

РЕШЕНИЕ

№ 3985

гр. София, 16.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 113 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **ИЛИНА В. ЗЛАТАРЕВА
МИТЕВА**

при участието на секретаря **ГЕРГАНА ИВ. ДАНАИЛОВА**
като разглежда докладваното от **ИЛИНА В. ЗЛАТАРЕВА МИТЕВА**
Гражданско дело № 20221110159591 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 124 и сл. ГПК.

Образувано е по постъпила искова молба от Г. И. Т. срещу “Национална компания индустриални зони” ЕАД, с която при условията на обективно съединение са предявени искове с правна квалификация чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 във вр. с чл. 225 КТ.

Ищецата твърди, че за периода от 26.05.2022г. до 19.09.2022г. работела по трудово правоотношение с ответника на длъжност „главен експерт ОП“. Сочи, че със заповед с изх. № НКИЗ-0404/16.09.2022г. трудовото й правоотношение било прекратено на основание чл. 71, ал. 1 КТ Поддържа, че уволнението й е незаконно, тъй като към момента на издаването на уволнителната заповед уговореният между страните 1-месечен изпитателен срок в полза на работодателя бил изтекъл. Твърди, че получила брутно трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец преди уволнението (юли 2022г.) в размер на 2 496 лв., към която сума, съгласно уточнителна молба с вх. № 241370/08.11.2022г., следвало да се добавят и 315 лв. за ваучери за храна. При така изложените фактически твърдения иска от съда да признае уволнението й за незаконно и да постанови отмяната му, да я възстанови на заеманата длъжност „главен експерт ОП“ и да й присъди обезщетение за оставане без работа за периода от 19.09.2022г. до 19.03.2023г. в размер на 16866 лв. Претендира разноски.

Ответникът оспорва предявените искове като неоснователни с конкретни съображения, че процесното трудово правоотношение било прекратено законосъобразно и при наличие на основанията по чл. 71, ал. 1 КТ. Твърди, че в трудовия договор между страните е уговорен 6-месечен изпитателен срок, но на 23.06.2022г. бил подписан втори по

ред трудов договор №ЧР-Н142 с посочена в него дата 26.05.2022г., който се различавал само по уговорения по-кратък 1- месечен изпитателен срок. В тази връзка оспорва представения от ищеца с исковата молба трудов договор като антидатурн, с неистински номер и недействителен поради противоречието му със закона и добрите нрави. При условията на евентуалност поддържа недействителност на клаузата, с която е уговорен едномесечен изпитателен срок на същите основания. Позицията се на заобикаляне на закона и злоупотреба с право от страна на работника. Твърди, че искът по чл. 344, ал. 1 т. 3 КТ следва да бъде отхвърлен и поради липсата на доказателства за оставането на ищеца без работа. Не оспорва първоначално посочения от ищеца размер на брутното трудово възнаграждение за м. юли 2022г. като последен пълен отработен месец преди уволнението. Оспорва твърдението на ищеца, че сумата за ваучери за храна е постоянен елемент от трудовото възнаграждение. Претендира разноски.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и въз основа на събраните доказателства **намира следното от фактическа страна:**

По делото не се спори, че между страните е било налице безсрочно трудово правоотношение със срок за изпитване в полза на работодателя, по силата на сключен Трудов договор № ЧР-Н-142/26.05.2022 г. за длъжността „Главен експерт“ в Дирекция „Обществени поръчки и инженерно осигуряване“, както и че трудовото правоотношение е прекратено със заповед № нкиз-0404/16.09.2022г. на основание чл. 71, ал. 1 КТ считано от 19.09.2022г.

Представен е Трудов договор № ЧР-Н-142/26.05.2022 г. за длъжността „Главен експерт“ в Дирекция „Обществени поръчки и инженерно осигуряване“ между „Национална компания индустриални зони“ ЕАД като работодател и Г. И. Т. като служител, като в клаузата на чл. 1.3. страните са уговорили, че договорът се сключва с едномесечен срок за изпитване, уговорен в полза на работодателя, считано от датата на постъпване на работа 27.05.2022 г.

От ответника с отговора на исковата молба е представен препис от Трудов договор № ЧР-Н-142/26.05.2022 г. за длъжността „Главен експерт“ в Дирекция „Обществени поръчки и инженерно осигуряване“ между „Национална компания индустриални зони“ ЕАД като работодател и Г. И. Т. като служител, като в клаузата на чл. 1.3. страните са уговорили, че договорът се сключва с шестмесечен срок за изпитване, уговорен в полза на работодателя, считано от датата на постъпване на работа 27.05.2022 г. Преписът е оспорен от ищеца със становището в срока по чл. 312, ал. 2 ГПК. С оглед изявлението на процесуалния представител на ответника, че не разполага с оригинал на оспорения документи и на основание чл. 183 ал. 1 изр. последно ГПК преписът е изключен от доказателствата по делото.

Със заповед № ДС-487 от 11.07.2022г. е увеличено основното трудово възнаграждение на Г. И. Т. от 2 000 на 2 400 лв.

От представено и неоспорено копие на части от трудова книжка на Г. И. Т. се

установя, че същата е заемала длъжността „Главен експерт“ с работодател „Национална компания индустриални зони“ ЕАД за периода 27.05.2022 г. до 19.09.2022 г., когато трудовото ѝ правоотношение е прекратено на основание чл. 71, ал. 1 КТ. В проведеното на 18.02.2023г. открито съдебно заседание по делото съдът е извършил оглед на оригинала на трудовата книжка на ищцата, при което е констатирал, че в същата няма отбелязване за това след процесното уволнение Г. И. Т. да е започнала работа по трудово правоотношение при друг работодател.

Между страните не се спори, поради което и с доклада по делото на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 ГПК е обявено за безспорно, че последното получено от ищцата брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец преди уволнението ѝ е за юли 2022г. Видно от представения фиш за този месец на Г. И. Т. е начислено трудово брутно трудово възнаграждение в размер на 2 496 лв. Във фиша се съдържа начисление и за ваучери за храна за 21 дни на стойност 315 лева.

От разпита на св. Е. Н. се установява, че като служител на длъжност „Управление на човешките ресурси“ при ответника същата познава Г. Т. Свидетелката изяснява, че лично отразила в програмния продукт „Стил“ реквизитите на трудовия договор на ищцата при постъпването ѝ на работе през м. май 2022г., в т.ч. стандартния за работодателя 6-месечен изпитателен срок. На 23.06.2022г. главният счетоводител ѝ предал екземпляри от вече подписани трудови договори на няколко служители, в т.ч. Г. Т., в които бил променен само срокът за изпитване от шест на един месец. Обяснил ѝ, че по нареждане на ръководството трябвало да подпише тези договори. След като свидетелката подписала трудовите договори същите били оформени като съгласувани и с юриста на дружеството. Главният счетоводител взел оригиналите на първоначално подписаните трудови договори с уговорен шестмесечен срок. Свидетелката сочи, че не е въвела промяната в изпитателния срок в програмния продукт „Стил“, тъй като за първи път в работата ѝ попадала в такава ситуация и не знаела как да постъпи. Изяснява, че само тя и главният счетоводител имали достъп до програмата „Стил“.

От казаното от свидетелката М. П. се установява, че същата познава ищцата, защото в трудовите ѝ задължения като юрист в ответното дружество се включвало и съгласуването на трудови договори. Разяснява, че два пъти се е подписвала за „съгласувал“ върху трудови договори с Г. Т. – при постъпването ѝ на работа през м. май 2022г. и на 23.06.2022г. На тази дата ѝ били представени трудови договори на няколко служители, в които клаузата за 6-месечен изпитателен срок били променена на 1-месечен такъв. Това не било обичайна практика и свидетелката първоначално отказала да се подпише, но след като ѝ разяснили, че това е волята на изпълнителния директор, подписала редактираната версия на трудовите договори, в т.ч. с Г. Т..

В разпита си свидетелката И. Н. Н. споделя, че познава Г. Т. като бивш неин колега в Патентното ведомство и впоследствие в „Национална компания индустриални зони“ ЕАД. Разяснява, че и при двамата работодатели свидетелката и ищцата работили под ръководството на д-р П. Н., който след като напуснал Патентното ведомство ги поканил да

започнат работа на конкретни длъжности при ответното дружество. Свидетелката сочи, че доколкото д-р П. Н. познавал работата на поканените от него служители със същите не се провеждало интервю, а беседа преди постъпването им на работа и сключените трудови договори били с едномесечен изпитателен срок. При разговор с Г. Т. тя й споделила, че изпитателният срок по трудовият ѝ договор бил едномесечен.

Съдът намра показанията на разпитаните свидетели за достоверни, тъй като, преценени по правилата на чл. 172 ГПК, същите са последователни, житейски и правно логични. Наличието на действащо или прекратено трудово правоотношение между свидетелите и ответника по делото не може да изключи изначално възможността същите да свидетелстват и да дава достоверни показания. Това обстоятелство е само индиция, че при преценка на свидетелските показания съдът следва да подходи с по-завишена критичност. В случая по делото липсват основание да се приеме, че свидетелите са недобросъвестни, респ. че показанията им изопачават фактите за които свидетелстват.

На следващо място от заключението по изготвената съдебно-техническа експертиза, което съдът кредитира, по делото се установява, че в модул „Личен състав“ на програмен продукт „Стил“ в папка „Приключени договори“ са намерени три записа за Г. И. Т. – „ЧР-Н-142-Трудов договор“, „ФС-487 -Допълнително споразумение“ и НКИЗ-0404- Заповед за прекратяване“. Според експертизата записът за трудовия договор е създаден на 25.05.2022г. в 13:48:31ч. с последна редакция на 19.09.2022г. 11:00:02ч., като въведеният срок за изпитване бил 6 месечен. По отношение на допълнителното споразумение вещото лице е посочило, че записът е създаден на 21.06.2022г. и е редактиран на 13.07.2022г. Записът на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е създаден на 19.09.2022г. в 11:00:02ч., като в 11:36:46ч. е редактиран.

Други доказателства не са ангажирани по делото.

При тези факти съдът приема следното **от правна страна**:

Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото правно основание се предпоставя от проявлението на следните материални предпоставки: **1)** да е налице валидно угово. клауза в трудовия договор, в която да е определена срок за изпитване в полза на работодателя, т.е. възможността в определен период от време, работодателят да може да извърши преценка дали работникът или служителя има квалификацията и може да изпълнява уговорените трудови функции; **2)** работодателят да е упражнил преобразуващото си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение чрез едностранно адресирано волеизявление до насрещната страна, което да е направено в уговорения срок за изпитване.

Безспорно е установено, че ищецът и ответникът са се намирали в трудово правоотношение за времето от 27.05.2022г. до 19.09.2022г. за длъжността „Главен експерт ОП“.

Спорът е концентриран върху това дали страните са били обвързани валидно от трудов договор с клауза за едномесечен или шестмесечен изпитателен срок, дали

антидатирането и подписването на втори трудов договор, който се различава само по краткия от първоначално уговорения между страните изпитателен срок влече нищожност на този договор, респ. на клаузата по чл. 70 КТ поради заобикаляне на закона и злоупотреба с право, нарушение на добрите нрави и нарушение на императивните правни норми на чл. 70, ал. 1 и ал. 5 КТ.

Както вече е изяснено последователно в съдебната практика на ВКС, вкл. с решение № 467/31.01.2014 г. по гр.д. № 2392/2013 г. на IV г.о. съгласно чл.62, ал.1 КТ трудовият договор се сключва в писмена форма за валидност. След приложението на чл. 183, ал. 2 ГПК единственият трудов договор в писмена форма между страните, чиято автентичност не се оспорва, предвижда едномесечен изпитателен срок. Изключеният от доказателствата препис от трудовия договор, предвиждащ 6-месечен изпитателен срок не е годно доказателствено средство и съдът не може да основе своите фактически и правни изводи въз основа на него (в този смисъл е и Решение № 32 от 28.07.2022 г. по т. д. № 522 / 2021 г. на Върховен касационен съд, 2-ро тър. Отделение). В конкретния случай записът на 6-месечният изпитателен срок като реквизит към трудовия договор с ищцата в софтуерния продукт „Стил“ е без обвързваща доказателствена сила, доколкото същият удостоверява изгоден за автора му -ответник в настоящето производство, факт в контекста на повдигнатия пред съда правен спор. Нещо повече, от заключението на СТЕ се установява, че в този запис е направена редакция, която в темпорално отношение съвпада с издаването на уволнителната заповед, и това е още един аргумент в подкрепа на извода за недоказаност на тезата на ответника за уговорен шестмесечен изпитателен срок между страните. Недопустимо е по арг. от чл. 164, ал. 1 т. 5 ГПК съдържанието на тази уговорка да се установява със свидетелски показания, а отделно от това от разпита на свидетелките Е. Н. С. и М. Л. П. по делото с категоричност се установява, че именно трудовият договор с уговорен едномесечен изпитателен срок отразява окончателната воля на страните, като няма данни или твърдения тази воля да е била опорочена. От събраните гласни доказателства чрез разпита на свидетелките Е. Н. С. и М. Л. П. по делото се доказва единствено основателност на оспорването на датата на трудовия договор, което, обаче, не влече недействителност на същия в неговата цялост и в частта на уговорения изпитателен срок. Както подробно се разяснява в Решение № 92 от 16.06.2020 г. по гр. д. № 421/2020 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение ако работодателят не представи или заяви че не е сключвал или не пази трудов договор, работникът може да докаже, както съставянето и подписването на договора, така и неговото съдържание с всички доказателствени средства. В случая работникът доказва съществуването на трудовото правоотношение между страните с твърдените от него реквизити с трудов договор в писмена форма, в който е предвиден едномесечен изпитателен срок, отразяващ актуалната воля на страните към 23.06.2022г., т.е. преди прекратяването на трудовото правоотношение между тях. Нещо повече, функцията на изпитателния срок е да провери годността на работника да изпълнява възложената му работа. Не е налице законова забрана този срок да бъде изменен по реда на чл. 119 КТ в по-кратък, като без правно значение за спазване на писмената форма при изменението е дали страните ще обективират волята си в друга редакция на трудовия договор, която отразява

свободно постигнатото между тях съгласие, или анекс. Както е посочено в Решение № 325 от 21.11.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1539/2010 г., III г. о., ГК, докладчик съдията С. Д. по взаимно съгласие на страните може да се изменя съдържанието на трудовия договор. Предмет на изменение може да бъде всяка договорна клауза, включително и тази за изпитване. Изменението може да се изрази в отмяна на договорна клауза, в допълване с нова клауза или в промяна на съществуваща клауза. Изменението, обаче, може да бъде само изрично чрез съвпадащи волеизявления на страните за конкретната клауза. Тъй като по правната си природа промяната на съдържанието на трудовото правоотношение по взаимно съгласие представлява сключване на нов договор между същите страни, промяната действа от момента на постигане на съгласието за нея и съответно от този момент престава да действа постигнатата предходна договорка, която е изменена с новата (виж Решение № 765 от 11.01.2011 г. по гр.д. № 228/2010 г. на Върховен касационен съд). Изменение на трудовото правоотношение, което е резултат на взаимно съгласие на страните, съставлява договор, по силата на който се внася промяна в един или повече елементи на съществуващо правоотношение. Основният трудов договор продължава да действа, но при уговореното ново съдържание. Решение № 1217 от 23.07.2002 г. по гр. д. № 1487/2001 г., III г. о. на ВКС, докладчик - председател на отделение Т. М.

Ето защо съдът намира, че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение между страните валидно е бил уговорен едномесечен изпитателен срок, а релевираните от ответника възраженията за недействителност на същия, респ. уговорката по чл. 70 КТ са неоснователни. Не е налице заобикаляне на закона, защото уговарянето на по-благоприятни условия на труд за престиращия работна сила с отпадането на облекчения ред за прекратяване на трудовото правоотношение в изпитателния срок, не е забранен резултат. Не е налице и противоречие с чл. 70, ал. 1 и ал. 5 КТ. Цитираните разпоредби въвеждат защита за по-слабата страна в трудовото правоотношение и тезата, че със съкращаването на изпитателния срок се стига до нарушаването им, е лишена от правна логика. Такава липсва и в тезата за злоупотреба с право от страна на работника, каквато не се доказва, а дори да се докаже принципно води не до нищожност на една клауза от договора, а до недаване на съдебна защита на страната, която черпи субективното си право от съответната клауза – арг. чл. 8 ЗЗД и чл. 289 ТЗ.

По изложените по-горе съображения съдът приема, че трудовото правоотношение между страните е прекратено незаконосъобразно от работодателя след изтичане на едномесечния изпитателен срок. Следователно конститутивният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и като такъв следва да бъде уважен.

Претенцията с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ е обусловена от изхода на делото по иска за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. След като обуславящият иск е основателен, то такъв се явява и обусловения.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225, ал. 1 КТ:

Ищцата претендира обезщетение за времето, през което е останало без работата

вследствие незаконосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение. Съгласно [чл. 225 КТ](#) при незаконно уволнение работникът или служителът има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. За да бъде присъдено обезщетение е нужно да са налице три предпоставки: да е налице противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищеца трудово правоотношение, ищецът да е претърпял вреди под формата на пропуснати ползи, изразяващи се в невъзможността да полага труд по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението и причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставянето без работа.

В случая се установи, че е извършено противоправно поведение от страна на работодателя, тъй като не са били налице предвидените в закона условия за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата. Във връзка с неполагането на труд в продължение на шест месеца е представено заверено копие на трудовата книжка на ищцата, като същата е представена и в оригинал за констатация в проведеното открито съдебно заседание по делото, от където се установява, че за периода 19.09.2022 г. – 19.03.2023 г. за ищцата няма данни за регистрирани трудови договори. Ответникът не е ангажирал доказателства въз основа на издаденото му съдебно удостоверение за това ищцата да е полагала труд при друг работодател, поради което и с оглед на обвързващата доказателствена сила на отразяванията в трудовата книжка, съдът намира възражението му в тази връзка за неоснователно. Страните не спорят, че последният пълен отработен месец е юли 2022г., като размерът на полученото брутно трудово възнаграждение за същия видно от представения фиш е бил 2496 лева. Няма спор в съдебната практика, че размерът на обезщетението по чл.344, ал.1, т.3 от КТ трябва да се определя съобразно чл.228, ал.1 от КТ. В brutното трудово възнаграждение по чл. 228 КТ се включват основното трудово възнаграждение и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер - предвидими и сигурни, определени в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор /Решение № 167 от 24.07.2013 г. по гр. д. № 1372/2012 г. на Върховен касационен съд/. Въпреки дадените й указания ищцата не ангажира доказателства в подкрепа на твърдението си, че начислението за ваучери за храна е с постоянен характер. Ето защо съдът намира, че сумата от 315 лв. не следва да се включва в базата за изчисление на обезщетението за оставане без работа. За период от 6 месеца дължимото се обезщетение по [чл. 225 КТ](#) от страна на работодателя е в размер на 14 976 лева. Безспорно е налице и причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането на ищцата без работа, с оглед на което ответникът следва да бъде осъден да й заплати същата сума, като за разликата над уважения до пълния предявен размер от 16 866 лв. предявеният иск е неоснователен и подлежи на отхвърляне.

По разноските:

При този изход на спора право на разноски имат и двете страни. Ищцата претендира заплатеното адвокатско възнаграждение в размер на 2 000 лв. съгласно представения договор за правна защита и съдействие, в който не е посочено каква част се отнася към частично уважения иск по чл. 344, ал. 1 т. 3 КТ. Ето защо съдът намира, че уговореният хонорар следва да се разпреди поравно по трите обективно съединени иска, при което съобразно уважената част от исовете в полза на ищцата следва да се присъдят общо 1925,29 лева за разноски.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1 т. 3 КТ ответникът е направил разноски в размер на 883,33 лева, от които съобразно отхвърлената част му се следват 98,98 лева.

Ответникът следва да бъде осъден да заплати държавна такса в размер на 759,04 лв.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на **Г. И. Т. с ЕГН ******* с адрес гр. от длъжността "главен експерт, ОП" в Дирекция "Обществени поръчки и инженерно осигуряване" при **„НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД с ЕИК 121706255** със седалище и адрес на управление гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ №1 извършено със Заповед № НКИЗ-0404 от 16.09.2022 г. на Изпълнителния директор.

ВЪЗСТАНОВЯВА **Г. И. Т. с ЕГН ******* с адрес гр. на основание чл. 344, ал., т. 2 КТ на заеманата до уволнението длъжност "главен експерт, ОП" в Дирекция "Обществени поръчки и инженерно осигуряване" при **„НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД с ЕИК 121706255** със седалище и адрес на управление гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ №1

ОСЪЖДА „НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД с ЕИК 121706255 със седалище и адрес на управление гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ №1 да заплати на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ на **Г. И. Т. с ЕГН ******* с адрес гр. **сумата от 14 976 лв.**, представляваща обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за оставане без работа вследствие незаконното уволнение за периода от 19.09.2022 г. до 19.03.2023 г., ведно със законната лихва върху тази сума от 02.11.2022г. до окончателното плащане, **КАТО ОТХВЪРЛЯ** иска за разликата над уважения до пълния предявен размер **от 16 866 лева**.

ОСЪЖДА „НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД с ЕИК 121706255 със седалище и адрес на управление гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ №1 да заплати **Г. И. Т. с ЕГН ******* с адрес гр. на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата **от 1925,29 лева** за разноски.

ОСЪЖДА Г. И. Т. с ЕГН ***** с адрес гр. да заплати на **„НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД с ЕИК 121706255** със седалище и адрес на управление гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ №1 на основание чл. 78, ал.

3 ГПК сумата от **98,98 лева** за разноси.

ОСЪЖДА „НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД с ЕИК 121706255 със седалище и адрес на управление гр. София, ул. „Ангел Кънчев“ №1 да заплати в полза на бюджета на стдебната власт по сметка на Софийски районен съд на основание чл. 78, ал. 6 ГПК сумата от **759,04 лева** за държавна такса за производството по исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ.

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

Съдия при Софийски районен съд: _____