224, ал. 1 от КТ на служителя е постановено да се изплати обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 2010 година- 19 дни, за 2020 година – 5 дни, за 2021 година – 16 дни и за 2022 година – 9 дни. Заповедта е била връчена на С. Т. Б. на 04.04.2022 година срещу подпис.

Видно от приложеното по делото Уведомление от СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД адресирано до С. Т. от дата 09.06.2022 година /л. 47 от делото/, до последната е била изпратена покана, в която се сочи, че със заповед № 71 от 01.04.2022 година, считано от 07.04.2022 година е прекратено трудовото ѝ правоотношение по сключения между страните трудов договор № 378/01.10.2007 година. Съгласно т. 2 от Заповед № 71/01.04.2022 година на основание чл. 220, ал. 1 КТ във вр. с чл. 5 от трудовия договор дължи на ищеца обезщетение за неспазен срок на предизвестieto за прекратяване на трудовото правоотношение в размер на 60 календарни дни, или сумата в общ размер на 3044,40 лева. Предвид гореизложеното ответницата е била поканена в срок от 7 календарни дни от получаване на настоящото писмо да заплати доброволно дължимото обезщетение в общ размер на 3044,40 лева по посочената в същото писмо банкова сметка, в противен случай е указано, че ще бъдат принудени да защитават правата си по съдебен ред и да пристъпят към принудителното събиране на сумата с начислени върху нея лихви за забава, съдебни и адвокатски разноски. Писмото е изпратено чрез куриерска фирма Спиди и връчено на Б. на 10.06.2022 година /л. 48 от делото/.

В хода на производството е представен и Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД от 04.04.2022 година /л. 246-262/, в който в чл. 21, ал. 1 е посочено, че управлението на

структурите, извършващи медицинска дейност се извършва от началниците на отделение, като изискванията за заемане на съответните длъжности се регламентира в чл. 68, ал. 3, 4, 5 и 7 от ЗЛЗ, а по ал. 2 от същия, че трудовите договори с началник на отделения се сключват за срок от три години.

От изисканата и приета по делото справка от ТД на НАП София, офис Благоевград с изх. № 17175#1/04.08.2023 година се установява, че С. Т. Б. има действащ и регистриран трудов договор на 07.04.2022 година със Специализирана болница за активно лечение на Пневмо-фтизиатрични заболявания Благоевград“ ЕООД, гр. Благоевград, ул. „Цанко Церковски“ № 4.

По делото е назначена и допусната съдебно-счетоводна експертиза /листове 238-243 по делото/, която е приета към доказателствения материал по делото, като не оспорена от страните по делото. Вещото лице в заключението си е посочило, че след извършена проверка в счетоводството на СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД е установено, че последният пълен отработен месец преди прекратяване на правоотношението (през който са отработени всички работни дни) за ответника е месец март 2022г, през който полученото БТВ в размер на 2 243,55 лева, включващо следните видове възнаграждения: основна РЗ – 1180,00 лева – за 22 работни дни; прослужено време 342,20 лева; допълнително натоварване – 40 лв; допълнително плащане – извънредна епидемична обстановка – 600 лева; разположение ВП – 77,40 лева, дежурства събота и неделя – 3,95 лева или общо 2243,55 лева. Посочва, че видно от характера на начислените суми, в брутното трудово възнаграждение за определяне обезщетенията по чл.228 от КТ следва да се включат следните плащания: 1 .Основна работна заплата - 1 180,00 лева; 2.Клас прослужено време - 29 % - 342,20 лева или общо 1 522,20 лева. Вещото лице сочи, че размерът на обезщетението по чл.220, ал. 1 от КТ, което се дължи от работника при неспазен срок на предизвестие за прекратяване на трудовия договор за срок от 60 /шестдесет/ календарни дни и съответно за 2 /два/ календарни месеца е 3 044,40 лева (1 522,20 лева x 2 месеца). В експертизата вещото лице е дало заключение, че след посещение в счетоводството на СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД, е установено, че обезщетение по чл.220, ал.1 от КТ не е заплащано от страна на С. Т. Б.. Вещото лице е посочило, че трудовият договор е прекратен съгласно Заповед № 71/01.04.2022г /л.15/, считано от 07.04.2022г., като последният пълен отработен месец преди прекратяване на правоотношението (през който са отработени всички работни дни) за ответника е месец март 2022г. през който полученото БТВ в размер на 2 243,55 лева. Полученото БТВ, за целите на чл.228 от КТ, което е с постоянен характер е в размер на 1 522,20 лева.

Съдът кредитира заключението по съдебно-счетоводната експертиза като компетентно, пълно и ясно.

От правна страна:

Предявеният иск с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ.

Ищецът Специализирана болница за активно лечение "Свети Мина" ЕООД, с ЕИК 101533900, със седалище и адрес на управление гр. Благоевград, ул.

"Васил Левски" № 62, представлявано от д-р Т. В. е предявил иск срещу ответницата С. Т. Б., с ЕГН *****, с адрес гр. Б., ж.к. "З." № за осъждането ѝ да заплати на ищеца сумата в размер на 3044,40 лв. (три хиляди четиридесет и четири лева и четиридесет стотинки), представляваща обезщетение по чл.220, ал.1 от Кодекса на труда вр. чл.5 от Трудов договор № 378/01.10.2007г. дължимо от работника на работодателя за срока на неспазено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение в размер на brutното трудово възнаграждение за 60 /шестдесет/ (календарни) дни, ведно със законната лихва за забава върху сумата, считано от датата на предявяване на исковата молба до окончателното ѝ изплащане.

Ищецът следва да установи при условията на пълно и главно доказване следните правопораждащи факти, а именно: че се е намирал в трудово правоотношение с ответника, че правоотношение е прекратено на основание чл. 326, ал. 2 вр. с ал. 1 от КТ, изискващо предизвестие-а именно по подадена молба от ответницата, на коя дата, продължителността на предизвестието, че ответницата, която е отправила предизвестието не е спазила срока на предизвестие, каква част от срока не на предизвестието не е спазен; размера на последното БТВ за пълен раб. месец преди уволнението - база за изчисляване на обезщетението, и размера на претендираното обезщетение, падеж на задължението за заплащане на обезщетението. Негово право е да поддържа и твърди отрицателния факт, че дължимите суми не са му платени.

Ответницата следва да докаже възраженията си в писмения отговор-че не са били налице предпоставките за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 326 КТ, а е отправила молба за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, че е спазен срока на предизвестието, в случай че твърди плащане да го докаже.

Съдът намира иска за основателен, по следните съображения:

Съгласно чл. 220, ал. 1 от КТ, страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестието, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестието, а съгласно ал. 2, страната, която е предизвестена за прекратяване на трудовото правоотношение, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестието, като дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестие.

Не се спори между страните и е обявено за ненуждаещо се от доказване, че между Областен диспансер за онкологични заболявания със стационар Благоевград“ ЕООД и д-р С. Т. Б. е сключен Трудов договор № 378/01.10.2007 г. Установи се от същия, че е сключен на основание чл. 96 КТ, във вр. с чл. 68, ал. 7 ЗЛЗ, във вр. с 67, ал.1, т.2, във връзка с чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, като ответницата е била назначена на длъжността Началник клинична лаборатория с месторабота „ОДОЗС Благоевград“ ЕООД, с времетраене – до 01.10.2010 година, считано от датата на настоящия договор. В трудовия договор изрично е уговорено, че срокът на предизвестие при прекратяване на

трудовия договор за двете страни е 90 дни.

Установи се по безспорен начин, от представеното Допълнително споразумение № 339а от 01.10.2010 година към Трудов договор № 378/01.10.2007 г., на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ е променено времетраенето на трудовия договор, като до 01.10.2010 година се променя на: до сключването на трудов договор с избрано от проведен конкурс лице, като в останалата част Трудов договор № 378/01.10.2007 г. не се променя.

Отново от представеното към ЛТД допълнително споразумение № 251/02.11.2018 година към Трудов договор № 378/01.10.2007 г. се установява, че на 02.11.2018 година на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ ответницата Б. е назначена на длъжността Началник Медико диагностична-клинична лаборатория, код по НКПД 13427011, с място на работа –Медико диагностична-клинична лаборатория, работно време от 7 часа при условията на нормиран/ненормиран работен ден. Споразумението е сключено за срок: до сключване на трудов договор с избрано от проведен конкурс лице, считано от 02.11.2018 година. Изрично в същото е посочено, че в останалата част Трудов договор № 378/01.10.2007 година не се променя.

Съдът намира за неоснователно твърдението на ответницата, че след изтичане на предвидения в трудовия договор тригодишен срок, за който е сключен, а именно 30.09.2010 година до датата на прекратяване на трудовия договор същата не се е намирала в трудово правни отношения с ищеца, тъй като между страните не е имало и не се претендира наличието на сключен трудов договор на основание чл. 68, ал. 7 ЗЛЗ, какъвто договор задължително следва да е сключен след провеждане на конкурс.

Установи се от приетите по делото доказателства, че ответницата е подписала на допълнително споразумение № 251/02.11.2018 година към Трудов договор № 378/01.10.2007 г. , с което на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ е назначена на длъжността Началник Медико диагностична-клинична лаборатория, код по НКПД 13427011, с място на работа –Медико диагностична-клинична лаборатория, работно време от 7 часа при условията на нормиран/ненормиран работен ден. Споразумението е сключено за срок: до сключване на трудов договор с избрано от проведен конкурс лице, считано от 02.11.2018 година, поради което несъстоятелни са доводите, че трудовия договор, считано от 30.09.2010 година с изтичането на тригодишният срок посочен в Трудов договор № 378/01.10.2007 г. е прекратен.

Видно от приетия по делото Правилник за устройство, дейността и вътрешния ред на СБАЛЮ „Свети Мина“ ЕООД, съгласно чл. 21, ал. 1 и ал. 2 от същия, управлението на структурите, извършващи медицинска дейност, се извършва от началниците на отделение и от Главната медицинска сестра. Изискванията за заемане на съответните длъжности по ал. 1 се регламентират в чл. 68, ал. 3, 4, 5 и 7 от ЗЛЗ. Трудовият договор с началника на отделения и гл. мед. Сестра се сключват от Управителя за срок до 3 години.

Установи се по безспорен начин и че на 07.03.2022 година ответницата е подала заявление за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие, считано от 07.03.2022 година на основание чл. 325, ал. 1 КТ. В

заявлението изрично е посочила, че в случай, че молбата ѝ не бъде удовлетворена, същата да се счита за предизвестие за прекратяване на трудовия договор.

Работодателят в законоустановения срок не е приел предложението за прекратяване на договора по взаимно съгласие, като съдът намира, че това изрично се извлича от Уведомление с № 143/09.03.2022 година, с което я е уведомил, че срокът на предизвестieto при прекратяване на трудовия договор за двете страни е 90 дни, поради което ако желае да прекрати трудовия договор с ищеца по инициатива на ответницата с отправяне на предизвестие, следва да се има предвид и да бъде съобразен установения 90 дневен срок на предизвестие. Посочено е и изрично, че срокът на предизвестieto започва да тече от следващия ден на получаването му – чл. 326, ал. 4, изр. първо от КТ, в настоящия случай, срокът на подаденото предизвестие /молба с вх. № 135/07.03.2022 година/ ще изтече на 06.06.2022 година. Посочено е и, че ако ответницата желае да прекрати трудовото правоотношение преди изтичане на срока на предизвестieto, на основание чл. 220, ал. 2 от КТ дължи на СБАЛО „Свети Мина“ ЕООД обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестieto.

На 01.04.2022 г., ответницата в отговор на това е подала молба с вх. № 230/01.04.2022 година, с която е поискала трудовият ѝ договор като „началник Клинична лаборатория“ да бъде прекратен, считано от 07.04.2022 година.

Със Заповед № 71/01.04.2022 година, на основание чл. 326, ал. 2 от КТ във вр. с чл. 128а, ал. 3 от КТ и Предизвестие /молба с вх. № 135/07.03.2022 година/ и Молба с вх. № 230/01.04.2022 година от служителя С. Т. Б. е прекратено трудовото правоотношение между страните, считано от 07.04.2022 година, като на основание чл. 220, ал. 1 от КТ във вр. с чл. 5 от Трудов договор № 378/01.10.2007 година служителят дължи на работодателя обезщетение за неспазен срок на предизвестieto за прекратяването на трудовото правоотношение в размер на brutното трудово възнаграждение за 60 дни.

Според настоящия съдебен състав се установява, че трудовото правоотношение е прекратено на осн. чл. 326, ал. 1 вр. с 2 от КТ – с отправено едностранно писмено предизвестие от работника/служителя, адресирано до работодателя 07.03.2022г. Неоснователно е поддържаното от ответницата в писмения отговор, че работодателят бил приел предложението ѝ за прекратяване по взаимно съгласие. Същото се опровергава от представените и приети по делото доказателства, доколкото ищецът няма данни да е приел предложението за прекратяване по взаимно съгласие, а напротив е уведомил, че при прекратяване с предизвестие срокът е 90 дни. В отговор на това ответницата изрично в депозирана молба от 01.04.2022 година е поискала трудовият ѝ договор да бъде прекратен считано от 07.04.2022 година.

С това си волеизявление тя е упражнила субективното си преобразуващо право да прекрати трудовия договор, като неговото упражняване се извършва с едностранно волеизявление. Правната теория приема, че не е необходимо да

се мотивира волеизявлението за прекратяване на трудовия договор, а е достатъчно само изразената воля да съдържа ясно и безусловно решение за прекратяване на трудовия договор. В Решение № 617 от 15.10.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1493/2009 г., III г. о., ГК се приема, че „правото за едностранно прекратяване на трудовия договор по инициатива на работника или служителя с предизвестие е субективно право, което може да бъде упражнено само по преценка на работника или служителя, независимо каква е причината за прекратяването на трудовия договор на това основание. Работникът или служителят не е длъжен да мотивира писменото волеизявление, с което предизвестява работодателя, че едностранно прекратява трудовия договор на основание чл. 326, ал. 1 КТ. При прекратяване на трудовия договор по чл. 326, ал. 1 КТ работникът или служителят отправя писменото предизвестие до работодателя и по отправеното писмено предизвестие за прекратяване на трудовия договор по чл. 326, ал. 1 КТ работодателят не може да изразява съгласие или несъгласие. Трудовият договор се прекратява по силата на закона с изтичане на срока на предизвестията /чл. 335, ал. 2, т. 1 КТ/, освен ако той или работодателят пожелаят да го прекратят и преди да изтече този срок. С разпоредбата на чл. 220 КТ законодателят е предоставил тази възможност на всяка от страните по трудовия договор да не спазва срока на предизвестие, като заплати на другата страна обезщетение с определен в закона размер - брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестията. Касае се за заместване на първоначално дължимата престация, а именно: спазване на срока на предизвестие чрез отработването му, с друга престация, а именно: плащане на определената в закона сума, за да произведе действие разпоредбата на чл. 220 КТ, дължимата сума за обезщетение трябва реално да се заплати.“. Именно текстът в молбата „ако молбата не бъде удовлетворена моля настоящото заявление да се счита за предизвестие за прекратяване води на извод, че молбата е волеизявление за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника. Посочването в молбата й от 01.04.2022г. на конкретна дата-07.04.2022г., от която се иска прекратяването, води до извод, че молбата няма характер на предизвестие за прекратяване, тъй като не съдържа известяване, че след изтичане на определен срок трудовият договор се прекратява, а се заявява изрична дата, от която да се прекрати трудовото правоотношение. Възражението в писмения отговор, че ответницата не е заявила чл.326 КТ, нито искане за неспазен срок на предизвестията е неоснователно, тъй като с посочването на датата, от която се прекратява договора по желание на работника, се съдържа и волята му да не изчака срокът на предизвестие. В Решение № 573 от 30.10.2009 г. на ВКС по гр. д. № 5163/2008 г., II г. о., ГК се приема, че "неспазването на срока на предизвестията" означава, че страната, която го отправя или страната, към която е отправено, предпочита да не изчака неговото изтичане, а да го прекрати преди този момент. Когато това право на прекратяване на трудовия договор преди изтичане на срока на предизвестията е използвано, трудовият договор се прекратява в деня на изтичане на тази част от срока на предизвестията, който е посочила страната, поискала прекратяването преди изтичане на срока на предизвестията. Това е

изтичането на последния ден от срока на предизвестieto, през който то е било "отработвано". Ако то изобщо не е било "отработвано", трудовият договор, макар и прекратяван с предизвестие, се прекратява от деня на връчване на предизвестieto. Във всички тези случаи меродавен е моментът на прекратяването на трудовия договор, посочен от страната, която е поискала "преждевременното" прекратяване на трудовия договор. Трудовият договор може да се прекрати най-рано от деня на получаване на предизвестieto - ако неговият срок не се спазва, да се приложи чл. 220 КТ.“.

Допълнително следва да се посочи, че при връчването на заповедта ответницата не е възразила относно посоченото основание за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.326, ал. 2 КТ във връзка с подадени два броя молби. Поради това следва да се приеме, че е налице посоченото основание за прекратяване на трудовото правоотношение в заповед № 71/01.04.2022г. на чл.326, ал. 2 КТ от работника, без да е спазено предизвестieto, поради посочване на дата, от която се желае да се прекрати договора. За пълнота следва да се отбележи, че ответницата, видно от представената справка от ТД на НАП София, офис Благоевград е започнала работа на 07.04.2022 година, следователно същата е искала именно от посочената дата да ѝ се прекрати трудовото правоотношение и поради същото не е спазвала срока на предизвестieto.

Ето защо съдът счита, че трудовото правоотношение е прекратено с предизвестие, както и неспазване на срока му, едностранно от работника, като предизвестieto е отправено на 07.03.2022 година, следователно 90 дневния срок регламентиран в трудов договор № 378/01.10.2007 година ще изтече на 06.06.2022 година, като се установи, че същата е спазвала едномесечно предизвестие от 30 дни, като договорът е прекратен на 07.04.2022 година.

В действителност се установи, че от момента на сключване на трудовия договор до неговото прекратяване са подписвани множество допълнителни споразумения, но в последното такова - допълнително споразумение № 251/02.11.2018 година към Трудов договор № 378/01.10.2007 г. се установява, че на 02.11.2018 година на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ ответницата Б. е назначена на длъжността Началник Медико диагностична-клинична лаборатория, код по НКПД 13427011, с място на работа –Медико диагностична-клинична лаборатория, работно време от 7 часа при условията на нормиран/ненормиран работен ден. Споразумението е сключено за срок: до сключване на трудов договор с избрано от проведен конкурс лице, считано от 02.11.2018 година, но в останалата част Трудов договор № 378/01.10.2007 година не се променя, т.е. по отношение на 90 дневното предизвестие договорът е останал НЕПРОМЕНЕН.

Ето защо, съдът приема, че трудовото правоотношение е прекратено от страна на ответницата едностранно с предизвестие депозирано на 07.03.2022 година, същата с молба е поискала договорът ѝ да бъде прекратен считано от 07.04.2022 година. Установи се, че не е спазен срокът на предизвестieto от 60 дни, за периода от 07.04.2022 година до 06.06.2022 година, поради което искът се явява основателен, като ответницата дължи на ищеца обезщетение за неспазване на предизвестieto за 60 работни дни.

Предвид изложеното съдът намира, че трудовият договор е прекратен на посоченото в него основание /още повече, че липсват данни ответницата да е оспорила по законов ред посочената заповед за прекратяване/, като от страна на ответницата не е спазен срока за предизвестие за още 60 дни, за периода от 07.04.2022 година до 06.06.2022 година, поради което искът се явява основателен, като ответницата дължи на ищеца обезщетение за неспазване на предизвестieto за 60 работни дни.

По отношение размерът на дължимото се обезщетение:

Размерът на обезщетението е определен от законодателя в разпоредбата на чл. 228, ал. 1 от КТ, съгласно който brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по този раздел е полученото от работника или служителя brutно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно brutно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено.

Съгласно практиката на ВКС /Решение № 359/17.06.2010 г. по гр. д. № 1448/2009 г., IV ГО, и Решение № 665/11.01.2011 г. по гр. д. № 1688/2009 г., III ГО/ обезщетението следва да бъде определено въз основа на brutното трудово възнаграждение, получено за последния пълен отработен месец, в случая преди прекратяване на трудовото правоотношение през който са отработени всички работни дни от месеца. Ако липсват доказателства за пълен отработен месец, обезщетението се определя по правилата на чл. 19, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата - за установяване на среднодневното възнаграждение през последния месец, през който работникът е полагал труд.

Видно от изготвената по делото съдебно-счетоводна експертиза ответницата за месец март 2022 година е отработила 22 дни, за който месец е получил БТВ в размер на 2 243,55 лева, включващо следните видове възнаграждения: основна РЗ – 1180,00 лева – за 22 работни дни; прослужено време 342,20 лева; допълнително натоварване – 40 лв; допълнително плащане – извънредна епидемична обстановка – 600 лева; разположение ВП – 77,40 лева, дежурства събота и неделя – 3,95 лева. Съгласно чл. 228 от КТ при определяне на обезщетението следва да бъдат включени следните плащания: Основна работна заплата - 1 180,00 лева и клас прослужено време - 29 % - 342,20 лева, или общо 1 522,20 лева. Според заключението на вещото лице размерът на обезщетението по чл.220, ал. 1 от КТ, което се дължи от работника при неспазен срок на предизвестие за прекратяване на трудовия договор за срок от 60 /шестдесет/ календарни дни и съответно за 2 /два/ календарни месеца е 3 044,40 лева (1 522,20 лева x 2 месеца). Установи се от вещото лице, че ответницата не е заплатила дължимото се обезщетение на работодателя.

С оглед изложеното, съдът намира искът за основателен и като такъв следва да бъде уважен, като парично вземането е и лихвоносно, поради което в исковата молба ищецът е поискал и присъждане и на лихва за забава върху главницата, считано от датата на подаване на исковата молба – 05.08.2022 г.

до изплащане на дължимото.

По отношение на разноските:

Ищцовото дружество е сторило разноски в размер общо на 881,78 лв., от които заплатена държавна такса в размер на 121,78 лева; адвокатско възнаграждение в размер на 450, 00 лева, за което са налице данни за изплащането му, възнаграждение за изготвяне на съдебно-счетоводна експертиза в размер на 300, 00 лева, както и сторени разноски за издаване на съдебни удостоверения – 10, 00 лева.

С оглед на гореизложеното ответницата следва да бъде осъден да заплати на ищцовото дружество разноски в исковото производство в размер общо на 881,78 лв.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОСЪЖДА С. Т. Б., с ЕГН *****, с адрес гр. Б., ж.к. "З." № да заплати на Специализирана болница за активно лечение "Свети Мина" ЕООД, с ЕИК 101533900, със седалище и адрес на управление гр. Благоевград, ул. "Васил Левски" № 62, представлявано от д-р Т. В. сумата в размер на 3044,40 лв. (три хиляди четиридесет и четири лева и четиридесет стотинки), представляваща обезщетение по чл.220, ал.1 от Кодекса на труда вр. чл.5 от Трудов договор № № 378/01.10.2007г. дължимо от работника на работодателя за срока на неспазено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение в размер на brutното трудово възнаграждение за 60 /шестдесет/ (календарни) дни, ведно със законната лихва за забава върху тази сума, считано от датата на предявяване на исковата молба-05.08.2022 година до окончателното й изплащане.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК ответницата С. Т. Б., с ЕГН *****, с адрес гр. Б., ж.к. "З." № да заплати на Специализирана болница за активно лечение "Свети Мина" ЕООД, с ЕИК 101533900, със седалище и адрес на управление гр. Благоевград, ул. "Васил Левски" № 62, представлявано от д-р Т. В., сумата в размер общо на 881,78 лв. /осемстотин осемдесет и един лев и седемдесет и осем стотинки/, представляваща сторени в исковата производство разноски.

На основание чл. 236, ал. 1, т. 7 от ГПК посочва банкова сметка, по която ответницата може да заплати присъдените суми на ищцовото дружество: IBAN: BG11SOMB91301013959201, BIC: SOMBBGSF, „Общинска Банка“ АД.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба чрез Районен съд-Благоевград пред Окръжен съд – Благоевград в двуседмичен срок от връчването му на страните.

На основание чл. 7, ал. 2 ГПК препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Благоевград: _____