

РЕШЕНИЕ

№ 349

гр. гр.Велинград, 24.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВЕЛИНГРАД, IV - ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на десети октомври през две хиляди двадесет и трета
година в следния състав:

Председател: МАЯ Г. СРЕДКОВА-П.

при участието на секретаря ЦВЕТАНА Й. КОЦЕВА
като разгледа докладваното от МАЯ Г. СРЕДКОВА-П. Гражданско дело №
20235210100567 по описа за 2023 година

Предявени са обективно съединени искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, чл. 128, т. 2 КТ и чл. 86 ЗЗД, 220, ал. 1 КТ и чл. 86 от ЗЗД и иск по 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ и чл. 86 ЗЗД. Производството е по глава Двадесет и пета, чл. 310, ал. 1 т. 1 от ГПК.

С исковата си молба д-р Д. В. Г., с адрес: гр. Велинград, ул. „Д. Талев“ № 59, твърди против ответника МБАЛ „Велинград“ ЕООД с ЕИК 112445054, със седалище и адрес на управление: гр. Велинград, бул. „Съединение“ № 49, че в периода от 01.02.2022 г. до 21.04.2023 г. е полагал труд в ответното дружество като лекар „анестезиология и интензивно лечение“, съгласно трудов договор № 7/01.02.2022 г. Уговорили нетно трудово възнаграждение в размер на 5 хил. лв. месечно, като брутното възлизало на 6326 лв. За месец март и април 2023 г. не е получил пълния размер на възнаграждението, като му е начислено и изплатено БТВ в размер на по 1694 лв. Претендира разликата от 9232 лв.

Твърди, че в периода от 21.04.2023 г. до 04.05.2023 г. е ползвал отпуск за гледане на дете до 18 г. възраст. След като се върнал на работа на 05.05.2023 г. му е връчена заповед за прекратяване на трудов договор, с правно основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Твърди незаконосъобразност на

уволнението поради това, че е извършено по време на законоустановен отпуск, но и защото от 19.04.2023 г. е избран за секретар на ФЗС към КНСБ в МБАЛ „Велинград“. Иска признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

В периода от 05.05.2023 г. до 16.05.2023 г. останал без работа, до 17.05.2023 г., поради което претендира обезщетение в размер на 3160 лв., като *в ОСЗ е увеличен размера на претенцията до 3795,60 лв.*

Твърди, че ответникът не е спазил предизвестието, поради което му дължал обезщетение по чл. 220 КТ. Признава плащане на това основание в размер на 1706,89 лв., претендира още 4616 лв., до пълен размер на твърдяното обезщетение.

В срока по чл. 131 е постъпил отговор от ответника, който оспорва исковете. Намира уволнението за законосъобразно извършено. Оспорва твърдението на ищеца, че същият е бил в отпуск в периода 21.04.2023 г. – 04.05.2023 г., тъй като болничен лист не е представян на работодателя, нито е уведомяван по друг начин. Научили едва с получаване на препис от исковата молба и приложенията към нея. Оспорва твърдението, че д-р Г. към датата на уволнението е секретар на ФЗС към КНСБ при „МБАЛ Велинград“. Оспорва също авторството и датата на представения протокол за избор на секретар и председател на организацията. Позовава се на чл. 7, ал. 2 КТ, като намира, че решението е взето при липса на кворум. Твърди, че ответникът е платил на ищеца за месеците март, април и май 2023 г. възнаграждение в общ размер на 27 686,55 лв. Иска присъждане на адвокатско възнаграждение по делото, определено по реда на чл. 36 от ЗА.

С допълнителна молба ищецът, чрез упълномощения адв. К., твърди, че болничният лист е представен на работодателя още на 21.04.2023 г., срещу лист с печат с изписан вх. № 97/21.04.2023 г., като вх. № е поставен върху оригинала, поради което иска да се представи от ответника.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства и доводите на страните по свое убеждение, *приема за установено следното:*

Страните не спорят, че между тях на 01.02.2022 г. е сключен трудов

договор, по силата на който ищецът заема длъжността лекар – анестезиология и интензивно лечение в ответното дружество. Не спорят, че е уговорено чисто трудово възнаграждение в размер на 5 000 лв. Твърденията им съвпадат и по отношение на факта, че е издадена Заповед № 18/21.04.2023 г. от „МБАЛ-Велинград“, с която на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ е прекратено трудовото правоотношение с д-р Д. Г. на длъжност: Лекар анестезиология и интензивно лечение, поради липса на качества за изпълнение на възложената работа, а именно: невъзможност за работа в екип; създаване на условия за конфронтация и напрежение с ръководството на лечебното заведение; влошаване микроклимата в лечебното заведение; агресивно поведение, спрямо медицинския и немедицински персонал. Трудовото правоотношение е прекратено, без да се спази дължимото предизвестие.

Спорна е датата, на която е връчена Заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение. Ответникът твърди, че това е станало при отказ на 21.04.2023 г., а ищецът - при лично явяване след връщането му от болничен на 05.05.2023 г.

Съдът намира, за установено връчване на 21.04.2023 г., в деня на издаването на уволнителната заповед. Видно от показанията на свидетеля Русев, на 21.04.2023 г. около 9 и 30 – 10 ч. сутринта д-р Г. е бил на работа в хирургично отделение, при което д-р Пепелов го е запознал чрез прочитане със съдържанието на Заповед № 18/21.04.2023 г., което е удостоверено и с подписа на още един свидетел – Петя Добрева. Липсва основание да не бъдат кредитира показанията на свидетеля Русев, макар същият да се намира в служебни отношения с ответника и да води дела, по повод уволнение от предишни управления на болницата, защото фактът на връчване на 21.04.2023 г. е неизгоден за ответника, съпоставено с твърдението, че това се е случило на 05.05.2023 г. /последната дата е след приключване на отпуска/.

На 19.04.2023 г. е проведено Общо събрание на членовете на КНСБ на ФЗС към „МБАЛ – Велинград“ ЕООД, на което е взето решение д-р Д. Г. да бъде назначен като секретар на организацията. Горното се установява както от представения протокол за избор, така и от свидетелските показания на д-р Б. – З.. Във връзка с направеното оспорване на авторството на Протокола за избор, в ОСЗ е открита процедура по чл. 193, ал. 2 от ГПК. След разпита на

свидетеля д-р Б. – З., безспорно се установи, че такова събрание е проведено, че протокола от него е подписан от новоизбрания председател, и че на събранието е избран като секретар д-р Г.. Показанията на свидетеля са непротиворечиви, логични и се подкрепят от писмените доказателства, поради което същите се кридитират от съда в тази им част. Относно това, че свидетелката Б. – З. заявява, че избраното ново ръководство не е „легитимно“ до получаване на „решението“ за това, съдът намира, че това е правен извод, който трябва сам да направи и не може този факт да се установява чрез свидетелски показания, поради което в тази част същите не могат да бъдат приети.

От представеното Заключение на вещото лице Т. с вх. № 4099/10.08.2023 г. е установено, че при уговорено нетно трудово възнаграждение в размер на 5000 лв., брутното възлиза на 6326 лв. /шест хиляди триста двадесет и шест лева/. За месец януари на д-р Г. е преведено трудово възнаграждение в размер на 4996,33 лв., съответно за месец февруари – 5171,47 лв. За месец март ищецът има отработени 19 работни дни, за които е получил НТВ в размер на 1117,49 лв., както и сумата от 168,57 лв. платени болнични от работодателя – или общо сумата от 1286,06 лв. За месец април, при отработени 12 работни дни, ищецът е получил сумата от 1264 лв., представляващи трудово възнаграждение, както и още 1706 лв. обезщетение по чл. 220 КТ. Получил е също сумата от 2550,89 лв. – обезщетение по чл. 224 КТ, *което обаче не е предмет на настоящото дело*. Всички плащания се изпълняват в месеца, следващ този, в който е възникнало основанието за това.

От Допълнителното заключение на вещото лице с вх. № 5038/03.10.2023 г. се установява, че на 27.06.2023 г. ищецът е получил сумата от 6181,27 лв. В счетоводството на ответното дружество това плащане е осчетоводено като ДМС за месец март и април. Вещото лице не се е запознало с платежни нареждания, а с счетоводната документация. Всичко е осчетоводено, поради което е прието за извършено. Заключение на съдебно-икономическата експертиза съдът приема за обосновано и правилно, тъй като съответства на представените по делото доказателства /фишове за заплати за месеците март, април и май, както и другите документи, приложени към отговора на исковата молба/.

От представения препис на трудова книжка на ищеца се установява, че

след уволнението той не е работил по трудово правоотношение и респ. няма доходи за периода от 05.05.2023 г. до 17.05.2023 г.

При така установената фактическа обстановка, съдът достигна до следните *правни изводи*:

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

На основание чл. 335, ал. 2, т. 2 от КТ трудовият договор се прекратява при неспазване на срока на предизвестието - с изтичането на съответната част от срока. В уволнителната заповед е посочено, че трудовото правоотношение се прекратява от датата на издаването ѝ. С оглед на приетото от съда, че ищецът е бил уведомен за издадената заповед още на 21.04.2023 г., то безспорно трудовото правоотношение следва да се счита за прекратено от същата дата, която съвпада и с изтичане на съответната част от срока на предизвестието. Т.е. при проверка за законосъобразността на уволнението е меродавно дали към 21.04.2023 г. ищецът е бил в законоустановен отпуск, както и дали същият е бил секретар на синдикална организация.

От писмените доказателства по делото се установи, че болничен лист е издаден на 21.04.2023 г., като от тази дата до 04.05.2023 г. ищецът е ползвал отпуск поради временна неработоспособност за придружаване и гледане на дете до 18-годишна възраст. Съдът приема, че ищецът е представил болничния в „МБАЛ – Велинград“ на 21.04.2023 г. С Разпореждане 1075/08.08.2023 г. е указано на ответника, че на основание чл. 190 ГПК следва да представи оригинала на БЛ № Е 20230666575, като са му указани последиците от непредставянето. Последното не е сторено, като се позовава на това, че болничните се пазят в касата на болницата и след смяна на касиера нямат ключ за достъп. След това в ОСЗ се представи Приемо-предавателен протокол от 11.08.2023 г., видно от който няма такъв болничен към посочената дата. Прави впечатление, че в касата на ответното дружество няма никакви болнични листове, не само този на ищеца. Съгласно чл. 6, ал. 2 от Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване, в сила от 01.01.2016 г., приета с ПМС № 188 от 20.07.2015 г. *„осигурителите съхраняват документите по ал. 1 /сред които и БЛ/ и съответните доказателства към тях за срок 5 години считано от 1 януари на годината, следваща годината на представянето им.* Това обосновава

извод, че болничните листове в „МБАЛ – Велинград“ по принцип не се съхраняват в касата, още повече, че не е логично в рамките на последните 5 години да не се представяни такива.

Съгласно чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ в случаите на чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай работник или служител, *който е започнал ползването* на разрешения му отпуск. Разрешението за уволнение е абсолютна предпоставка за законност на уволнението. В случая се установи, че в деня на връчване на уволнителната заповед д-р Г. е бил в хирургично отделение около 9,30 ч. – 10,00 ч. Не се доказва поредността в събитията на връчване на заповедта и представяне на болничния лист, като и двете са станали на една и съща дата. Логиката обаче налага, че присъствието в отделението е свързано с изпълнение на служебните му задължения, докато представяне на документацията следва да се извършва в административните структури на работодателя. Поради това, съдът намира, че разрешения отпуск *не е бил започнал* към момента на прочитането на уволнителната заповед, заради което не е нарушен чл. 333, ал. 1, т. 4 от КТ. Съобразно решение № 94 от 04.07.2012 г. по гр. дело № 1185/2011 г. на трето ГО на ВКС "работникът или служителът следва да е уведомил работодателя за разрешения му отпуск *и да е показал ясно, че е започнал ползването на отпуска, като не се явява на работа, за да изпълнява служебните си задължения*". Същото е прието в Решение № 567 от 13.10.2010 г. по гр. дело № 1130/2009 г. на трето ГО на ВКС. /Така в Решение № 332 от 4.04.2022 г. на РС - Пазарджик по гр. д. № 3787/2021 г./.

Уволнението е незаконосъобразно на други основания.

В случая е следвало да се изиска предварително съгласие за уволнение на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната организация, тъй като ищецът е попадал под закрилата на чл. 333, ал. 3 КТ, във вр. с § 1, т. 6 от ДР на КТ. Установи се, че на 19.04.2023 г. д-р Г. е избран за секретар на ФСЗ към КНСБ в „МБАЛ – Велинград“. Твърденията на ответника, че изборът на секретар на синдикалната организация не е бил легитимен до момента, в който са получили Удостоверение № 58/02.05.2023 г. не се споделя от настоящия състав. *Юридическият факт*, от който се

пораждат всички права и задължения, включително и допълнителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 3 КТ, *е вземането на решение на компетентния орган* на синдикалната организация /Така Решение по гр. дело № 316 по описа за 2013 г., РС Първомай/. В случая това е сторено на 19.04.2023 г., видно от Протокол за изборно събрание ФСЗ към КНСБ при „МБАЛ-Велинград“ ЕООД. В самия протокол, в резултат от взетото решение, е посочен като председател д-р Б. – З., а като секретар – д-р Г.. Съдът не споделя възприятията на свидетеля Б. – З., че изборът е бил нелегитимен до момента, в който е издадено/получено Удостоверение за това.

Следва да се отбележи, че решението на общото събрание не представлява административен акт, който да подлежи на обжалване и чието влизане в сила да се удостоверява. На основание чл. 25, ал. 6 от ЗЮЛНЦ, във вр. с чл. 49, ал. 1 КТ, решенията на общото събрание на синдикалната организация са оспорими в едномесечен срок от узнаването им, но не по-късно от една година от датата на вземане на решението. Това не означава, че до изтичане на посочените срокове решението на общото събрание не е породило правни последици. Освен това в Удостоверение № 58/02.05.2023 г. се удостоверява, че Синдикална организация към „МБАЛ – Велинград“ ЕООД с председател д-р Г. Б.-З. е основен член на ФСЗ и на основание чл. 36, ал. 4, от КТ и пар. 1 от ЗР на Устава на ФСЗ, придобива всички права и задължения на представителна организация по Кодекса на труда, действащото законодателство и договореностите на Отрасловия съвет за тристранно сътрудничество в здравеопазването. Никъде в Удостоверението не се споменава, че в този момент се създават тези права, а само се удостоверяват вече настъпили такива. Следва единствено възможният извод, че Удостоверението няма правопораждаща сила, а удостоверителна такава. Това, че в него не е посочен като секретар д-р Г., не означава, че не е бил такъв към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение. Съдът не споделя тезата на ответното дружество, че решението е взето при липса на кворум, позовавайки се на разпоредбата на чл. 7, ал. 2 от КТ. Цитираната норма не регулира обществените отношения, свързани с членуване и ръководство на синдикална организация, а се отнася до избора на представители на работниците или служителите за участие в управлението на предприятието.

Съдът намира за необходимо да посочи, че уволнението е *незаконосъобразно на още едно основание*. Съгласно т. 3 от ТР № 4/2021 г., по ТД 4/2017 г. на ОСГК на ВКС фактическият състав на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ включва следните елементи: трайно неефективно изпълнение на работата във времево, количествено или качествено отношение, причинено от липсата на качества за изпълнение на работата. Липсващите качества означават *фактическа липса на знания, умения и навици* за изпълнение на работата. Липсата на качества по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ води до неизпълнение на служебните задължения, което **не се дължи на виновното поведение** на работника или служителя.

В Заповедта за уволнение, издадена от МБАЛ – Велинград са посочени качествата, които работодателят е приел, че д-р Г. не притежава, а именно: невъзможност за работа в екип; създаване на условия за конфронтация и напрежение с ръководството на лечебното заведение; влошаване микроклимата в лечебното заведение; агресивно поведение, спрямо медицинския и немедицински персонал. Посочените фактически положения не могат да се субсумират под хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Същите навеждат на виновно неизпълнение на трудови задължения, което е основание за ангажиране на дисциплинарна отговорност.

В Решение № 306 от 18.05.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1730/2009 г., III г. о. е направена подробна диференциация между основанията за уволнение „непритежаване на качества на работника“ и дисциплинарното нарушение. Съгласно цитираното решение когато неизпълнението на трудовите задължения не се дължи на обективните възможности на работника и служителя, а на умишленото му или небрежно поведение, то е налице нарушение на трудовата дисциплина. Подобно неизпълнение на трудовите задължения се санкционира по правилата за търсене на дисциплинарна отговорност. „Налице е съществена разлика в субективното отношение на работника или служителя към неизпълнението. При основанието „липса на качества“ работникът или служителят не желае постигане на неудовлетворителен трудов резултат, но поради това, че не притежава необходимите качества, този отрицателен резултат е налице. При дисциплинарното нарушение, като основание за дисциплинарно уволнение,

работникът може да има съответните качества, но отрицателният или неудовлетворителен резултат е последица на умисъл или небрежност.

За пълнота следва да се посочи, че дори и да не се приеме последния извод, то *уволнението трябва да се отмени на още едно основание*. В производството по чл. 344, т. 1 КТ в тежест на работодателя е да докаже, че действително работникът или служителят не притежава цитираните в заповедта качества. В настоящото дело не бяха ангажирани никакви доказателства, в подкрепа на това твърдение, заради което съдът е длъжен да приеме, че фактите не са доказани.

С оглед на горното предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и следва да бъде уважен.

По иска с правно основание чл. 128, т. 2 КТ и чл. 86 ЗЗД:

За да бъде уважен този иск е необходимо да се установи, че служителят е престираал труд за посочения период /март и април 2023 г./, за който не е получил пълен размер на трудовото възнаграждение. Ищецът в писмената си защита твърди, че не следва да се вземат предвид направените плащани след завеждане на исковата молба, тъй като няма съвременни твърдения за тези факти от ответника, нито са представени доказателства за това, а изводът не следва да се формира единствено въз основа на заключението на вещото лице, което твърдение не се споделя от съда. Още с отговора на исковата молба „МБАЛ – Велинград“ оспорва по основание и размер предявените искове по чл. 242 и 220 КТ, като твърди плащания за месеците март, април и май 2023 г. Представя и доказателства, които кореспондират със заключението на вещото лице, което е прието.

С оглед направените изчисления в приетата експертиза, съдът намира претенцията за сумата от 9232 лв. **за частично основателна**. За месец март 2023 г. ищецът е получил 1286,06 лв. за 19 отработени работни дни от 22 за месеца, а за месец април – 1264 лв. за 12 отработени работни дни. Към този момент на ищеца е следвало да се плати още 6891,51 лв. /3938,18 лв. за 03.месец и 2953,33 лв. за 04.месец/. На 27.06.2023 г. е получил още 6181,27 лв. нетно възнаграждение, представляващо ДМС за минали месеци. Съдът

приема, че към момента не е изплатено нетното трудово възнаграждение в размер **на 710,24 лв. за месец април 2023 г.**, поради което следва да се уважи иска в посочения размер, както и законова лихва, считано от датата на завеждане на исковата молба, а именно: 21.06.2023 г. до изплащане на вземането.

По иска с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ и чл. 86 от ЗЗД

С нормата на чл. 328 от Кодекса на труда законодателят признава и гарантира правото на работодателя едностранно да прекрати трудов договор с работник или служител, посредством отправянето на предизвестие до работника. Съгласно разпоредбата на чл. 220, ал. 1 КТ страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът му, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестieto. По естеството си това плащане представлява заместваща престация, която цели да замени дължимото спазване на срока на предизвестieto със заплащане на определената от закона сума. Юридическият факт, от който възниква задължението по чл. 220, ал. 1 КТ включва: прекратяване на трудовото правоотношение с предизвестие и изявление, че предизвестieto няма да бъде спазено. Обезщетението се определя на база брутното трудово възнаграждение за последния отработен пълен месец, като в случая това е февруари 2023г. Обезщетението възлиза на 6326 лв., от които е платено 1706 лв. Претендира се *сумата от 4616 лв.*, поради което **този иск следва да бъде уважен изцяло**. Следва да се присъди и законовата лихва, считано от датата на исковата молба, до окончателното изплащане.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. с 225, ал. 1 КТ и чл. 86 ЗЗД

От представената трудова книжка е видно, че ищецът д-р Г. е останал без работа в периода 05.05.2023 г. до 16.05.2023 г., като на 17. 05. 2023 г. е започнал работа в друга болница. Това са 12 дни. С оглед на уважаване на главния иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, **следва да се уважи и акцесорния иск**

по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, във вр. с чл. 225 КТ. Съдът е назначил съдебно – счетоводна експертиза, която дава заключение, че размерът на брутно трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец възлиза на 6326 лв., отнесено за 12 дни се дължи обезщетение в размер на 3795,60 лв. Допуснато е увеличаване на размера на иска, поради което следва да се осъди ответника да плати **сумата от 3795,60 лв.**, ведно със законната лихва от 21.06.2023 г.

От страна на процесуалния представител на ответника е направено възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение на основание чл. 78, ал. 5 от ГПК.

Разпоредбата на чл. 7 от Наредбата за минималните размери на адвокатските възнаграждения предвижда, че за процесуално представителство, защита и съдействие по граждански дела за отмяна на уволнение и възстановяване на работа възнаграждението е не по-малко от размера на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ или към момента на определяне на възнаграждението по реда на чл. 2. За иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ се претендират разноси в размер на 780 лв., което е равно на минималната работна заплата към момента на сключване на договора за защита и съдействие, поради което няма основание за намаляване.

По останалите предявени искове уговореното възнаграждение за адвокат е под минималните размери, посочени в чл. 7, ал. 2, т. 2 от Наредба № 1, поради което не следва да се намалява.

Като последица от уважаване на предявените искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, 220, ал. 1 КТ и чл. 86 от ЗЗД и иск по 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ и чл. 86 ЗЗД, *както и частичното уважаване* на иска по чл. 128, т. 2 КТ и чл. 86 ЗЗД и на основание чл. 78, ал.1 от ГПК следва да бъде осъден ответника да заплати на ищеца направените по делото разноси, съответстващи на уважената част от претенциите. За частично уважения иск по чл. 128, т. 2 КТ и чл. 86 ЗЗД ответникът следва да плати на ищеца сумата от **56,21 лв.** адвокатско възнаграждение. За всички други уважени изцяло искове следва да заплати на ищеца сумата от **1810 лв.**, представляващи разноси за адвокатско възнаграждение.

В отговорът на исковата молба ответникът „МБАЛ – Велинград“ моли да се присъди на упълномощения по делото адвокат адвокатско възнаграждение съгласно чл. 36 от Закона за адвокатурата и съобразно материалния интерес по делото. Посоченото правно основание дава възможност, ако не е уговорено възнаграждението от страните, същото да се определи от адвокатския съвет. В случай, че ответникът е имал предвид, че иска съдът да определи възнаграждението по реда на чл. 38 от Закона за адвокатурата, то няма твърдения или други данни, от които да се направи проверка дали е налице някоя от трите посочени хипотези в разпоредбата /още повече, че става въпрос за юридическо лице/ поради което искането не следва да се уважи.

На основание чл. 78, ал. 3 от ГПК ответникът има право да иска заплащане на направените от него разноски съразмерно с отхвърлената част от иска. С оглед частичното уважаване на иска за неизплатено трудово възнаграждение и направените разноски от ответника за вещо лице в размер на 200 лв., следва д-р Г. да се осъди да плати на „МБАЛ – Велинград“ сумата от **46,15 лв.**, съответстваща на отхвърлената част от единия иск.

При този изход на делото ответникът следва да бъде осъден да заплати на РС Велинград 30 лв. държавна такса за неоценяемия иск, както и общо 364,92 лв. /сума от ДТ на другите три иска 184,64 лв. + 151,85 лв. + 28,43 лв./, както и разноски за хонорар на вещо лице в размер на 153,85 лв.

Ищецът следва да бъде осъден да заплати на РС Велинград ДТ от **340,85 лв.** съразмерно с отхвърлената част от иска за неплатено трудово възнаграждение, както и **46,15 лв.**, разноски за хонорар на вещо лице.

На основание чл. 242, ал. 1 ГПК следва да се постанови предварително изпълнение на решението за уважените иски по чл. чл. 128, т. 2 КТ и чл. 86 ЗЗД, 220, ал. 1 КТ и чл. 86 от ЗЗД и иск по 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ и чл. 86 ЗЗД.

Водим от изложеното до тук, Велинградският районен съд

РЕШИ:

УВАЖАВА иска на д-р Д. В. Г. с ЕГН *****, с адрес: гр. Велинград, ул. „Д. Талев“ № 59 *против* „МБАЛ – Велинград“ ЕООД с ЕИК

112445054, със седалище и адрес на управление: гр. Велинград, бул. „Съединение“ № 49, по чл.344, ал.1, т.1 от Кодекса на труда, като **п р и з н а в а** уволнението за незаконно и **о т м е н я в а** заповед №18 от 21.04.2023 г. на управителя на „МБАЛ – Велинград“, като незаконосъобразна.

ОСЪЖДА „МБАЛ – Велинград“ ЕООД с ЕИК 112445054, със седалище и адрес на управление: гр. Велинград, бул. „Съединение“ № 49, да заплати на:

- д-р Д. В. Г. с ЕГН *****, с адрес: гр. Велинград, ул. „Д. Талев“ № 59, сумата от **710,24 лв.**, представляваща неплатено трудово възнаграждение за месец април; сумата от **4616 лв.**, представляваща обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ; сумата от **3795,60 лв.**, представляваща обезщетение по чл. 225 от КТ, ведно със законната лихва върху посочените главници, считано от 21.06.2023 г. до окончателното им изплащане, както и **1 866,21 лв.** разноски по делото за адвокатско възнаграждение;

- ДЪРЖАВАТА в полза на бюджета на съдебната власт, такса в размер на **394,92 лв.** и такса в размер на **5 лв.** за служебното издаване на изпълнителен лист и на

- Районен съд град Велинград разноски в размер на **153,85 лв.**

ОСЪЖДА д-р Д. В. Г. с ЕГН *****, с адрес: гр. Велинград, ул. „Д. Талев“ № 59 да заплати на:

- „МБАЛ – Велинград“ ЕООД с ЕИК 112445054, със седалище и адрес на управление: гр. Велинград, бул. „Съединение“ № 49, сумата от **46,15 лв.** разноски по делото за хонорар на вещо лице;

- ДЪРЖАВАТА в полза на бюджета на съдебната власт, такса в размер на **340,85 лв.** и такса в размер на **5 лв.** за служебното издаване на изпълнителен лист и на

- Районен съд град Велинград разноски в размер на **46,15 лв.**

ДОПУСКА предварително изпълнение на решението, в частта му за присъденото трудово възнаграждение и обезщетение по чл. 220 и 225 от КТ.

Решението подлежи на обжалване, пред Окръжен съд Пазарджик в двуседмичен срок, считано от 24.10.2023 г., на основание чл. 315, ал. 2 от ГПК.

Съдия при Районен съд – Велинград: _____