

# РЕШЕНИЕ

№ 143

гр. ЛЕВСКИ, 05.07.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ЛЕВСКИ** в публично заседание на двадесет и първи юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Десислава К. Николаева

при участието на секретаря ИЛИЯНА П. ИЛИЕВА-ИВАНОВА  
като разгледа докладваното от Десислава К. Николаева Гражданско дело № 20224410100178 по описа за 2022 година

на основание данните по делото и закона, за да се произнесе, взе предвид следното:

Предявена е искова молба от Д. Г. УЗ. от гр.\*\*\*, чрез пълномощник адв.П.К. – ПЛАК, против Средно училище „\*\*\*“, гр.\*\*\*, представлявано от А.Ш. – директор, с която са кумулативно обективно съединени искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, вр. чл.225, ал.1 от КТ.

В исковата молба се твърди, че на 20.12.2021г. на ищцата Д. Г. УЗ. било връчено предизвестие от Директора на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* за прекратяване на трудовото й правоотношение на основание чл.326, ал.2 във вр. чл.328, ал.1, т.2 от КТ. Същото било прекратено със Заповед №\*\*\*г. на Директора на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ поради съкращаване на щата. На 31.01.2022г. ищцата получила уведомително писмо от Директора, съгласно което със Заповед №Р\*\*\*г. отменя Заповед №\*\*\*г. и отново прекратява трудовото й правоотношение със Заповед №\*\*\*г. Като причина за отмяна на първоначалната заповед и постановяване на нова била посочена докладна на счетоводителя А.Н. за направена техническа грешка по предходната заповед.

Ищцата навежда доводи за незаконосъобразност на уволнението.

Излага съображения, че трудовото правоотношение следва да се счита

прекратено считано от датата на връчване на съответното предизвестие, а не на някоя от датите, посочени в отменената и последващата заповед, като издаването на заповеди с различна начална дата на прекратяване на трудовото правоотношение били незаконосъобразни.

Навежда довод, че не била спазена процедурата по прекратяване на ТПО. Твърди, че при връчване на предизвестieto била предупредена от работодателя да заяви дали има заболявания, включени в Наредба №5 на МЗ и ако има незабавно да представи документи, като в противен случай нямало да може да се ползва от специалната закрила на чл.333 от КТ. Твърди, че страдала от заболявания, включени в наредбата - хипертонично сърце със застойна недостатъчност и неинсулинозависим диабет тип 2 с неврологични усложнения, поради което уведомила директора на училището, но не успяла „незабавно“ да представи доказателства, тъй като не разполагала с такива в момента, както и се почувствала зле и била приета в болница. Навежда довод, че не била спазена процедурата по чл.333 от КТ, като Директорът не ѝ предоставил възможност да представи съответните документи.

Твърди, че е синдикален член, поради което съгласно КТД „Образование“ следвало да има разрешение от съответния синдикален орган в училището за прекратяване на ТПО, каквото не било искано.

Навежда довод, че при съкращаване на щата следвало да бъде извършен подбор измежду счетоводителите, като ищцата следвало да остане на работа, тъй като била най-високо квалифицирана.

Твърди, че незаконосъобразно срокът за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение бил един месец, а не както било предвидено в КТД два месеца. Твърди освен това да е материалноотговорно лице, което предполагало по-дълъг срок на предизвестие съгласно чл.326, ал.3 от КТ.

Посочва, че незаконосъобразно в заповедта за прекратяване на ТПО било извършено начисляване на обезщетения, които счита, че не ѝ се дължат - обезщетение по чл.222 от КТ в размер на 1555,84 лв. и на основание чл.224 от КТ в размер на 3111,68 лв. Твърди, че обезщетението ѝ за неизползван отпуск било в по-малък размер, тъй като имала право само на няколко дни платен отпуск след възстановяването ѝ от съда. Твърди, че посочените обезщетения не ѝ били заплатени, както и незаконосъобразно било извършено прихващане с дължими от нея суми.

Моли съда да постанови решение, с което:

1. На основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ да признае за незаконно прекратяването на трудовото правоотношение.

2. На основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „главен счетоводител“ в СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*.

3. На основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 от КТ да осъди ответника да заплати на ищцата обезщетение за времето, през което е останала без работа за периода от 20.01.2022г. до 21.06.2022г. в размер на 7965,36 лв., ведно със законната лихва, считано от датата на завеждане на делото - 01.03.2022г. до окончателното изплащане на вземането – след допуснато от съда изменение на исковата претенция на основание чл.214, ал.1 от ГПК в о.с.з. на 21.06.2022г.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор от ответника СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*.

Излага съображения, че основанието за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата - чл.328, ал.1, т.2 от КТ, поради съкращаване на щата, представлявало намаляване, премахване за в бъдеще на отделни щатни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите. Уволнението на това основание трябвало да засегне толкова работници и служители, колкото е броят на съкратените щатни длъжности. Навежда довод, че за законността на уволнението на това основание е необходимо осъществяването на сложен фактически състав: 1) съкращаването на съответната щатна бройка, т.е. на трудовите задължения, които тя включва да е извършено реално (съответната трудова функция да се премахне); 2) съкращаването да е налице към момента на уволнението и 3) съкращаването да е извършено по съответния ред и от органа, който има това право.

Твърди, че атакуваната от ищцата заповед за прекратяване на ТПО била мотивирана. В нея било посочено, че прекратяването на трудовото правоотношение се извършва във връзка с щатно разписание от 02.07.2021г. за закриване на щата на длъжността „Главен счетоводител“, поради съкращаване на щата. Посочва, че основанието за уволнение съкращаване на щата е безвиновно основание и работодателят не бил длъжен в заповедта да описва мотивите си, поради които е взел решение да извърши съкращаване на щата и да описва кои щатни бройки съкращава и кои не. Твърди, че в атакуваната заповед изчерпателно било описано основанието за прекратяване на договора. Посочва, че съгласно разпоредбата на чл.329, ал.1 от КТ, при

закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Навежда довод, че съгласно трайната съдебна практика подборът не е задължителен, когато се премахва единствената щатна бройка за съответната длъжност и работникът или служителът, който я е заемал се уволнява. Твърди, че в процесния случай била съкратена единствената щатна бройка за главен счетоводител в училището, поради което работодателят не бил длъжен да извършва подбор и не бил нарушил разпоредбата на чл.329, ал.1 от КТ.

Навежда довод, че съкращаването на щата е извършено от компетентния орган и в предвидения от закона ред. Твърди, че със заявление с вх.№\*\*\*Г ищцата поискала да бъде възстановена на заеманата длъжност „Главен счетоводител" в СУ „\*\*\*" гр.\*\*\* във връзка с решение №260007/25.09.2020г., допълнено с решение №260022/20.10.2020г. по гр.д 256/2020г. по описа на РС-\*\*\*, потвърдено с решение №260073/19.03.2021г. по ВГД №869/2020г. по описа на ОС Плевен, недопуснато до касационно обжалване с Определение №60759/10.11.2021г. и влязло в законна сила. На 16.12.2020г. на заседание на Ръководството на СУ „\*\*\*" гр.\*\*\* било потвърдено щатното разписание от 02.07.2021г. и съгласувана заповед за възстановяване на ищцата на работа. На 20.12.2021г. в 8.18 часа в канцеларията на СУ „\*\*\*" - гр.\*\*\*, било връчено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2 на ищцата. След като била запозната със съдържанието му, ищцата отказала да го подпише. Предизвестието ѝ било връчено пред свидетели, за което бил съставен протокол на момента. Твърди, че в предизвестието бил инкорпориран текст, с който на ищцата била поискана информация, дали страда от заболяване, включено в списъка на Наредба5/1987г., и ако страда от такова да представи в указания срок документи, удостоверяващи заболяване, попадащо под закрилата на чл.333, ал.1 от КТ. Със същото предизвестие ѝ бил даден срок до 13.00 часа на 20.12.2021г. при наличие на заболяване да заяви и представи писмени документи. Ищцата била запозната изрично, че в случай, че не представи документи, удостоверяващи заболяване по Наредба 5/1987г. ще се счита, че няма да се ползва със специалната закрила на чл.333, ал.1 от КТ. Твърди, че

на 20.12.2021г. до 13,00, както и до момента на депозиране на отговора на исковата молба, в деловодството на училището не били постъпвали документи, удостоверяващи здравословното състояние на ищцата, касаещи закрита по чл.333, ал.1 от КТ, с изключение на представен с 14 дни закъснение болничен лист. Твърди, че от съпруга на ищцата било депозирано заявление, в което било посочено, че ищцата страдала от хипертонично сърце със /застойна/ сърдечна недостатъчност, неинсулинозависим захарен диабет тип2 с неврологични усложнения/диабетна невропатия. Към заявлението не били приложени никакви медицински документи, които да удостоверяват посочените заболявания. Твърди, че от 20.12.2021г. ищцата не се явявала на работа, за което били съставени протоколи. Ищцата нито уведомила работодателя, съгласно ПВТР, нито представила болничен лист, въпреки императивната разпоредба на чл.9 от Наредба за медицинска експертиза на работоспособността. Ищцата уведомила работодателя за наличието на болничен лист едва на 30.12.2021г. по ел. път.

Твърди, че в началото на 2022г., работодателят, въпреки липсата на постъпили медицински документи от ищцата в указания на 20.12.2021г. срок, отправил запитване до РЗИ, за наличието или липсата на издадено ЕР на ТЕЛЖ на ищцата. Отговорът на РЗИ бил, че към 16.01.2022г. след направена справка в електронната система, ищцата имала подадени документи за освидетелстване от ТЕЛЖ, но към 17.01.22г. нямала издадено експертно решение с определен процент вид и степен на увреждане. С писмо с вх. №21106111 от 23.12.2021г. било направено запитване до дирекция ИТ Плевен, на което бил получен уклончив отговор едва на 11.01.2022г. на поставените въпроси, касаещи прекратяване на трудовото правоотношение. На 19.01. било изпратено отново запитване по същите въпроси, касаещи прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата, но този път до Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. С писмо с изх.022004197 от 26.01.2022г. бил получен отговор от ИА „ГИТ“, с което били дадени отговори на поставените от работодателя въпроси.

Твърди, че след получения отговор от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, работодателят, незабавно поискал на основание чл.333 от КТ предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата. На 28.01.2022 г. бил получен отговор от Дирекция ИТ-Плевен. Въпреки подадените запитвания, отговорът от Изпълнителна

агенция „Главна инспекция по труда“ се забавил, което принудило работодателя да подпише Заповед №\*\*\*г. Междувременно на 24.01.2022г. било изпратено уведомително писмо до ищцата, ведно с приложена заповед №\*\*\*г. С докладна №\*\*\*г. била констатирана допусната техническа грешка от счетоводителя А.Н., което и в следствие на полученото писмо от Дирекция ИТ-Плевен налагало корекция на издадената от работодателя заповед \*\*\*г.

Посочва, че не отговаряли на истината твърденията на ищцата, че била синдикален член, респективно че било необходимо получаването на разрешение от съответния синдикален орган в училището. Твърди, че към СУ „\*\*\*“ гр.\*\*\* има две синдикални организации Синдикална организация към КТ „Подкрепа“ и Съюз на българските учители към КНСБ. Твърди, че и на двете синдикални организации ищцата не била член. В Синдикална организация към КТ „Подкрепа“ ищцата не била член от месец юли 2019г., а в Съюз на българските учители към КНСБ от януари 2020г. Навежда довод, че в процесния случай срокът на предизвестие на ищцата, тъй като същата не е член на синдикалните организации в училището, е този договорен по индивидуалния трудов договор, а именно 1 месец.

Оспорва ищцата да е материално отговорно лице. Навежда довод, че съгласно закона за счетоводството материално отговорно лице е ръководителят на предприятието, в настоящия случай на СУ „\*\*\*“ - Директора - А.Ш., който изпълнява функциите на орган на управление в училището.

Твърди, че всички начисления и удържки по процесната заповед били направени съгласно изискванията на Кодекса на труда и Закона за счетоводството. С писмо РД25-390 от 24.01.2022г. ищцата била уведомена за всички неправомерно получени от нея суми, както и такива, които следва същата да възстанови. В процесната заповед било начислено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, което било съобразено с излязлото на 25.06.2020г. Решение на Съдът на Европейския съюз по преюдициално запитване на Районен съд Хасково, относно правото на платен годишен отпуск за периода на незаконното уволнение, а именно начислено било обезщетение за неизползван отпуск на ищцата, за периода на незаконното уволнение. По отношение на направеното прихващане от страна на работодателя се позовава на чл.272 от КТ, като посочва, че в конкретния случай работодателят с направеното прихващане, бил прихванал насрещни

суми по дължими обезщетения, надвзети суми и данъци.

Моли исковите претенции да бъдат отхвърлени като неоснователни.

В проведеното по делото съдебно заседание ищцата се явява лично и с пълномощника адв.П.К. – ПлАК. Поддържа исковата молба и моли предявените искове да бъдат уважени. Излага подробни съображения за основателност на исковите в писмени бележки, чрез пълномощника адв.П.К.. Навежда доводи, че от работодателя не била спазена процедурата по предварителна закрила, уредена в чл.333 от КТ, както и че в процесния случай съкращаването на единствена щатна длъжност е формално, няма фактическо премахване на трудовите функции и че работодателят е следвало да извърши подбор измежду работниците, осъществяващи същите трудови функции като тези на ищцата. Излага подробни съображения в подкрепа на наведените доводи.

Ответникът се представлява от Директора А.Ш. и пълномощника адв.Е.М. – ПлАК, който оспорва исковите, като навежда довод, че работодателят е процедирал правилно и законосъобразно при издаване на оспорваната заповед, с която ищцата е уволнена. Излага подробни съображения за неоснователност на исковите в писмени бележки. Навежда доводи, че заповедта за уволнение е мотивирана, че по делото е установено реално съкращаване на единствена щатна бройка, при трансформация на длъжности, както и че в процесния случай подборът е право, а не задължение за работодателя, в подкрепа на които излага подробни съображения. Оспорва като неоснователен наведения от ищцата довод за неспазване на процедурата по предварителна закрила по чл.333 от КТ. Посочва за установено, че работодателят е получил становище от ИТ, както и за злоупотреба с право от страна на работника и отказ от закрилата поради непредставяне на необходимите документи. Излага съображения за оборване твърденията на ищцата, че е синдикален член, поради което да се ползва със закрила по чл.333 от КТ, както и да е материално-отговорно лице, обуславящо по-дълъг срок на предизвестие. Моли исковите да бъдат отхвърлени, като неоснователни.

**Съдът, като взе предвид доводите на страните и събраните по делото доказателства, намира за установени следните правно-релевантни факти:**

Не е спорно между страните и се установява от Трудов договор №\*\*\*г.

и Допълнително споразумение №\*\*\*г., че ищцата Д. Г. УЗ. е била в трудово правоотношение с ответника СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* на длъжност главен счетоводител.

Установява се, че със Заповед №\*\*\*г. на Директора на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*, трудовото правоотношение на ищцата е било прекратено, считано от 21.01.2020г. на основание чл.328, ал.1, т.6 от КТ.

Установява се, че със Заповед №\*\*\*г. на Директора на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*, въз основа на становище от 01.07.2021г. на Комисия, назначена от работодателя, е утвърдено поименно ново щатно разписание на длъжностите, считано от 02.07.2021г., със следните промени: закриване на щат „главен счетоводител“.

Установява се от представените по делото Поименно щатно разписание на длъжностите в СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* към 02.07.2021г., както и Поименно щатно разписание на длъжностите в СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* към 15.09.2021г., че при работодателя не е налице щат на длъжност „главен счетоводител“

Установява се, че с Решение №260007/25.09.2020г., допълнено с Решение №260022/20.10.2020г., двете на Районен съд – \*\*\*, потвърдено с Решение №260073/19.03.2021г. на Окръжен съд – Плевен, не допуснато до касационно обжалване с Определение №60759/10.11.2021г. на ВКС – в сила от 10.11.2021г., уволнението на ищцата със Заповед №\*\*\*г. е признато за незаконно и същата е възстановена на заеманата от нея длъжност преди прекратяване на трудовото ѝ правоотношение – главен счетоводител.

На 06.12.2021г. ищцата е получила съобщение от Районен съд – \*\*\*, че в двуседмичен срок от датата на получаване на съобщението, има право да заеме предишната си длъжност „Главен счетоводител“ при СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*.

Установява се от Заявление вх.№\*\*\*г. по описа на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*, че ищцата е депозирала заявление до работодателя, съгласно което на 17.12.2021г. ще се яви на местоработата си за възстановяване на заеманата от нея длъжност главен счетоводител, съобразно влязлото в сила решение на РС-\*\*\*. Видно от съдържанието на заявлението е уведомила работодателя, че страда от следните заболявания: хипертонично сърце със сърдечна недостатъчност, неинсулинозависим захарен диабет тип 2 с неврологични усложнения/диабетна полиневропатия.

Установява се от Протокол от 16.12.2021г. от Заседание на Ръководството при СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*, че във връзка с депозираното от ищцата



заявление за възстановяване на заеманата от нея преди незаконното уволнение длъжност, е взето решение да бъде потвърдено приетото щатно разписание на длъжностите от 01.07.2021г. в СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*, в сила от 02.07.2021г., както и да бъде съгласувана заповед за възстановяване на Д. Г. УЗ. на заеманата от нея преди уволнението длъжност главен счетоводител.

Установява се от Заповед №\*\*\*г. на Директора на СУ „\*\*\*“, че със същата, във връзка с влязлото в сила решение на Районен съд – \*\*\*, ищцата Д. Г. УЗ. е възстановена на заеманата от нея преди уволнението длъжност „главен счетоводител“, считано от 17.12.2021г. Установява се, че заповедта е връчена на работника на същата дата 17.12.2021г.

Установява се от Предизвестие за прекратяване на трудов договор изх. №\*\*\*г., че на 20.12.2021г. на ищцата е било връчено предизвестие за прекратяване на трудовото й правоотношение от работодателя – на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ и във връзка с щатно разписание на СУ „\*\*\*“ за закриване на щата на длъжността „главен счетоводител“, считано от 02.07.2021г., със срок на предизвестието от 30 дни.

Установява се от съдържанието на предизвестието, че работодателят е изискал от работника информация относно това дали страда от някоя от болестите по Наредба №5/20.02.1987г. на МЗ, за които е предвидена особена закрила по чл.333, ал.1 от КТ, както и дали е налице някое от другите обстоятелства, даващи основание за закрила по чл.333 от КТ - работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст; трудоустроен работник или служител; работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл.7, ал.2 и чл.7а , за времето, докато има такова качество; работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, за времето, докато изпълнява функциите си.

Видно от съставения върху предизвестието протокол ищцата е отказала да подпише същото, което обстоятелство е удостоверено с подписите на двама свидетели.

Установява се от Заявление от Д. Г. УЗ. до Директора на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*, с вх.№\*\*\*г., че ищцата е уведомила работодателя, че страда от хипертонично сърце със /застойна/ сърдечна недостатъчност, неинсулинозависим захарен диабет тип 2 с неврологични усложнения

/диабетна полиневропатия/, във връзка с връченото ѝ предизвестие за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение.

Не е спорно между страните, че след връчването ѝ на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение ищцата не се явила на работа при работодателя.

Установява се от уведомление по ел. поща с вх.№\*\*\*г., че на посочената дата ищцата е уведомила работодателя, че се намира в болница, за което след изписването си ще представи болничен лист.

Установява се от Болничен лист №\*\*\* и Болничен лист №\*\*\* на МБАЛ – гр.Л., че ищцата е била в отпуск по болест през периодите 20.01.2021г. – 23.01.2022г. и 24.01.2022г. – 22.02.2022г., за което видно от представени заявления с вх. № от 30.12.2021г. и 25.01.2022г. е уведомила работодателя.

Установява се от Писмо от ИД Директор на Дирекция „Инспекция по труда“, гр.Плевен от 11.01.2022г., и Писмо от Директор Дирекция ПОИД към Главна дирекция „Инспекция по труда“ от 26.01.2022г., че работодателят е отправил до посочените институции въпроси касаещи тълкуване на разпоредби от трудовото законодателство, на които с цитираните писма е получил отговори.

Установява се от Писмо от Директор на РЗИ – Плевен до Директора на СУ „\*\*\*“, че във връзка с направено от работодателя запитване, същият е уведомен, че след справка в единната информационна система за контрол на медицинската експертиза в България е установено, че Д. Г. УЗ. има подадени документи за освидетелстване в ТЕЛК на 16.12.2021г., като към 17.01.2022г. все още няма издадено експертно решение на ТЕЛК с определен %, вид и степен на увреждане.

Установява се от Заповед №\*\*\*г. и обратна разписка от 25.01.2022г., че на 25.01.2022г. на ищцата е била връчена Заповед за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, считано от 24.01.2022г., на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ и във връзка с щатно разписание от 02.07.2021г. поради съкращаване на щата „главен счетоводител“, и отправено предизвестие по чл.326, ал.2 от КТ от 20.12.2021г.

Установява се от Писмо на Директор на Дирекция Инспекция по труда, гр.Плевен до Директора на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* с изх.№\*\*\*г., че по повод на отправено от ответника искане за даване на предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата Д. Г. УЗ., Дирекция

Инспекция по труда – Плевен е постановила, че не дава предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение. Посочено е, че не са приложени документи, изискващи се при разрешението, не са представени мнение на експертна лекарска комисия и медицински документи (епикриза, медицинско удостоверение) от лечебно-профилактични заведения.

Установява се от Заповед №Р\*\*\*г., Заповед №\*\*\*г. на Директора на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* и обратна разписка от 30.01.2022г., че на 30.01.2022г. работодателят е връчил на ищцата Заповед №Р\*\*\*г., с която отменя издадената Заповед №\*\*\*г. за прекратяване на трудовото правоотношение, поради допусната техническа грешка, и връчил нова Заповед №\*\*\*г. за прекратяване на трудовото правоотношение на същото основание, считано от 28.01.2022г.

Установява се от справка от СО към КТ „Подкрепа“ на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* от 28.04.2022г., че ищцата Д. Г. УЗ. не е член на синдикалната организация от м.юли 2019г. до 28.04.2022г.

Установява се от справка от СБУ към КНСБ на СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\* от 28.04.2022г., че ищцата Д. Г. УЗ. не е член на синдикалната организация от м.януари 2020г. до 28.04.2022г.

Установява се от Болничен лист №\*\*\* на МБАЛ, гр.Л. от 10.01.2020г., Епикриза от 30.12.2020г. от МБАЛ – гр.\*\*\*, Амбулаторен лист №002752 от 26.01.2021г. на д-р З.С. че ищцата страда от Неинсулинозависим захарен диабет тип 2 с неврологични усложнения – диабетна полиневропатия, както и от Хипертонични сърце със застойна сърдечна недостатъчност.

Установява се от Експертно решение на ТЕЛК към УМБАЛ „\*\*\*“ – гр.Плевен №90343 от 24.02.2022г., че на ищцата е призната 50% ТНР, водеща диагноза – Ишемична кардиомиопатия, придружаващи заболявания - Хипертонични сърце със застойна сърдечна недостатъчност, Неинсулинозависим захарен диабет с неврологични усложнения.

Установява се от копие на Регистрационна карта към Бюро по труда - гр.\*\*\*, че след прекратяване на трудовото му правоотношение с ответника с оспорваната заповед за уволнение и към датата на приключване на устните състезания по делото, ищцата не е била заета по трудово правоотношение при друг работодател, като е била регистриран като безработна.

От показанията на свидетеля В.Б.В – извършваща консултантски услуги свързани с трудовите правоотношения, здравословни и безопасни условия на

труд на основание сключен договор с ответника, се установява, че същата е участвала при подготвяне на необходимите документи във връзка с възстановяване на ищцата на работа, както и за прекратяване на трудовото й правоотношение с процесната заповед. Изяснява, че в предизвестието е бил вписан текст относно задължението на работника да представи документи, че страда от заболяванията по Наредба 5, както и че след връчването му ищцата е представила пред работодателя документ, в който е посочила, че страда от заболявания, без към него да са били приложени медицински документи. Твърди, че повод за прекратяване трудовото правоотношение с ищцата работодателят поискал информация от Инспекция по труда, НОИ, НАП, Община \*\*\*, ТЕЛК, за изясняване на казуса, както и дали лицето има издадено експертно решение на ТЕЛК. Получена била информация, че ищцата няма решение на ТЕЛК. Поискано било разрешение от Инспекцията по труда за уволнението, като бил постановен отказ, тъй като към искането не били приложени необходимите документи. Изяснява, че първоначално издадената заповед за уволнение била отменена и издадена нова, поради констатирана грешка относно датата на прекратяване и във връзка с трудовата книжка на работника.

От показанията на свидетеля Г.С.Н. – служител на длъжност педагогически съветник при ответника, се установява, че същата е присъствала при връчване на предизвестието за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата. Изяснява, че ищцата се е запознала със съдържанието му и отказала да го подпише, за което впоследствие бил съставен протокол и подписан от присъствалите в кабинета лица.

Съдът даде вяра на показанията на свидетелите В.В. и Г.Н., като последователни, безпротиворечиви и в съответствие с писмените доказателства по делото.

По делото е изслушано и прието допълнително писмено заключение на вещото лице и такова по поставени от съда и страните допълнителни въпроси в о.с.з. по допусната съдебно-счетоводна експертиза. Съобразно поставените от съда и страните задачи са изготвени няколко варианта на дължимото се обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ, както следва:

Размерът на евентуално дължимото се обезщетение на ищцата по чл.225, ал.1 от КТ за периода от **20.01.2022г. до 21.06.2022г.** – датата на последното съдебно заседание, с признат **38%** трудов стаж и при

**изключване на дните**, през които по време на посочения период ищцата е била във **временна неработоспособност**, е в размер на **7348,24 лв.**

Размерът на евентуално дължимото се обезщетение на ищцата по чл.225, ал.1 от КТ за периода от **28.01.2022г. до 28.07.2022г.** – шест месеца, с признат **38%** трудов стаж и при **изключване на дните**, през които по време на посочения период ищцата е била във **временна неработоспособност**, е в размер на **8134,24 лв.**

Размерът на евентуално дължимото се обезщетение на ищцата по чл.225, ал.1 от КТ за периода от **28.01.2022г. до 21.06.2022г.** – датата на последното съдебно заседание, с признат **38%** трудов стаж и при **изключване на дните**, през които по време на посочения период ищцата е била във **временна неработоспособност**, е в размер на **6128,77 лв.**

Размерът на евентуално дължимото се обезщетение на ищцата по чл.225, ал.1 от КТ за периода от **28.01.2022г. до 28.07.2022г.** – шест месеца, с признат **36%** трудов стаж и при **изключване на дните**, през които по време на посочения период ищцата е била във **временна неработоспособност**, е в размер на **8016,12 лв.**

Размерът на евентуално дължимото се обезщетение на ищцата по чл.225, ал.1 от КТ за периода от **28.01.2022г. до 21.06.2022г.** – датата на последното съдебно заседание, с признат **36%** трудов стаж и при **изключване на дните**, през които по време на посочения период ищцата е била във **временна неработоспособност**, е в размер на **6039,48 лв.**

Дадено е заключение, че без да бъдат отчитани и изключвани дните, през които ищцата е била във временна неработоспособност, размерът на обезщетението е както следва:

Размерът на евентуално дължимото се обезщетение на ищцата по чл.225, ал.1 от КТ за периода от **20.01.2022г. до 21.06.2022г.** – датата на последното съдебно заседание, с признат **38%** трудов стаж, е в размер на **7965,36 лв.**

Размерът на евентуално дължимото се обезщетение на ищцата по чл.225, ал.1 от КТ за периода от **28.01.2022г. до 28.07.2022г.** – шест месеца, с признат **36%** трудов стаж, е в размер на **9334,88 лв.**

Съдът кредитира допълнителните заключения на вещото лице по съдебно-счетоводната експертиза, като компетентни и обосновани, като при изготвянето им вещото лице е взело предвид всички налични по делото

писмени доказателства, които не са били основа за изчисление при първоначално заключение, което не е прието от съда.

**С оглед на така установеното по делото от фактическа страна, съдът достигна до следните правни изводи:**

Районен съд – Левски е сезиран с кумулативно обективно съединени искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, вр. чл.225 от КТ.

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

Задължението за установяване законността на уволнението се носи от работодателя, т.е. тежестта за доказване на материално-правните предпоставки, обуславящи законно прекратяване на трудовото правоотношение на работника, се носи от ответника в настоящото производство.

Безспорно установено е, че страните са били в безсрочно трудово правоотношение, като ищцата е изпълнявала длъжността главен счетоводител при ответника.

Трудовото правоотношение е било прекратено от работодателя с предхождаща процесната заповед от 20.01.2020г. на основание чл.328, ал.1, т.6 от КТ, а след прекратяване на трудовото правоотношение въз основа на заповед на директора на училището и с щатно разписание в сила от 02.07.2021г. е закрит щата на длъжността „главен счетоводител“.

На 17.12.2021г. на основание влязлото в сила решение на РС-\*\*\*, ищцата е възстановена на заеманата от нея преди незаконното уволнение длъжност главен счетоводител, като видно от актуалното щатно разписание от 15.09.2021г., към момента на възстановяването длъжността главен счетоводител не е съществувала с оглед осъщественото закриване на щата.

Незаконно уволненият работник или служител се възстановява на заеманата преди уволнението длъжност независимо от това дали към момента на влизане в сила на съдебното решение длъжността съществува или е съкратена. Правото на възстановяване е обусловено единствено от незаконността на уволнението, като за работника е налице правен интерес от възстановяването, тъй като при ново евентуално уволнение, то ще трябва да се съобрази с изискванията за законосъобразност и подлежи на нов контрол. При възстановяване на работника на предишната работа трудовото му правоотношение за длъжността се възстановява във вида, в който е било преди уволнението, вкл. когато длъжността, заемана преди уволнението, вече

не съществува по щата на предприятието. Право на преценка на работодателя е дали да промени действащото щатно разписание, като се възстанови длъжността, заемана преди незаконното уволнение, без последното да следва императивно от възстановеното трудово правоотношение или да уволни служителя законно от длъжността, на която е възстановен, при наличие на основание за това към момента на уволнението – в този смисъл Определение №266 от 05.04.2019г. по гр.д.№4897/2018г., III г.о. на ВКС, Решение по гр.д. №69/13 г. на четвърто г.о. на ВКС, Решение №327 от 14.11.2013г. по гр.д. №69/2013г. на четвърто г.о. на ВКС.

В процесния случай работодателят, при наличие на описаното по-горе право на работодателска целесъобразност, е прекратил трудовото правоотношение с ищцата, възстановена на длъжността, несъществуваща вече по щатно разписание – на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ – поради съкращаване на щата.

За да е законно уволнението на ищцата на посоченото основание, следва в процеса да бъдат доказани следните материално-правни предпоставки: реално съкращаване на съответната щатна бройка за длъжността, решението, за което да е взето от компетентен орган и по надлежния ред; моментът на уволнението да съвпада или да следва съкращаването на щата; да е извършен законосъобразен подбор по чл.329, ал.1 от КТ ако не се съкращава изцяло процесната длъжност; в случай, че ищцата се е ползвала от закрила при уволнение по реда на чл.333 от КТ, преди уволнението да е получено разрешение от Инспекцията по труда.

Преди разглеждане на спора по същество относно наличието на фактическия състав за законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване на щата, съдът следва да направи преценка дали ищецът се е ползвал от предвидената в чл.333 от КТ закрила при уволнението, в която хипотеза в тежест на работодателя е да докаже, че е получил предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата от Инспекцията по труда.

В нормата на чл.344, ал.3 от КТ е предвидено, че когато за извършване на уволнението се изисква предварително разрешение от Инспекцията по труда и такова разрешение не е било искано или не е било дадено преди уволнението, съдът отменя заповедта за уволнение като незаконно само на това основание, без да разглежда трудовия спор по същество.

Съгласно чл.333, ал.1, т.3 от КТ, в случаите на чл.328, ал.1, т.2 от КТ – съкращаване на щата, работодателят може да уволни само с предварително разрешение от Инспекцията по труда работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването.

Приложима е Наредба №5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл.333, ал.1 от Кодекса на труда, издадена от министъра на народното здраве и Централния съвет на българските професионални съюзи, обн. ДВ. бр.33 от 28 Април 1987г. В чл.1, ал.1 от цитираната наредба изчерпателно са изброени болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл.333, ал.1 от КТ, а именно: исхемична болест на сърцето; активна форма на туберкулоза; онкологично заболяване; професионално заболяване; психично заболяване; захарна болест.

Съгласно процедурата, уредена в приложимата наредба, за работодателя е налице задължение да събере предварителна информация от работниците, които са определени за уволнение, страдат ли от болестите, посочени в чл.1, ал.1 от наредбата. Искането на информация може да бъде както в писмена, така и в устна форма, но следва да съдържа указание за правото на закрила. При изпълнение на посоченото задължение за събиране на информация от работодателя, работникът следва да представи относимите медицински документи, които работодателят изпраща на ТЕЛК за мнение. Предвидено е задължение за работодателя да отправи до компетентната Инспекция по труда писмено искане за разрешение за уволнение към което да приложи експертното мнение на ТЕЛК. Уволнение, извършено без предварително разрешение от Инспекцията по труда се явява незаконно само на това основание.

В процесния случай работодателят е изпълнил задължението си да изиска предварителна информация от уволнения работник за неговото здравословно състояние. Такова указание, както и за закрилата по чл.333 от КТ, се съдържа във връченото на ищцата предизвестие за прекратяване на трудовото й правоотношение.

Установява се, че ищцата от своя страна е изпълнила дадените от работодателя указания, като своевременно го е уведомила, че страда от хипертонично сърце със /застойна/ сърдечна недостатъчност, неинсулинозависим захарен диабет тип 2 с неврологични усложнения



/диабетна полиневропатия/, с депозираното в указания ѝ срок заявление.

Действително се установява, че към заявлението не са приложени медицински документи, удостоверяващи наличието на посочените от работника заболявания, което обстоятелство обаче не представлява отказ от закрилата по чл.333 от КТ и не води до отпадането ѝ, каквито доводи са наведени от ответника.

Съдебната практика на ВКС е константа, че закрилата по чл.333 от КТ има обективен характер, че наредбата акцентира на обективния характер на заболяването, като за нейното приложение няма значение дали работникът е изпълнил задължението си за представяне на медицински документи. От значение е единствено дали към датата на връчване на заповедта за уволнение работникът е страдал от заболяване, посочено в наредбата. Практиката допуска само едно изключение от принципа, че закрилата има обективен характер, а именно когато работникът 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.333, 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.” В този смисъл Решение №492/17.06.2010г. по гр.д.№477/2010г. IV г.о. ВКС, Решение №853/17.12.2010г. по гр.д.№767/2010г. IV г.о. ВКС, Решение №301 от 15.04.2010г. по гр.д.№4333/2008г. IV г.о. ВКС, Решение №63 от 31.03.2010г. по гр.д.№1728/2009г. IV г.о. ВКС, Решение №247 от 23.06.2011 г. по гр.д.№960/2010 . III г.о. ВКС.

От приетите като писмени доказателства по делото медицински документи, коментирани по-горе - болничен лист, епикриза, амбулаторен лист, експертно решение на ТЕЛК, се установява обективният факт на боледуване на ищцата от болести, включени в чл.1, ал.1 от Наредбата – захарна болест и исхемична болест на сърцето. Видно от Болничен лист №\*\*\* на МБАЛ, гр.Л. от 10.01.2020г., Епикриза от 30.12.2020г. от МБАЛ – гр.\*\*\*, Амбулаторен лист №002752 от 26.01.2021г. към момента на прекратяване на трудовото правоотношение ищцата е боледувала от посочените блести.

С оглед на така установеното, следва изводът, че ищцата се е ползвала

от предварителната закрила по чл.333, ал.1, т.3 от КТ.

Не е налице хипотезата на умишлено въвежда на работодателя в заблуждение от работника, че не страда от заболяване, за което се предвижда закрила. Напротив, установява се, че в изпълнение на дадените ѝ указания, в деня на връчване на предизвестieto за прекратяване на ТПО ищцата е уведомила ответника за конкретните заболявания от които страда чрез нарочно заявление до училището. На следващо място, установява се, че същата информация ищцата изрично е посочила и в подаденото от нея заявление за възстановяването ѝ на работа на длъжността главен счетоводител от 16.12.2021г., както и е била известна на работодателя от представения му от ищцата болничен лист 10.01.2020г.

Не се твърди и установява работодателят да е изискал мнение на ТЕЛК относно уволнението на ищцата, страдаща от посочените заболявания, каквото изискване е предвидено в Наредба №5/28.04.1987г. По делото са представени доказателства единствено за изисквана информация от НОИ, РЗИ, дали по отношение на Д.У. има вече издадено експертно решение на ТЕЛК с определен % вид и степен на увреждане и призната трайно намалена работоспособност.

Не на последно място, установява се, че след поискано от Инспекцията по труда разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на Д.У. от работодателя, компетентната Инспекция по труда - Плевен е постановила отказ да разреши уволнението на ищцата.

Уволнение, извършено без предварително разрешение от Инспекцията по труда се явява незаконно само на това основание. Поради изложените доводи, следва уволнението да бъде отменено като незаконно само на посоченото основание, без да се разглежда правният спор, предмет на делото, по същество – арг. чл.344, ал. 3КТ, във вр. с чл. 333, ал.1, т.3 КТ. Исковата претенция с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ следва да бъде уважена, като основателна.

Само за пълнота на изложението следва да бъде посочено, че от доказателствата по делото се установява, че ищцата не е била член на синдикална организация, включително в посочения в чл.333, ал.3 от КТ период, поради което не е налице и хипотезата на предварителна закрила по чл.333, ал.3 от КТ или такава, предвидена за синдикален член в КТД.

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ:

Уважаването на иска за възстановяване на работа на заеманата преди уволнението длъжност е обусловен от уважаването на този по чл.344, ал.1, т.1 КТ, с който уволнението е признато за незаконно и е отменено. Предвид на това, исковата претенция с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ следва да бъде уважена, като бъде постановено ищцата Д.У. да бъде възстановена на работа на длъжността, която е заемала преди уволнението, а именно „главен счетоводител при СУ „\*\*\*“, гр.\*\*\*.

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 от КТ, вр. чл.225, ал.1 от КТ:

За уважаване на предявения иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 от КТ по делото следва да бъде установен фактът на незаконно уволнение на ищцата, както и че същата, в резултат на незаконното уволнение, е претърпял вреди под формата на пропуснати ползи, предвид неполучаването на трудово възнаграждение по незаконно прекратеното трудово правоотношение.

В процесния случай уволнението на ищцата е признато за незаконно и е отменено.

Спорно между страните по отношение на иска за обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ са следните обстоятелства - от кой момент се счита, че е прекратено трудовото правоотношение, съответно се дължи обезщетение за оставане без работа, при изчисляване размера на обезщетението в какъв % следва да бъде начислено допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, както и следва ли при определяне на обезщетението да бъдат изключени дните, през които незаконно уволненият работник е бил в болничен поради временна неработоспособност. По отношение на посочените спорни обстоятелства съдът намира следното:

При прекратяване на трудовото правоотношение от работника или работодателя с предизвестие конститутивното действие на прекратяване на ТПО настъпва с изтичане на срока на предизвестието. Това е правнорелевантният момент, към който следва да се преценява законността на уволнението и от който при признаване на уволнението за незаконно възниква правото на обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ.

В процесния случай на ищцата е връчено предизвестие на 20.12.2021г., по аргумент от разпоредбата на чл.326, ал.3 от КТ 30-дневният срок е започнал да тече от следващия ден на получаването му - 21.12.2021г. и е изтекъл на 19.01.2022г. Константна е съдебната практика, че конститутивното

действие на уволнението настъпва със самия факт на изтичане на срока на предизвестieto, като издаването на друг писмен акт, включително заповед за прекратяване на трудовото правоотношение, има само констативен характер. Предвид на изложеното, ирелевантна за датата на настъпване на конститутивното действие на уволнението е в процесния случай издадената Заповед от 21.01.2022г., както и отмяната ѝ от работодателя и издаването на нова Заповед от 28.01.2022г., включително вписаните в заповедите дати, от които ищцата да се счита за уволнена.

Както вече бе посочено, същите само констатира факта на настъпилото уволнение с изтичане срока на предизвестieto. Дпусната техническа грешка в заповедта и санираните ѝ с нова заповед са ирелевантни и не могат да определят друга дата, на която да настъпва конститутивното действие на прекратяване на ТПО с изтичане срока на предизвестieto. В този смисъл Решение №62/01.04.2014г. по гр.д. №4370/2013г. на III г.о. на ВКС, Решение №264/10.06.2015г. по гр.д. №1222/2015г. на IV г.о. на ВКС.

Предвид на изложеното, обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ е дължимо от първия ден след изтичане срока на предизвестieto, а именно 20.01.2022г.

Не е спорно, че при определяне на brutното трудово възнаграждение на работника, служещо за база при изчисляване на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ, следва да бъдат взети предвид допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, каквото е допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. Съгласно разпоредбата на чл.354, ал.1, т.1 от КТ за трудов стаж се признава времето, през което работникът е бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно - от датата на уволнението, до възстановяването му на работа. Предвид на това и с оглед на обстоятелството, че предходното уволнение на ищцата е признато за незаконно и отменено с влязлото в сила решение на РС-\*\*\*, при определяне на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ следва да бъде взето предвид дължимото се на ищцата допълнително възнаграждение от 38% за трудов стаж, начислено с представения по делото фиш за работна заплата от месец януари 2022г.

Безспорно установено по делото е, че след прекратяване на трудовото правоотношение и до датата на последното съдебното заседание, в което са приключили устните състезания по делото – 21.06.2022г. ищцата не е била заета по трудово правоотношение и не е получавал трудово възнаграждение,

което е в пряка причинно-следствена връзка с признатото за незаконното уволнение от ответното дружество.

Установява се от представените по делото Болничен лист №\*\*\* от 29.12.2021г. и Болничен лист №\*\*\* от 24.01.2022г., както и от допълнителното заключение на вещото лице по съдебно-счетоводната експертиза, че ищцата е била във временна неработоспособност през периодите 20.12.2022г. – 23.01.2022г. и 24.01.2022г. – 22.02.2022г.

В случаите, когато работникът, в рамките на шестмесечния период след уволнението изпадне в състояние на временна неработоспособност, за времето на този отпуск работникът не пропуска възможност да реализира доходи от труда си, тъй като поначало той е в такова състояние, което не му позволява да полага труд. Прекъсва се причинната връзка между незаконното уволнение и вредите. За този период, в който е временно неработоспособен, работникът има право на обезщетение по чл.162, ал.3 от КТ, а не на трудово възнаграждение. Съответно в случаите, когато е получавал такова обезщетение и е бил незаконно уволнен, работникът няма право на обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ за периода на временната неработоспособност. В този смисъл Решение №323 от 28.06.2011г. на ВКС по гр.д.№784/2010г.

Поради гореизложените доводи, при постановяване на решението съдът взе предвид заключението на вещото лице във варианта, в който е изчислен размера на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ за периода от **20.01.2022г. – до 21.06.2022г.** – датата на последното съдебно заседание, с признат **38%** трудов стаж и при **изключване на дните**, през които по време на посочения период ищцата е била във **временна неработоспособност**, или сума в размер на **7348,24 лв.**

Исковата претенция по чл.344, ал.1, т.3 от КТ, вр. чл.225, ал.1 от КТ следва да бъде уважена за сумата в размер на 7348,24 лв., като бъде отхвърлена за разликата над тази сума до пълния претендиран от ищцата размер от 7965,36 лв., като неоснователна.

При този изход на делото, на основание чл.78, ал.6 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на РС-Левски държавна такса върху уважените искове в общ размер на 353,93 лв., както и на същото основание съдебни разноски в размер на 150 лв. за заплатено от бюджета на съда възнаграждение за изслушаната съдебно-счетоводна експертиза.

На основание чл.78, ал.1 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищцата направените от нея разноски в хода на производството, съразмерно на уважената част от исковата претенция. По делото са представени доказателства за заплатено адвокатско възнаграждение в общ размер на 950 лв., като ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищцата разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 876,40 лв. – съразмерно на уважената част от исковете.

Мотивиран от горното, съдът

## **РЕШИ:**

**ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО УВОЛНЕНИЕТО** на Д. Г. УЗ., ЕГН:\*\*\*\*\*, с адрес: гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“ №\*\*\*\*, обективирано в Заповед №\*\*\*г. на Директора на Средно училище „\*\*\*\*“, гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“№25, и **ГО ОТМЕНЯ** по иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от Кодекса на труда.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** на основание чл.344, ал.1, т.2 от Кодекса на труда, Д. Г. УЗ., ЕГН:\*\*\*\*\*, с адрес: гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“ №\*\*\*\*, на заеманата от нея длъжност преди прекратяване на трудовото правоотношение, а именно длъжността „Главен счетоводител“ в Средно училище „\*\*\*\*“, гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“№25.

**ОСЪЖДА** на основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 от Кодекса на труда Средно училище „\*\*\*\*“, гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“№25, ЕИК:\*\*\*, представлявано от директора А.Ш., да заплати на Д. Г. УЗ., ЕГН:\*\*\*\*\*, с адрес: гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“ №\*\*\*\*, сумата от **7348,24 лв.**, представляваща обезщетение за оставането на Д. Г. УЗ. без работа поради незаконното уволнение за периода от **20.01.2022г. – до 21.06.2022г.**, ведно със законната лихва върху присъдената сума, считано от датата на подаване на исковата молба 01.03.2022г., до окончателното изплащане на вземането, като **ОТХВЪРЛЯ** иска за разликата над тази сума до пълния претендиран от ищцата размер от 7965,36 лв., като неоснователен.

**ОСЪЖДА** на основание чл.78, ал.6 от ГПК Средно училище „\*\*\*\*“, гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“№25, ЕИК:\*\*\*, представлявано от директора А.Ш., да заплати по сметка на Районен съд - Левски държавна такса върху уважените искове в размер на **353,93 лв.** и съдебни разноски в размер на **150 лв.**

**ОСЪЖДА** на основание чл.78, ал.1 от ГПК, Средно училище „\*\*\*\*“,

гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“№25, ЕИК:\*\*\*, представлявано от директора А.Ш., да заплати на Д. Г. УЗ., ЕГН:\*\*\*\*\*, с адрес: гр.\*\*\*, ул.“\*\*\*\*“ №\*\*\*\*, разноси за адвокатско възнаграждение съразмерно на уважената част от исковете в размер на **876,40 лв.**

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване пред Плевенски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от обявената в с.з. дата на постановяване на решението - 05.07.2022г., на основание чл.315, ал.2 ГПК.

**ПРЕПИС** от решението да се връчи на страните.

**Съдия при Районен съд – Левски:** \_\_\_\_\_