

РЕШЕНИЕ

№ 16307

гр. София, 10.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 75 СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: МАРИЯ ИВ. ИВАНОВА
АНГЕЛОВА

при участието на секретаря СНЕЖАНКА К. КИРИЛОВА
като разгледа докладваното от МАРИЯ ИВ. ИВАНОВА АНГЕЛОВА
Гражданско дело № 20221110167139 по описа за 2022 година

Предявени обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал.1, т. 1, 2 и 3 от КТ във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ.

Ищецът-Р. П. К. излага в исковата молба, че на 29.01.2021 год. между нея и „СБАЛДБ. И.М.“ ЕАД е сключен Трудов договор №ЧР-09-58/29.01.2021 год., по силата на който, считано от 01.02.2021 год., е изпълнявала длъжността „медицинска сестра“, а по силата на Допълнително споразумение №ЧР-09-79/02.03.2021 год., считано от 01.03.2021 год., е изменено мястото на работа-в приемен кабинет. Сочи, че на 05.08.2022 год. е получила от представител на работодателя покана за даване на обяснения, по реда на чл. 193, ал.1 от КТ, във връзка с постъпила докладна записка от 03.08.2022 год. по повод преждевременното ѝ напускане на работното място на 30.07.2022 год., с половин час по-рано от установеното ѝ работно време, а на 03.10.2022 год., втора покана. Твърди, че трудовият ѝ договор е прекратен със Заповед РД № 20-226/10.10.2022 год. на основание чл. 330, ал.2, т.6 от КТ, вр. с чл. 188, т.3 вр. с чл. 190, ал.1, т. от КТ. Твърди, че заповедта за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение е незаконосъобразна, тъй като не е извършила нарушения на трудовата дисциплина, не са спазени императивните изисквания на закона, като обясненията ѝ не са били взети предвид при налагане на дисциплинарното наказание, както и че не са спазени сроковете за налагане на дисциплинарното наказание. Поддържа, че на 30.07.2022 год., около 19:30 часа е получила обаждане от своя баща,

който е бил с влошено здравословно състояние, което е наложило преждевременното ѝ напускане на работното място, но след като е уведомила дежурния лекар и след проведена телефонна комуникация с медицинската сестра, която е следвало да поеме смяната. Излага, че не отговаря на обективната действителност изложеното в заповедта, че на дата 26.09.2022 год. е проявила „ненужно емоционално, грубо и дори истерично поведение“, тъй като е направила забележка на санитарите във връзка с неизпълнение на задълженията им. Моли заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ да бъде отменена, да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност, както и ответникът да бъде осъден да ѝ заплати сумата от 1124,40 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа за периода от 11.10.2022 год. до 07.11.2022 г.. Претендира направените по делото разноски.

Ответникът-СБАЛДБ. И.М. ЕАД, в срока за отговор на исковата молба, оспорва предявените искове. Твърди, че ищцата е реализирала всички описани в заповедта нарушения. Твърди, че срокът за налагане на дисциплинарното наказание е спазен, тъй като в периода от извършване на дисциплинарното нарушение-30.07.2022 год. и налагането на наказанието-11.10.2022 год. ищцата е ползвала отпуск, който по смисъла на чл. 194, ал.3 от КТ прекъсва срока за налагане на дисциплинарното наказание.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите на страните, с оглед разпоредбата на чл. 235, ал. 2 от ГПК, приема за установено от **фактическа страна** следното:

Не се спори между страните, че между тях е съществувало трудово правоотношение по силата на трудов договор, по силата на който ищцата Р. П. К. е заемал длъжността „медицинска сестра“, с място на работа в приемен кабинет.

В длъжностната характеристика за заеманата от ищцата длъжност е посочено, че трудовите задачи и задължения, характеризиращи съдържанието на длъжността са: извършва манипулации, лечебни процедури и организира диагностични изследвания на пациенти, назначени от лекаря; 2. Подпомага дейността на лекаря в кабинета при осъществяването на консултативни прегледи на пациенти; 3. Асистира на лекаря при извършване на съответните видове манипулации; 4. Поддържа контакт с пациентите; 5. Следи за реда на повикване на пациентите, като се съобразява с тяхното здравословно състояние и възраст; 6. Подпомага пациентите при тяхното ориентиране и придвижване между кабинетите в лечебното заведение; 7. Осъществява контрол върху работата на санитарите в кабинета; 8. Следи за стерилността на ползваните при работа медицински инструменти; 9. Осъществява текущ контрол за спазване на хигиенните изисквания; 10. Поддържа връзка с дежурните лекари в лечебното заведение; 11. Своевременно и пълно попълва медицинската документация по указания и назначение от лекаря; 12. Отговаря за ежедневно вписване на приети и изписани пациенти в електронната система; 13. Изпълнява и други задължения, възложени от старшата

медицинска сестра, от лекаря или от началника на ДКБ, свързани с работата ѝ. В Раздел Подчиненост, връзки и взаимодействия е посочено, че в ежедневната работа медицинската сестра е подчинена на старшата медицинска сестра на ДКБ или съответно на лекаря, който работи в кабинета.

С Докладна записка от Б.Б.-старша медицинска сестра в ДКБ на СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД до изпълнителния директор на СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД, последният е уведомен, че на 30.07.2022 год., около 19:30 часа, ищцата е напуснала работното си място с 30 минути по-рано от края на смяната си и е оставила без надзор приемния кабинет, без да уведоми за това прекия си ръководител или да бъде заместен от колега.

На 05.08.2022 год. от Р. П. К. са поискани обяснения във връзка с преждевременното напускане на работното място на 30.07.2022 год., около 19,30 часа.

На 06.08.2022 год. от Р. П. К. са дадени обяснения, в които посочва, че на 30.07.2022 год., около 19,30 часа, ѝ се е обадил баща ѝ, който не бил добре, тя се е притеснила и се е обадила на колежката ѝ, която е трябвало да я смени, за което е уведомила дежурен лекар.

В писмени сведения от д-р М.Г.Х. е посочено, че на 26.09.2022 год., към 10 часа, при подготовката на документи за прием на дете и в присъствие на неговата майка между ищцата и здравен асистент В. П. е възникнал спор, при който Р. К. е изкрещяла: „Аз съм днес на работа, махни се от мястото ми пред компютъра и иди да седнеш на другия стол“ и грубо е издърпала амбулаторната тетрадка от ръцете на В. П., в която записвала пациентите.

В писмени сведения от П.Х. е посочено, че на 26.09.2022 год. ищцата му е казала да почисти Ковид фургона. Изложено е, че при почистването е изхвърлил направени тестове, след което Р. К. му е повишила тон пред пациенти и посочва, че ако последните ги е нямало „тя щеше да ми скача на бой беше много агресивна. Също така когато бях нощна и в 6:30 сутринта тя се заключи в приемен кабинет по време на работа да спи аз чукнах на вратата за да взема закуската си но тя се направи на луда чаках 30 мин. Пак чукнах и тя се ядоса че я събудих и от тогава само се държи с мен грубо“.

С Докладна записка от 28.09.2022 год. до изпълнителния директор на СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД от Б.Б.-старша медицинска сестра в ДКБ на СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД д-р Б.З. е уведомен, че на 26.09.2022 год., че медицинска сестра в приемен кабинет-Р. К. се е отнесла грубо и арогантно към кандидат за постъпване на работа в приемен кабинет-В. П. по време на преглед, пред пациент и д-р М.Х., както и че по-късно, в същия ден е получила и второ оплакване за „викане като истеричка и юркане“ от санитар П. Х., тъй като последния не е могъл да изчисти приемния кабинет, поради това, че по време на нощно дежурство Р. К. имала навика да

се заключва в кабинета.

На 03.10.2022 год., в 6,50 часа, на Р. П. К. е връчена покана за даване на писмени обяснения във връзка с това, че на 26.09.2022 год. се е отнесла грубо и арогантно към кандидат за постъпване на работа в приемен кабинет-В. П. по време на преглед, пред пациент и д-р М.Х.; че по време на почистване на ковид фургона от П. Х.-на длъжност санитар се е държала грубо и с непозволен тон, че по време на нейни дежурства са намирани фасове в коша за пране от санитарите и за грубо и арогантно поведение към П. Х.-санитар. На 03.10.2022 год. ищцата е дала обяснения.

Със Заповед РД №20-226/10.10.2022 год. на Изпълнителния директор на СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД на Р. П. К. е наложено дисциплинарно наказание уволнение за това, че на 30.07.2022 год. е напуснала преждевременно работното място, преди изтичане на работното време, на 26.09.2022 год. се е отнесла грубо и арогантно с кандидат за постъпване на работа в приемен кабинет на болницата-пред пациент и в присъствието на д-р М.Х., както и със санитарите П. Х. и П. Х.а, както и за това, че спи на работното си място. В заповедта е посочено, че с тези си действия ищцата е извършила системни нарушения на трудовата дисциплина в периода от 30.07.2022 год. до 30.09.2022 год., поради което и на основание чл. 188, т.3 от КТ вр. с чл. 190, ал.1, т.3 от КТ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

Видно от молба от 01.08.2022 год. на Р. П. К. е разрешено ползването на 10 дни платен годишен отпуск, считано от 08.08.2022 год.

В свидетелските си показания на Б.К.Б. излага, че работи като старша медицинска сестра в СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД, в педиатрия, в диагностично консултативен блок, приемен кабинет. Твърди, че в края на месец септември е била уведомена от служител на регистратура, че Р. К. е напуснала работното си място около половин час преди края на работния ден. Твърди, че не е била уведомявана от Р. К. за това. Излага, че е ставала свидетел на грубо и арогантно отношение на ищцата към екипа, с който работи, и родители на деца пациенти. Твърди, че ѝ е докладвано от служители на регистратура и от дежурни лекари, че Р. К. спи по време на нощни дежурства и се е заключвала в кабинета.

Свидетелят М.Г.Х. излага, че работи в СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД, като педиатър в приемен кабинет. Установява се, че е работила заедно с ищцата в приемен кабинет и на 26.09.2022 год. е станала свидетел на грубо отношение на Р. К. към лице, което се е обучавало за работа в приемния кабинет. Твърди, че по време на преглед, в присъствието на дете и придружаващия го родител ищцата с много висок, неподходящ тон, истерично е казала на обучаващата се да напусне мястото, да седне на другия стол и рязко е издърпала от ръцете ѝ амбулаторния журнал.

В показанията си П. Х. Мустафов излага, че работи като санитар в СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД. Твърди, че през месец септември Р. К. го е накарала да

изчисти Ковид фургона, в който е имало направени тестове, без да му каже да не ги изхвърля, поради което той ги е изхвърлил. Установява се, че след като е разбрала това ищцата е започнала да се държи много агресивно и да му повишава тон. Твърди, че отново през месец септември, по време на дежурство е трябвало да изчисти приемния кабинет, но вратата е била заключена. Излага, че е изчакал 15 минути, почукал е отново, но не му е отворено, а врата била отворена след около още 7 минути. Твърди, че си е личало, че става от сън, за което съди по това, че е бил сменил чаршава, но след отварянето на вратата той бил намачкан.

В свидетелските си показания К.Н.Н твърди, че познава ищцата от месец февруари 2021 год., а трудовите ѝ правоотношения със СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД са прекратени на 01.06.2022 год.. Твърди, че в периода, в който са работили заедно ищцата е изпълнявала стриктно задълженията си, като тя не е ставала свидетел на конфликти.

От показанията на свидетеля И.В.Р. се установява, че работи като организатор медицинска документация звено „Регистратура“ в СБАЛ по детски болести „И.М.“ ЕАД, както и че познава Р. К.. В показанията си свидетелят установява, че на 30.07.2022 год. ищцата си е тръгнала в 19,30 часа-преди приключване на работното време, преди да дойдат лекар и неин колега, като не е уведомила никой. Твърди, че не е уведомила и дежурен лекар. Заявява, че не знае дали ищцата е спяла по време на дежурства, но след 1,30 часа приемния кабинет винаги е бил заключен, което е налагало да чука предварително, при информация, че идва линейка. Твърди, че често е била нощна смяна с Р. К. и спешния кабинет винаги е бил заключен.

При така установената фактическа обстановка съдът приема от **правна страна** следното:

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

Между страните в настоящото производство е възникнало безсрочно трудово правоотношение по силата на трудов договор №ЧР-09-58/29.01.2021 год.. При действието на сключения трудов договор за нарушения на трудовата дисциплина работодателят има правото да наложи предвидените в чл. 188 от КТ дисциплинарни наказания. Съгласно разпоредбата на чл. 192, ал. 1 от КТ дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или от определено от него длъжностно лице. С атакуваната заповед работодателят е упражнил дисциплинарните си правомощия и е прекратил трудовото правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ. Законосъобразността на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание предполага тя да е издадена в рамките на специално дисциплинарно производство и да е съставена в определена форма. Следва да се установи и съществуването на посочените в нея основания.

Реализирането на дисциплинарната отговорност на работниците и служителите

предполага провеждането на специално производство, което гарантира, че налагането на визираните в чл. 188 от КТ наказания ще бъде извършено след установяване на всички факти и събирането на всички доказателства, като едно от тези доказателствата са обясненията на служителя. Освен средство за събиране на доказателства, обясненията са и средство за защита, тъй като именно чрез изискването им работникът или служителят се информира за започналото против него дисциплинарно производство и за нарушенията, за които ще бъде ангажирана отговорността му. Съгласно чл. 193, ал. 1 от КТ работодателят преди да наложи дисциплинарно наказание следва да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения. В закона не е предвидена форма, в която да бъдат изискани обяснения във връзка с образуване на дисциплинарно производство за констатирани нарушения. Доколкото искането на обяснения следва установяване на нарушението, то обяснения следва да бъдат поискани именно за него, като дадените в друга връзка обяснения не могат да бъдат взети предвид. По делото са представени доказателства, че работодателят е поискал обяснения от ищцата относно преждевременното ѝ напускане на работното място на 30.07.2022 год. около 19,30 часа, относно грубо и арогантно отношение към кандидат за постъпване на работа в приемен кабинет-В. П., по време на преглед, пред пациент и д-р М.Х., относно грубо държание и с непозволен тон спрямо санитар П. Х., по време на почистване на Ковид фургон, относно намерени фасове в коша за пране от санитарите и за грубо и арогантно поведение към П. Х.-санитар. От обясненията дадени от ищцата е видно, че тя е уведомена за кои нарушения ѝ се искат. С оглед на изложеното съдът намира, че с искането за даване на обяснения работодателят е изпълнил задължението си да поиска обяснения за конкретните нарушения.

Съгласно разпоредбата на чл. 195, ал. 1 от КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. В мотивационната част на заповедта е посочено, че дисциплинарното наказание е наложено за това, че на 30.07.2022 год. е напуснала преждевременно работното място, преди изтичане на работното време, което е нарушение по смисъла на чл.187, ал.1, пр.2 от КТ-преждевременно напускане на работа, за това, че на 26.09.2022 год. се е отнесла грубо и арогантно с кандидат за постъпване на работа в приемен кабинет на болницата-пред пациент и в присъствието на д-р М.Х., както и със санитарите П. Х. и П. Х.а, както и да спи на работното си място, което е нарушение по смисъла на чл. 187, ал.1, т.10 от КТ, във връзка с утвърдения със заповед на изпълнителния директор, на 18.08.2021 год., Етичен кодекс на болницата. Нарушенията са квалифицирани като системни нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190, т. 3 от КТ.

На първо място съдът намира възраженията на ищцата, че не са спазени установените срокове за налагане на дисциплинарното наказание за неоснователни.

Правото на работодателя да наложи дисциплинарно наказание за извършени нарушения на трудовата дисциплина може да бъде упражнено не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Под откриване на нарушението следва да се има предвид моментът на узнаване от субекта на дисциплинарната власт за нарушението на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци - субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, съществените индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. Именно в рамките на двумесечния срок от откриването на нарушението, т.е. от установяване на посочените съществени елементи от конкретния негов фактически състав, работодателят следва да извърши, ако прецени за необходимо, съответните необходими допълнителни проверки за пълното изясняване на случая. Той е длъжен и да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения, за да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание и да определи вида му.

От събраните по делото доказателства се установява, че описаното в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание първо нарушение е доведено до знанието на изпълнителния директор на 03.08.2022 год. Законоустановения срок, в който работодателят е можел да наложи дисциплинарно наказание е изтекъл на 03.10.2022 год. С оглед разпоредбата чл. 195, ал. 3 от КТ дисциплинарното наказание се смята наложено от деня на връчване на заповедта или от датата на нейното получаване, ако е изпратена с обратна разписка. Ищцата е уведомена за заповедта на 11.10.2022 год. С изтичане на двумесечния срок от откриване на нарушението се преклудира правото на работодателя да наложи дисциплинарно наказание, поради което пропускането му води до незаконосъобразност на заповедта, с което е наложено. В случая обаче ищцата е ползвала 10 дни платен годишен отпуск, считано от 08.08.2022 год., който съгласно разпоредбата на чл.194, ал.3 от КТ прекъсва срока за налагане на дисциплинарното наказание. Останалите нарушения извършени през месец септември са доведени до знанието на субекта на дисциплинарна власт на 28.09.2022 год.. Предвид изложеното съдът намира, че процесната заповед е издадена в срока регламентиран в чл. 194, ал.1 от КТ.

На следващо място и според установената трайна съдебна практика на ВКС, системни нарушения на трудовата дисциплина са налице, когато работникът или служителят е извършил три или повече нарушения. По аргумент от чл. 189, ал. 2 КТ, системност е налице, когато и трите констатирани нарушения все още не са санкционирани или когато поне едното от тях не е санкционирано, а наказанието за останалите не са заличени по реда на чл. 197 или чл. 198 КТ, т. е. са извършени в рамките на една календарна година. Законодателят е посочил системните нарушения като основание, за което може да се налага най-тежкото дисциплинарно наказание - уволнение. Независимо от вида и тежестта на всяко отделно нарушение, те със своята

повторяемост обективно сочат значително виновно неизпълнение на трудовите задължения.

Законосъобразността на атакуваната заповед е поставена в зависимост от това от събраните по делото доказателства да се установи дали нарушенията, послужили като основание за налагане на дисциплинарно наказание, са извършени от ищеца виновно. Доказателствената тежест за установяване на твърденията за извършени нарушения е възложена на ответника, като указания в тази насока са дадени с доклада на делото по чл. 146 от ГПК. В изпълнение на задължението си ответникът е ангажирал доказателства извършените от ищцата нарушения. За да достигне до този извод съдът се съобрази с показанията на свидетелите, които кредитира като непосредствено възприети и обективни. От показанията на свидетеля И.Р. се установява, че на 30.07.2022 год. ищцата е напуснала работното си място в 19,30 часа-преди приключване на смяната ѝ, преди да дойдат лекар и медицинска сестра, която да я смени. Показанията на свидетелката кореспондират и с докладната записка от Д.Д.-заместник директор „АСД“, която е изготвена вследствие на извършена проверка в архива на системата за видеонаблюдение и в системата за контрол на достъпа и работното време, в която е посочено, че Р. К. е напуснала работното си място в приеман кабинет и територията на болницата в 19,33 часа, без да изчака смяната си от друга медицинска сестра. Следва да се посочи и че не се установи ищцата да е получила или искала разрешение от старшата медицинска сестра Б.Б., от чийто показания се установява, че не е била уведомена за това от Р. К., а от служител на регистратура. По отношение на твърдяното в заповедта грубото и арогантно отношение към кандидат за постъпване на работа бяха ангажирани гласни доказателства в лицето на д-р М.Х., която е присъствала на случая. Последващото нарушение, изразяващо се в грубо и невъздържано отношение също беше установено със свидетелските показания на П. Х., който видно от приетия като доказателство по делото график за месец септември 2022 год., е бил на работа на 26.09.2022 год.-датата на твърдяното нарушение.

Предвид изложеното съдът намира, че ищцата е извършила вменените ѝ нарушения на трудовата дисциплина, а ответникът е определил правилно тежестта на допуснатите нарушения. Преценката по чл. 189 КТ е задължителна за наказващия орган и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание. Дали същата е правилно извършена следва да се установи от съответствието между извършеното нарушение и наложеното наказание. При спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание съдът следва да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между наложеното дисциплинарно наказание и извършеното нарушение като вземе предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено, както и поведението на работника или служителя, като в случай, че при съобразяване на тези обстоятелства съдът констатира

несъответствие на наложеното дисциплинарно наказание с нарушението, дисциплинарното наказание следва да се отмени. В случая съдът приема, че с оглед характера на изпълняваната от ищцата работа, а именно медицинска сестра в приемния кабинет в СБАЛДБ. И.М. ЕАД, в която се лекуват пациенти деца изисква стриктно спазване на работното време респ. приемния кабинет да не бъде оставян без медицинско лице в него, с оглед евентуалните неблагоприятни последици върху здравето на децата. На следващо място длъжността на ищцата е такава, която изисква комуникативност, уважение към колегите, пациентите деца и техните родители, и изграждане на доверие както между служителите в болничното заведение, така и с пациентите, което от своя страна не допуска грубо и неприемливо поведение. Съдът, след като съобрази и дадените от ищцата писмени обяснения приема, че не е налице и критичност към извършените нарушения. Изложеното мотивира съда да приеме, че е налице съответствие между наложеното на ищцата най-тежко наказание „уволнение“ и извършените от нея нарушения. Налице са и визираните в заповедта системни нарушения на трудовата дисциплина.

Предвид изложеното съдът намира, че предявеният иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

Доколкото основателността на този иск е предпоставка за уважаване и на обективно съединените иски с правно основание чл. 344, ал. 2 и ал. 3 от КТ във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ, то те също следва да бъдат отхвърлени като неоснователни.

По разноските

Съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 3 от ГПК ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответника сумата от 1400 лева, представляващи направени по делото разноски.

Воден от горното

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **Р. П. К.**, ЕГН *****, с адрес: гр. /// иски с правно основание чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ вр. с чл. 225, ал. 1 КТ срещу **СБАЛДБ. И.М. ЕАД**, ЕИК ///, със съдебен адрес: гр. ///, за отмяна на уволнението извършено със Заповед РД № 20-226/10.10.2022 год. за възстановяване на ищцата на заеманата от нея длъжност „медицинска сестра“ и за заплащане на сумата от 1124,40 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 11.10.2022 год. до 07.11.2022 год, **като неоснователни и недоказани.**

ОСЪЖДА Р. П. К., ЕГН *** да заплати на СБАЛДБ. И.М. ЕАД, ЕИК
////, на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК сумата от сумата от 1400 лева (хиляда и
четиристотин лева), представляващи направени по делото разноси за адвокатско
възнаграждение.**

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски Градски съд в двуседмичен
срок от връчване на препис от него на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____