

# РЕШЕНИЕ

№ 11625

гр. София, 24.03.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 18 състав, в публично заседание на 18.02.2026 г. в следния състав:**

**СЪДИЯ: Златка Илиева**

при участието на секретаря Росица Б Стоева, като разгледа дело номер **7863** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 121, ал. 1, т. 1 от Закона за държавния служител (ЗДСл), във връзка с чл. 145 и следващите от АПК.

Делото е образувано по жалба на В. А. А., чрез адвокат Р., срещу Заповед № ЧР-539/01.07.2025г. на Управител на Националната здравноосигурителна каса (НЗОК), с която на основание чл.106, ал.1, т.2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение считано от датата на връчване на заповедта поради съкращаване на длъжността.

В жалбата, от съда се иска оспорената заповед да бъде отменена, като незаконосъобразна. Сочи, че същата е издадена без да е налице действително извършено съкращаване на длъжността „главен експерт“ в отдел „Логистично и финансово осигуряване“ /Л./, дирекция „Международна дейност и координация на системите за социална сигурност“ /МДКССС/, по смисъла на чл.106, ал.1, т.2 от ЗДСл. Не се установява премахване на функциите, задачите и задълженията, установени с длъжностната характеристика, или изменение, което да е толкова значително, че новата им съвкупност и критериите за тяхното осъществяване да налагат извод за наличие на качествено нова длъжност. Посочва се, че макар и да е налице промяна в Правилника за устройството и дейността на НЗОК и функциите на дирекцията и нейната численост са преминали изцяло към две други дирекции, към датата на издаване на процесната заповед тези функции са запазени и съществуват, запазени са и съществуват и 28-те щатни бройки на дирекцията. Предвид това счита, че е налице пълно разминаване между правното и фактическото основание за прекратяване на служебното правоотношение, тъй като липсва действително фактическо съкращаване на заеманата от жалбоподателя длъжност. На следващо място счита, че заповедта е издадена при съществено нарушение на административнопроизводствените правила,

тъй като жалбоподателя страда от заболяване, което съгласно Международната класификация на болестите е с код F 411, поради което следва да се приеме, че В. А. страда от специфично заболяване, за което в случай, че същата беше лице, наето по трудово правоотношение, би се ползвала със закрила по чл. 333 от Кодекса на труда. Изложени са подробни съждения, за наличие на данни за установена пряка дискриминация спрямо нея по признак „увреждане“. Твърди се и нарушение на изискването на принципа на съразмерността, съдържащ се в чл. 6 от АПК. Посочва също, че към датата на освобождаването на жалбоподателя са налице и свободни щатни бройки в дирекциите правоприемници и в ЦУ на НЗОК, но не ѝ е предложено да бъде преназначена на тези длъжности. Освен това посочва, че няколко дни преди издаване на заповедта, а именно на 27.06.2025г. ответникът е обявил конкурси по ЗДСл за заемане на 1 щатна бройка за длъжността „главен експерт“ и 1 щатна бройка за длъжността „старши експерт“ в отдел „Управление на бюджет и отчитане на дейността“, дирекция „Бюджет и финансови параметри“ в ЦУ на НЗОК. Моли за отмяна на процесната заповед. Претендира присъждане на разноски.

В съдебно заседание, жалбоподателят се явява лично и с процесуален представител адв. П.-Р., като поддържа жалбата, по съображения, изложени в жалбата и в допълнително представени писмени бележки. Моли за нейното уважаване. Претендира присъждане на разноски по представен списък.

Ответникът по оспорването, в лицето на Управител на Националната Здравно-осигурителна каса не се явява. Пълномощникът му юрк. Ч. оспорва жалбата. Счита, че заповедта е законосъобразно издадена в съответствие с материално-правни разпоредби и целта на закона. Представени са допълнителни писмени бележки.

Административен Съд С. - град, I отделение, 18-ти състав, след като взе предвид наведените в жалбата доводи и изразеното становище на ответника и се запозна с приетите по делото писмени доказателства, намира за установено от фактическа страна, следното:

Между страните не се спори, че към момента на прекратяването на служебното правоотношение, В. А. А. е заемала длъжността „главен експерт“ в отдел „Логистично и финансово осигуряване /Л./“, в дирекция „Международна дейност и координация на системите за социална сигурност /МДКССС/“ на НЗОК.

С докладна записка рег.№ 21-01-1808/12.06.2026г. подуправител на НЗОК е направил предложение за промени в Правилник за устройството и дейността на НЗОК. По същество е предложено закриване на Дирекция МДКССС, като функциите и дейността на същата бъдат прехвърлени на Дирекция „Лечение в Б. и чужбина и трансгранично здравно обслужване“ /ЛБЧТЗО/ и Дирекция „Бюджет и финансови параметри“ /БФП/. Като мотиви е изложено, че в случая, се цели ефективно разпределяне на работните процеси и дейности между Дирекция ЛБЧТЗО и Дирекция БФП. Посочено е, че числеността на дирекция МДКССС е посочена в Приложението към чл.19, ал. 3 и 4 от ПУДНЗОК- 28 щатни бройки. Организационната структура на дирекцията се състои от директор на дирекция и четири отдела, както следва: отдел "Финансови ангажименти по правилата на координация на системите за социална сигурност" (ФАПКССС)- 6 щатни бройки, отдел "Възстановяване на разходи и оценка на заявления" (ВРОЗ) - 6 щатни бройки, отдел "Координация на системите за социална сигурност" (КССС) - 7 щатни бройки, отдел "Логистично и финансово осигуряване"(Л.)- 8 щатни бройки. С докладната записка, след анализ на функционалната характеристика на дирекция МДКССС е установено, че заложените функции на отдел Л. са изцяло и само в сферата на управлението на дейностите по възстановяване на разходите, основно по реда на чл. 5, 7 и 8 от Наредба № 2 от 27.03.2019г. за медицинските и други услуги по чл. 82, ал. 1а и 3 от Закона за здравето и за реда и условията на тяхното одобряване, ползване и заплащане. Възложените функции на отдел Л. са значително по-

малко, в сравнение с тези на останалите отдели, като в същото време отделът е с най-голяма щатна численост -8 щатни бройки, в сравнение с останалите отдели, които успяват да изпълняват по-голям обем функции, с много по-малко щатни бройки (отдел ФАПКССС 6 бр., отдел ВРОЗ - 6 бр., отдел КССС 7 бр.). След преглед на длъжностните характеристики на служителите в отдел Л. е установено, че е изготвена типова длъжностна характеристика, която е еднаква за всички експертни служители. Идентифицира се функционално препокриване на задълженията на всички експерти, което създавало неефективност и водело до ненужно раздуване на щата в отдела. Изпълнението на дейността на отдела позволява изпълнението на същия обем работа с по-малко човешки ресурс. Направен е извод, че разходите за персонал на този отдел се явяват несъразмерно високи спрямо обема и значимостта на извършените дейности, като оптимизацията на числеността ще позволи по-ефективно разпределение на бюджет и ресурсите, като и освобождаване на средства за приоритетни дейности. На тази база е посочено, с цел оптимизиране на процеса по управлението на дейностите по възстановяване на разходи, за същия не се изисква толкова голяма щатна численост. В същото време е отбелязано, че дирекция МДКССС осъществява процесуално представителство по дела от функционалната компетентност на дирекцията. Във връзка със значителното увеличение на обема на правната дейност в дирекцията, свързана както с постъпващите административни преписки, изискващи правна обработка, така и с осъществяване на процесуално представителство по дела, съществуващият екип от наличните юристи е крайно недостатъчен, водело до риск от пропуски или просрочия. Предложено е увеличаване на числеността на Дирекция ЛБЧТЗО с две щатни бройки за юристи за сметка на намаляване на числеността на отдел Л., дирекция МДКССС с две щатни бройки

С докладна записка вх. № 21-01-1808/26.06.2025г. /л.59/, в допълнение на докладна записка с рег. 21-01-1808 от 12.06.2025г., до Управител на Националната Здравно-осигурителна каса, съставена от подуправител на НЗОК, е предложено извършване на структурно разпределение на новата щатна численост, в Правилник за устройството и дейността на НЗОК (ПУДНЗОК). Предложено е, във връзка с подробно изложени мотиви в докладна записка с рег. 21-01-1808 от 12.06.2025 г. и необходимостта от оптимизиране на числения състав на отдел "Логистично и финансово осигуряване" от 8 (осем) щатни бройки на 6 (шест) щатни бройки и съобразно предвиденото закриване на щатни бройки в него и разкриване на длъжности за заемани от главни юрисконсулти в дирекция "Лечение в Б. и чужбина и трансгранично здравно обслужване. Уточнено е, че предвид специфичната дейност на отдел "Логистично и финансово осигуряване" и необходимостта от наличие на необходими професионални компетентности на служителите работещи в него, както и след направен анализ при спазване на принципа на обективност и равнопоставеност, да се вземе предвид продължителността на стажа на служителите в НЗОК, както и признатия професионален опит за длъжността. Посочено е, че като критерии за съкращение са избрани служителите, с най-малко служебен стаж в НЗОК, тъй като по-дългогодишните служители разполагат с натрупан опит и познаване на вътрешните процеси, което е съществено за нормалното функциониране на дейностите в отдела в условията на намален състав. Служителите Й. С. С. и В. А. А. са посочени като такива, с най-малко стаж в система на НЗОК, както и наличието на по-малък професионален опит за длъжността. Уточнено е, че служителите не отговарят на минималните и специфични изисквания за заемане на новите длъжности – „главен юрисконсулт“, разкрити както в дирекция "Лечение в Б. и чужбина и трансгранично здравно обслужване", така и в дирекция "Бюджет и финансови параметри". Предвид това е предложено да се предприемат действия по прекратяване на правоотношението със служителите Й. С. С. и В. А. А.. Предложено е и ново разпределение на служителите в отдел „Логистично и финансово осигуряване“.

На докладната записка е поставена на резолюция „ДА”. С Решение № РД-НС-04-52/26.06.2025г. /л.57/ Надзорния съвет на НЗОК е приел предложения от управителя на НЗОК Правилник за изменение и допълнение на Правилника за устройството и дейността на Националната здравноосигурителна каса и е възложил на управителя на НЗОК да изпрати за обнародване и „Държавен вестник“ одобрения правилник.

Издадена е Заповед № РД-09-609/01.07.2025г., с която е наредил, считано от 01.07.2025г. закриване на отдел „Логистично и финансово осигуряване“ дирекция МДКССС с 8 (осем) щатни бройки, както следва: 1 (една) щатна бройка за длъжността „началник на отдел“, длъжностно ниво по К. - 5. ръководно ниво - 5Б, служебно правоотношение. 8 часа; и 7 (седем) щатни бройки за длъжността „главен експерт“, длъжностно ниво по К. 6, експертно ниво 2, служебно правоотношение. 8 часа.

Със същата заповед е наредено в срок до 01.08.2025г. да се подготвят заповеди за трансформации и да се утвърдят длъжностните разписания в ЦУ на НЗОК.

Съобразявайки направените предложения и утвърдените изменения в длъжностното разписание на НЗОК, Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е издал оспорената Заповед № ЧР-539/01.07.2025г. /л.88/.

За изясняване на релевантните за делото обстоятелства е изслушана и приета съдебно-икономическа експертиза. Според заключението на СИЕ, при съпоставка на длъжностните характеристики към 01.07.2025г. в отдел „Логистично и финансово осигуряване” при дирекция „Бюджет и финансови параметри” в ЦУ на НЗОК към 01.07.2025 г. е налице длъжност - „Главен експерт“, в чиято система от функции, задължения и изисквания са запазени основните функции, задължения и изисквания на длъжността „Главен експерт“, заемана от жалбоподателя преди уволнението. Експертизата е установила също, че съгласно Докладна записка вх. № 21-01-1808/26.06.2025г. от проф. М. М. - подуправител на НЗОК до доц. д-р П. С. - управител на НЗОК /л.59/, като критерии за освобождаването на двамата служители, заемащи длъжността „Главен експерт”, са избрани служителите с най-малко служебен стаж в НЗОК, тъй като по-дългогодишните служители разполагат с натрупан опит и познание на вътрешните процеси. Освен това, при направен анализ на длъжностните характеристики на жалбоподателя преди уволнението и тази на новосъздадените длъжности „Главен експерт” в отдел „Логистично и финансово осигуряване” в дирекция „Бюджет и финансови параметри”, експертизата е установила, че в длъжностните характеристики на новосъздадените длъжности съществуват допълнения единствено в „Преките задължения“. Необходимите компетенции и изисквания са напълно идентични, както и минималните изисквания за длъжността.

По делото е представен амбулаторен лист /л.24/ № 7989/12.08.2024г., от който е видно че на В. А. е поставена диагноза „генерализирана тревожност“.

Административен Съд С. - град, I отделение, 18-ти състав, след преценка на събраните по делото доказателства по отделно и в съвкупност и съобразявайки доводите на страните, приема от правна страна следното:

Оспорената заповед е получена лично от В. А. А. на 11.07.2025г. Жалбата е подадена чрез административния орган на 22.07.2025г., т.е. в рамките на 14-дневния преклузивен срок по чл. 149, ал. 1 от АПК. Съдът е сезиран от надлежна страна – участник в административното производство срещу акт, с който се засягат негови законни права и интереси и следователно е подлежащ на оспорване. Във връзка с изложеното, съдът счита, че жалбата е процесуално допустима и като такава следва да бъде разгледана.

Разгледана по същество, жалбата е основателна.

За да издаде оспорения акт, административният орган е приел, че са налице основанията на чл.

106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл.

На първо място, съдът намира, че оспорената заповед е издадена от компетентен орган. По силата на чл.17, т. 3 и т. 4 от Правилника, Управителят на НЗОК, утвърждава длъжностното разписание и поименното разписание на длъжностите на ЦУ на НЗОК и на районните здравноосигурителни каси /РЗОК/ и сключва трудови договори, допълнителни споразумения и издава заповеди за възникване, изменение и прекратяване на трудови и служебни правоотношения, както и заповеди за налагане на дисциплинарни наказания по Кодекса на труда и Закона за държавния служител.

Съгласно чл.11 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, ръководителят на администрацията утвърждава длъжностно разписание по образец съгласно приложение № 1. В длъжностното разписание се определят конкретните длъжности, които ще се използват в администрацията, при спазване Класификатора на длъжностите в администрацията, разпоредбите на наредбата и специфичните изисквания, определени с нормативен акт.

На основание на посочените по-горе норми, компетентният административен орган в лицето на Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е утвърдил длъжностно и поименно длъжностно разписание на процесната администрация, и двете в сила от 01.07.2025г. Видно от тези разписания и Заповед № РД-09-609/01.07.2025г., считано от 01.07.2025г. в рамките на утвърдената щатна численост на Дирекция „Бюджет и финансови параметри“ са направени следните промени: Числеността на отдел „Логистично и финансово осигуряване“ е намалена от 7 на 6 щатни бройки, като са закрити две заета щатна бройка за длъжността „главен експерт“ и е открита една щатна бройка за длъжността „главен юрисконсулт“.

Дефиницията на понятието „длъжност в администрацията“ се съдържа в разпоредбата на чл. 2, ал. 1 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията (ДВ, бр. 2 от 2019 г.) и според тази дефиниция "длъжност в администрацията", е нормативно определена позиция, която се заема по служебно или по трудово правоотношение, включително по правоотношение, възникнало на основание на Закона за Министерството на вътрешните работи, на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република Б., на Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, на Закона за митниците или на Закона за дипломатическата служба, въз основа на определени изисквания и критерии, свързана е с конкретен вид дейност на лицето, което я заема, и се изразява в система от функции, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностна характеристика. Според т. 152 от класификатора на длъжностите в администрацията, длъжността "главен експерт" в НЗОК експертно ниво 2.

По отношение на заеманата от жалбоподателя длъжност е установено, че посочените изисквания са били налице - тя е заемала длъжността „главен експерт“ в отдел „Л.“, дирекция „МДКССС“.

С влизането в сила на новото длъжностно разписание и издадената от органа по назначаването заповед е направена описаната по-горе трансформация, като в рамките на щатната численост на отдел „Л.“ е извършено съкращение на две щатни бройки за длъжността „главен експерт“ и е открита една щатна бройка за длъжността „главен юрисконсулт“.

В случая няма спор, че длъжността „главен експерт“ в отдел „Л.“ е продължила да съществува, като система от функции, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностна характеристика. Това се потвърждава и от заключението на вещото лице, ценено от съда като компетентно изготвено.

За да е налице съкращаване на длъжност в администрацията по смисъла на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл, във връзка с чл. 2, ал. 1 от Наредбата за прилагане на Класификатора на

длъжностите в администрацията, е необходимо да се е реализирана една от следните хипотези: 1) длъжността вече да не фигурира като наименование/нормативно определена позиция в щатното разписание и едновременно с това да не съществува като съвкупност от функции, задачи и задължения, утвърдени с длъжностна характеристика, изпълнявани при определен ред и изисквания (двете предпоставки изискуеми кумулативно) или 2) макар и запазена като нормативна позиция и система от функции, задачи и задължения, длъжността е предвидена за изпълнение от по-малък брой служители.

Намаляването на щатните бройки за определена длъжност, която продължава да се изпълнява, съгласно константната съдебна практика съставлява една от двете хипотези на съкращаване на длъжността по смисъла на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл. По аргумент от чл. 108, ал. 1 от ЗДСл, освен позоваването на новото щатно разписание, съставляващо основанието по чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл, законът не поставя други изисквания за фактическо и правно мотивиране на заповедта за прекратяване на служебното правоотношение поради настъпило съкращаване на длъжността. В тази връзка съдът намира за неоснователен довода, че в заповедта не са посочени фактическите основания за нейното издаване, което е нарушение на нормата по чл. 59, ал. 1, т. 4 от АПК. Фактическите основания за прекратяване на служебното правоотношение са описани в заповедта, като е конкретизирано материално-правно основание - чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл - съкращаване на длъжността. Налице е и точно описание на заеманата от А. длъжност.

Органът по назначаването не е длъжен да посочи мотиви защо се закрива една или друга структура в подчинената му администрация, защото това е свързано с оптимизацията на нейното функциониране. Не подлежи на съдебен контрол и въпроса дали действително е целесъобразно съкращаването заеманата от жалбоподателя длъжност. Това обстоятелство е свързано с по-доброто и оптимално функциониране на ведомството, което изцяло зависи от преценката на ръководителя на съответната администрация.

Независимо от тези правни аргументи, настоящият съдебен състав намира, че в разглеждания казус, е налице достатъчно обоснована мотивировка, изложена в описаните по-горе докладни записки, изготвени от подуправителя на НЗОК, който би следвало да е най-добре запознат с работата на учреждението и условията и начините за подобряването на ефективността на работата ѝ.

Настоящият съдебен състав намира, че не следва да поставя под съмнение или да анализира верността и целесъобразността на изложените в докладната записка пространни мотиви за извършването на процесната трансформация в дирекцията. Този документ отразява становището на подуправителя на НЗОК, който най-добре познава работата ѝ и може да направи най-адекватни предложения за оптимизация при постигане на целите, посочени в чл. 14 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, а именно: адекватно изпълнение на функциите на административната структура или звено, по-добро изпълнение на целите на административната структура и промяна в организацията и/или обема на работа, т.е. извършената реорганизация не е самоцелна и не е била насочена към преднамереното уволнение на А..

Като допълнителен аргумент в подкрепа на този извод се явява обстоятелството, че в много от дирекциите от общата и специализираната администрация на НЗОК, а именно

дирекция "Медицински изделия и помощни средства", дирекция "Бюджет и финанси", дирекция "Лечение в Б. и чужбина и трансгранично здравно обслужване" и дирекция "Международна дейност и координация на системите за социална сигурност" има назначени повече от един държавен служител на длъжност „юрисконсулт“ и „главен юрисконсулт“. Очевидно назначаването на допълнително служители с юридическо образование е необходимо в звената на НЗОК, където те да изпълняват дейности, според придобитата образователна степен и квалификация.

Без значение в случая е и обстоятелството, дали към настоящия момент на новоразкритата длъжност „главен юрисконсулт“ в отдел „Л.“ е назначен конкретен служител, противно на въведените с жалбата оплаквания. За да може да бъде назначен служител е необходимо първо да бъде извършена трансформация, чрез съкращаване на една щатна бройка и разкриване на нова и промяна в длъжностното разписание, което в случая е направено. Кога и кое лице ще бъде назначено на новоразкритата длъжност е въпрос отново на оперативна самостоятелност на органа по назначаването, която е неотнормирана към спора за законосъобразността на прекратяването на служебното правоотношение във връзка със съкращаването на длъжността, заемана от жалбоподателя, противно на доводите, наведени в жалбата.

В процесния казус не се спори, че с описаната по-горе докладна записка са предложени и съответно одобрени от органа по назначаването критерии за подбор на служителите, които е следвало да бъдат съкратени. Подборът на служителите не е законово уредена процедура, която трябва да бъде проведена като част от производството за прекратяване на служебните правоотношения по чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл. Извършването на подбора е въпрос на целесъобразност и тъй като има отношение единствено към оптимизиране на изпълнението на служебната дейност, поради което съдът намира за лишени от правна опора оплакванията, че А. е имала по-висока квалификация и по-голям професионален опит. Органът по назначаването има оперативна самостоятелност да утвърди собствени критерии, по които да извърши подбор на държавните служители, които следва да бъдат съкратени в хипотезата на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл. В случая Управителя на Националната Здравно-осигурителна каса е приел, че на работа следва да отпаднат служителите, с най-малко служебен стаж в НЗОК, тъй като по-дългогодишните служители разполагат с натрупан опит и познаване на вътрешните процеси, което е съществено за нормалното функциониране на дейностите в отдела в условията на намален състав, т.е. при процесното съкращаване са спазени предварително утвърдените критерии.

Не съществува и законово задължение, при извършване на съкращения на структурни звена в дадена администрация, на съкратените служители да се предложат други подходящи длъжности или да им се предложи да заемат незаети длъжности. Т. решение е отново въпрос на целесъобразност и имайки отношение единствено към оптимизиране на изпълнението на служебната дейност, неговата законосъобразност не се проверява от съда при оспорването на административния акт.

Независимо от изложеното съдът намира, че служебното правоотношение на жалбоподателя е прекратено в нарушение на административнопроизводствените правила. Съобразявайки съдебната практика на ВАС (вж. решение № 5760 от 14.06.2022г. на ВАС по адм. д. № 1959/2022г., решение № 1204 от 27.01.2020г. на ВАС по адм. д. № 5536/2019г., и мн.др.) съдът намира, че изначалното изключване на заемашите длъжност по служебно правоотношение от кръга на лицата с привилегия да ползват

закрила при прекратяване на правоотношенията им със съответния работодател, поради липсата в ЗДСл на уредба, аналогична на тази по чл.333, ал.1, т.3 от КТ, компрометираща, както принципа на равно третиране на базата на установен обективен критерий, отнасящ се до здравето и живота на личността, така и основния принцип за стабилитет при изпълнението на държавната служба като елемент от статута на държавния служител съгласно чл.18 ЗДСл. Сам по себе си видът на правоотношението, по което лицата с увреждания полагат труд срещу възнаграждение, не би могъл да се възприеме като обективна причина или законно преследвана цел, която да обосновава разлика в третирането на лицата, полагащи труд по трудово, респ. по служебно правоотношение. Поради това жалбоподателят също следва да се ползва от закрилата по чл.333, ал.1, т. 3 от КТ. Както бе посочено по-горе, по делото е представен амбулаторен лист /л.24/ № 7989/12.08.2024г., от който е видно че на В. А. е поставена диагноза „генерализирана тревожност“.

Съгласно чл.333, ал.1, т.3 от КТ в случаите по чл.328, ал.1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването.

Няма спор, че основанието, на което е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя - чл.106, ал.1, т.2 от ЗДСл (съкращаване на длъжността), е идентично с основанието по чл.328, ал.1, т.2, предл. второ от КТ (съкращаване на щата).

С Наредба № 5 от 20.02.1987г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл.333, ал.1 от КТ, са определени болестите, за които се прилага закрилата по чл.333 от КТ, респективно и при прекратяване на служебно правоотношение, като сред тях е и психично заболяване (чл.1, ал.1, т.5).

На В. А. е оставена диагноза „генерализирана тревожност“ /Наредбата не изброява конкретни диагнози, а използва обща категория/, която попада в категорията „психично заболяване“, и следователно може да даде основание за закрила по чл.333 от КТ.

В настоящия случай, основното възражение на ответника по жалбата във връзка с предварителната закрила по чл. 333 от КТ е, че същият не е знаел за заболяването на жалбоподателя, тъй като не е бил информиран от него за това. Възражението е неоснователно /така в Решение № 6628/21.06.2023г. по адм.дело № 142/2023г. по описа на ВАС/.

Съгласно чл. 1, ал. 2 от Наредба № 5/1987г. предприятието е длъжно да събира предварителна информация от работниците, които са определени за уволнение, страдат ли от болести, посочени в ал.1. Анализът на тази разпоредба сочи, че информацията дали конкретен работник/служител страда от болест, която му дава право на закрила по чл. 333 от КТ, се събира от работодателя/органа по назначаване непосредствено преди издаване на акта за прекратяване на трудовото/служебното правоотношение, когато се определи кои работници или служители предстои да бъдат уволнени. Ангажимент на работодателя е да изиска такава информация преди да постанови заповедта за уволнение с цел изпълнение на процедурата, предвидена в Наредба № 5/1987г. и предварително получаване на съответното разрешение от Инспекцията по труда. Този извод се подкрепя и от нормата на чл. 2 от Наредба № 5/1987г. според която работниците, които страдат от болестите, посочени в чл.1, ал.1, са длъжни при поискване да представят в предприятието медицински документи (епикриза, медицинско удостоверение и др.) от лечебно-профилактичните заведения, където се лекуват или се

водят на диспансерен учет. Здравословното състояние на физическите лица е част от особено чувствителните лични данни, които подлежат на обработване в изрично определени хипотези и при спазване на баланса на интереси, поради което не е възможно да се приеме, че служителят е бил длъжен по всяко време да информира своя работодател за своите заболявания. От друга страна органът по назначаване разполага с възможност да изисква изрично подобна информация в процедурата по едностранно прекратяване на служебно правоотношение, за да осигури спазване на изискванията за закона за предварителна закрила при уволнение на определена категория лица.

В случая е установено, че липсва подобно искане, което съдът намира за нарушение на административнопроизводствените правила. Медицинският документ по делото доказва наличието на конкретно заболяване, т.к. не е налице нормативно изискване за форма за доказване на този юридически факт само с акт на ЛКК или ТЕЛК. От събраните в доказателства се установява, че А. е имала право на предварителна закрила, от което следва, че допуснатото нарушение се явява и съществено, защото е довело до издаване на заповедта, без да ѝ е предоставена такава.

Разбира се, при бездействие, изричен отказ или умишлено затаяване на информация от работника или служителя, работодателят няма възможност да проверява във всеки един случай на уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, т. 3, т. 5 и т. 11 КТ и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, ако не разполага с информация от преди това, дали служителят или работникът страда от някоя от болестите по чл. 1 от Наредба № 5/87 г., нито правото да ги задължава да преминат на задължителни медицински преглед преди прекратяване на трудовото правоотношение за наличие на заболяване от вида на тези, за които се прилага закрила по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ. От друга страна, работодателят няма как и да принуди работниците или служителите, ако не желаят, да му предоставят резултатите от медицински прегледи, нито има право да ги изиска от медицинските специалисти (вж. решение № 246 от 12.07.2013 г. на ВКС по гр. д. № 711/2012 г., IV г. о., ГК).

В случая обаче, преди да пристъпи към прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя, доколкото основанието за това е именно съкращаване на длъжността, органът по назначаването е следвало да изиска от А. да посочи дали страда от някоя от болестите, посочени в чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5/1987 г. и ако служителят посочи, че страда от такава, да поиска той да представи и съответните медицински документи, от които се установява това обстоятелство. В настоящия случай това не е сторено, като по този начин са пряко засегнати правата на уволнения държавен служител, който е бил лишен от възможността да се ползва от предоставената му от закона предварителна закрила. Това процесуално нарушение е съществено по своя характер и е самостоятелно основание за отмяна на оспорената заповед.

По изложените съображения, жалбата се явява основателна, а оспорената заповед – незаконосъобразна. Като такава, последната следва да бъде отменена.

Предвид изхода на делото, е основателно искането на жалбоподателя за присъждане на съдебно-деловодни разноски и заплатено адвокатско възнаграждение, съобразно представен списък в общ размер на 1934,88 евро, от които – 1533,88. за заплатено адвокатско възнаграждение и 404 евро за депозит за допуснатата съдебно-икономическа експертиза .

Мотивиран от горното и на основание чл. 172, ал. 2, пр. 4 от АПК, **Административен Съд С. - град, I отделение, 18-ти състав,**

## **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** по жалба на В. А. А. Заповед № ЧР-539/01.07.2025г. на Управител на Националната здравноосигурителна каса (НЗОК), с която на основание чл.106, ал.1, т.2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение, считано от датата на връчване на заповедта, поради съкращаване на длъжността.

**ОСЪЖДА** Националната здравноосигурителна каса да заплати В. А. А., ЕГН [ЕГН] сумата от 1934,88 евро, представляваща разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба, в 14 - дневен срок от съобщаването му на страните пред Върховен административен съд на Република Б..