

РЕШЕНИЕ

№ 3509

гр. София, 18.04.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 156 СЪСТАВ, в публично заседание на четвърти април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ВА

при участието на секретаря ЕД
като разгледа докладваното от ВА Гражданско дело № 20211110174003 по описа за 2021 година

РЕШЕНИЕ

18.04.2022 г., гр. София

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, I I Г. О., 156-ти състав, в открито публично заседание на четвърти април през две хиляди и двадесет и втора година, в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: ВА

при секретаря ЕД, като разгледа докладваното от съдия ВА гр. дело № 74003/2021 г. по описа на СРС, за да се произнесе, взе предвид следното:

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

Подадена е искова молба от КР. СТ. М. срещу „.....“ АД, като се твърди, че между страните било възникнало трудово правоотношение по силата на Трудов договор от 11.12.2007 г. за длъжността „Инженер хидравлични и пневматични машини“. Поддържа, че с предизвестие от 26.10.2021 г., работодателят го бил известил, че ще прекрати трудовото

правоотношение поради съкращаване в щата, като в последствие била издадена Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № 572/27.10.2021 г. Навежда доводи, че бил подписал двата документа под силен стрес, като му била казано, че дружеството не можело да прекрати функциите на длъжността, тъй като били предмет от дейността на дружеството на функциите преминавали към колеги на ищеца. Излага съображения, че при връчването на предизвестieto и заповед имало съвсем кратък период, поради което работника или служителя не можело да се запознае с фактите и да упражни правото си на защита, което било в противоречие с правилата и духа на КТ. Развива аргументи, че предизвестieto не притежавало необходимото съдържание, което обосновава подробно, като сочи, че не било ясно кой представлява работодателя – изпълнителя директор, началник на отдел или друго лице, съответно в какво качество действа лицето и оправомощено ли е да прекратява трудови правоотношения и на какви основания. Освен това липсвали каквито и да било писмени доказателства за надлежно решение на управителния орган на ответника или заповед във връзка със съобщени на ищеца структурни промени. Твърди, че в заповедта за уволнение не било надлежно посочено решение на управителния орган. Навежда доводи по отношение начина на прекратяване на трудово правоотношение на основание чл. 328, ал. 1 КТ. Излага съображения, че уволнителната заповед нямала изискуемото от закона съдържание, което аргументира подробно. Твърди, че към момента на връчването на заповедта за уволнение не било ясно какви са структурните промени в дружеството, нито дали е налице ново щатно разписание, което следвало да бъде упоменато. Соци, че към него имало персонално отношение от трети лица за спора, а освен това понастоящем ответното дружество продължавало да търси и набира лица на длъжността от която бил уволнен. Поддържа, че извършеното уволнение незаконно и следва да бъде отменено, като бъде възстановен на длъжността, която е заемал преди незаконното уволнение. Навежда доводи, че брутно му трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец, който предхожда месеца на уволнението било в размер на 1445,16 лева, поради което му се дължало обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение в размер на 8670,96 лева за периода 28.10.2021 г. до 28.04.2022 г. Исква уволнението да бъде признато за незаконно и да бъде отменено, както и да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност, като ответника бъде осъден да заплати и претендираното обезщетение, както и сторените деловодни разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е подаден отговор на искова молба, като предявените искове се оспорват изцяло. Твърди, че между страните е било налице трудово правоотношение по посочения трудов договор, което е било изменяно с допълнителни споразумения, но сочи, че процесното уволнение е извършено законно. Поддържа, че нямало законова пречка да се връчат на ищеца едновременно предизвестieto за прекратяване на трудовия договор и уволнителната заповед. Навежда доводи, че нито предизвестieto, нито уволнителната заповед страдали от пороците твърдени от ищеца, като излага съображения във връзка със съдържанието на последните. Излага съображения, че двамата документа били подписана от ЕГ, която заемала длъжността „Мениджър човешки ресурси“, като била пълномощник на изпълнителния директор, за което имало и надлежно

пълномощно. Обосновава, че не било необходимо в документите да се посочва конкретното лице, респ. качеството му в което ги подписва. Излага съображения за правата който пълномощницата можела да упражнява от името и за сметка на изпълнителния директор на работодателя, като прави извод, че същата е имала надлежна представителна власт. Сочи, че КТ бил предвидил срокове за обжалване на заповедите на работодателя, поради което последният нямал за задължение да посочи дали и пред кого подлежат на обжалване. Твърди, че с оглед посоченото в заповедта за уволнение основание, то последното било достатъчно ясно и точно конкретизирано, като сочи, че изискванията за мотивиране на заповедта били само в хипотезата на чл. 195 КТ, която разпоредба била неприложена за настоящият случай. Поддържа, че е налице реално съкращаване в щата на една щатна бройка на длъжността заемана от ищеца, преди да му бъде връчена уволнителната заповед, като било и утвърдено ново щатно разписание. Навежда доводи, че съкратената щатна бройка била единствена, поради което не се налагало извършването на подбор по чл. 329 КТ. Излага съображения, че с оглед неоснователността на претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, то и другите претенции били неоснователни. Иска отхвърляне на предявените искове. Претендира разноски.

Съдът, като съобрази правните доводи на страните, събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното:

СРС, 156-ти състав е сезиран с първоначално обективно, кумулативно съединени конститутивни искове и осъдителен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Тежестта на доказване, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело. Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на основание съкращаване в щата се предпоставя от проявлението на следните юридически факти – **1)** съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на трудовите задължения, които тя включва, да е реално; **2)** моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; **3)** компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата.

Основателността на така предявения иск за обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение е обусловена от основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, като ищецът носи доказателствената тежест да установи пълно и главно, че е останал без работа за процесния период, съответно, че е работил на по-ниско платена работа, както и размерът на претенцията си, а ответникът носи доказателствената тежест да установи плащане на претендираното обезщетение.

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: **1)** е било възникнало трудово

правоотношение по силата на Трудов договор от 11.12.2007 г. за длъжността „Инженер хидравлични и пневматични машини“; **2)** била издадена Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № 572/27.10.2021 г. на основание съкращаване в щата; **3)** брутното му трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец, който предхожда месеца на уволнението било в размер на 1445,16 лева.

Представена е Заповед № 603а/25.10.2021 г., с която е изменено щатното разписание на „.....“ АД чрез съкращаване на 1 щатна бройка за длъжността „Инженер хидравлични и пневматични машини“, като е утвърдено ново щатно разписание.

От Приложено извлечение от щатно разписание към 22.10.2021 г. се установява, че е налице една щатна бройка от длъжността „Инженер хидравлични и пневматични машини“.

Приложено е щатно разписание във връзка със Заповед № 603а/25.10.2021 г., в което е посочено, че длъжността „Инженер хидравлични и пневматични машини“ не съществува.

Тежестта на доказване, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело. Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на основание съкращаване в щата се предпоставя от проявлението на следните юридически факти – **1)** съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на трудовите задължения, които тя включва, **да е реално**; **2)** моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; **3)** компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата.

Тъй като по правилата на чл. 154, ал. 1 ГПК тежестта, т. е. процесуалното задължение за установяване законността на уволнението носи работодателят, е необходимо в съдебното производство той да установи осъществяването в обективната действителност на всички материални предпоставки, които обуславят законното прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ – поради съкращаване в щата.

Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото правно основание се предпоставя от проявлението на следните юридически факти – **1)** съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на трудовите задължения, които тя включва, да е реално; **2)** моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; **3)** компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата и **4)** работодателят да е извършил подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ, в случай че се съкращава броят на работниците или служителите, заемащи дадена длъжност, а не се премахва самата длъжност.

Съкращение на щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ означава премахване, считано от един определен момент за бъдеще, на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите в предприятието, поради преустановяване на съответстващите им трудови функции. Поради отпадане на трудовите функции запазването на трудовото правоотношение е невъзможно и законодателят е предвидил неговото прекратяване на

посоченото безвиновно основание.

В случая, съдът като извърши съвкупна преценка на събраните по делото доказателства намира, че ответника по делото не е установил пълно и главно факта, че е налице реално съкращаване в щата. По делото не са представени никакви длъжностни характеристики преди извършеното премахване на длъжността „Инженер хидравлични и пневматични машини“ със Заповед № 603а/25.10.2021 г. и приложеното към нея щатно разписание, респ. ако са налице длъжностни характеристики след съкращаването в щата за останалите длъжности, за да може да се направи извод, дали действително трудовите функции на премахнатата длъжност реално са съкратени или са разпределени към други длъжности. В тази насока, за да може съдът да направи извод дали действително е следвало да се извърши подбор не е от значение наименованието на длъжността, а основните трудови функции на отделните длъжности, за което ответникът работодател не е представил никакви доказателства.

Тоест, в случая не е налице реално съкращаване в щата, тъй като за да е налице реално съкращение и при извършена от работодателя евентуална трансформация – когато трудовата функция на съкратената длъжност се прехвърля на друга длъжност **със съществено различаваща се трудова функция**, както и **когато тя се преразпределя между други длъжности със съществено различаващи се трудови функции** – така **Решение № 404 по гр.д. № 1968/2013 г., IV г.о., ВКС; Решение №153/24.07.2017 по дело №4092/2016 на ВКС, ГК, IV г.о.** Преценката извършено ли е реално съкращаване на щата се извършва не само с оглед доказателствата за общите щатни бройки преди и след съкращаването, а предвид това дали е премахната щатна бройка за изпълнение на определени трудови функции. Реално съкращаване на щата може да бъде извършено при съкращаване на щатна бройка за определена длъжност при едновременно разкриване на нови или увеличаване на щатните места за съществуващи други длъжности с различни трудови функции, т.е. при запазване или увеличаване общия брой на работниците. Съкращаване на щата е налице и когато трудовите функции за една или няколко длъжности бъдат обединени в една при премахване на щатни бройки или когато щатната бройка за определена длъжност е закрыта, а трудовите и функции са разпределени между други длъжности, които извън нововъзложените имат и свои характерни трудови функции. Основанието за прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване на щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ е налице и в случаите на т. нар. „трансформиране” на длъжности, което съставлява закриване по щатното разписание на определена длъжност и същевременно създаване на мястото на закрытата нова длъжност в щатното разписание – нова по трудови функции или когато са включени изцяло или част от трудовите функции на закрытата длъжност, но са предвидени и включени съществено нови по своята характеристика трудови функции – в този смисъл **Решение №210/08.10.2018 по дело №4971/2017 на ВКС, ГК, IV г.о.** Когато се преценява реалността на съкращаването, преценката за идентичност на трудовите функции се извършва с оглед естеството на възложената работа. Изводът за идентичност не може да се изведе нито само от

наименованието на длъжността, нито от механично сравнение на трудовите задължения по длъжностна характеристика. Едни и същи трудови задължения по длъжностна характеристика могат да съдържат съществени различия в зависимост от съответната длъжност; от йерархичното ѝ място в структурата на работодателя; от предмета на дейност и организацията на предприятието. От естеството на възложената работа следва дали при едновременно закриване и създаване на длъжности е налице реално съкращаване на щата. В процесния случай, както е посочено съдът приеме, че се касае за длъжности със сходни функции, които в съществената си част се припокриват. С оглед на това работодателят е трябвало да извърши подбор, за да определи кой от работниците, изпълняващи еднакви или несъществено различаващи се трудови функции да бъде уволнен при съкращаване в щата.

Когато се определя кръга на лицата, които да участват в подбора, не се изхожда от наименованието на длъжностите, нито от сходствата във възложените трудови функции, а от техните различия, като определящо е дали различията са съществени. Две длъжности със сходни наименования може да включват съществено различаващи се трудови функции, както и две длъжности с различни наименования може да включват несъществено различаващи се трудови функции. Когато се съкращава единствена длъжност подборът не е задължителен като преценката се извършва конкретно според особеностите на всеки отделен случай.

С оглед неблагоприятните последици на доказателствената тежест, съдът намира, че следва да приеме недоказания факт за неосъществил се в обективната действителност – арг. чл. 154, ал. 1 ГПК. Следователно, искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и като такъв следва да бъде уважен.

След като обуславящият иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаването на уволнението за незаконосъобразно и неговата отмяна е основателен, следва да бъдат уважен и обусловеният от него конститутивен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ – за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението работа. От трудовия договор и допълнителното споразумение към него, сключени между страните по делото, се установява наличието на безсрочно трудово правоотношение, поради което ищецът следва да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „Инженер хидравлични и пневматични машини“.

По отношение осъдителният иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ, съдът намира, че същият е неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

По делото единственото ангажирано доказателство за оставане на ищеца без работа е препис от стр. 12 и стр. 15 от трудовата книжка на ищеца, където са направени вписания от ответника.

За да бъде уважен искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ трябва да се установи, че в обективната действителност са настъпили три юридически факта: **1)** 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; **2)** 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 3) причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа.

Произнасянето по иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 от КТ е обусловен от изхода на спора по иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, доколкото в случая работодателят не е успял да докаже, че уволнението е законно, то с оглед неблагоприятните последици на доказателствената тежест, съдът е длъжен да приеме недоказания факт за неосъществил се в обективната действителност – арг. чл. 154, ал. 1 ГПК.

Въпреки това съобразно **Тълкувателно решение № 6 от 15.07.2014 г. на ВКС по тълк. д. № 6/2013 г., ОСГК**, „При предявен иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225, ал. 1 КТ доказателствената тежест да установи факта, че след уволнението е останал без работа и не е получавал трудово възнаграждение, е на ищеца.“. В случая от представените от ищеца доказателства не може да се направи безпротиворечив извод, което е изискването на стандарта за пълно и главно доказаване (при разпределена доказателствена тежест), че реално е останал без работа след незаконното уволнение, поради което претенцията следва да бъде отхвърлена, като недоказана (арг. чл. 154, ал. 1 ГПК).

Необходимо е да се изясни, че пълното доказване е онова, което води до несъмненост в извода за осъществяването или не на даден релевантен за спора факт или обстоятелство. Пълно доказване се изисква при главното и обратно доказване, за да постигнат своята цел, докато за насрещното доказване е достатъчно и само непълно доказване – при което се създава вероятност в съществуването или не на дадени факти и обстоятелства. Пълното доказване може да бъде осъществено, както чрез преки, така и чрез косвени доказателства. Преките доказателства пряко, непосредствено установяват обстоятелствата, отнасящи се към основния факт. Косвените доказателства дават указание за основния факт само косвено – т. нар. индиции или доказателствени факти. Те установяват странични обстоятелства, но преценени в съвкупност с другите, служат за установяване на основния факт. Във веригата от косвените доказателства се включват и онези факти, които косвено установяват други косвени доказателства, непосредствено свързани с основния факт. Всяко едно от доказателствените средства може да бъде източник било на косвено, било на пряко доказателство, като гражданският процес не въздига определени видове доказателствени средства (веществени, писмени, гласни, признания на страните и заключения на вещите лица) като по-значими или категорични в сравнени с други. Тоест, българският граждански процес не предвижда предустановени или формални доказателства. Те се преценяват поотделно, но и в съвкупност на чл. 235 и чл. 12 от ГПК. Пълно доказване може да се осъществи и само при косвени доказателства, стига косвените доказателства да са несъмнено установени, достоверни и да са в такава връзка с другите обстоятелства, че да се установява без съмнение главният факт. Доказването е процес по установяване на истината относно фактите, релевантни за спорното право и предопределя правните изводи на съда. Когато доказването има за предмет факти, за които доказващият носи доказателствената тежест, то е главно. Главното доказване трябва винаги да е пълно, т.е. да създава сигурно

убеждение у съда в истинността или неистинността на съответното твърдение. Доказването се осъществява с доказателствени средства. Последните са косвени, когато чрез тях се доказват релевантни факти, въз основа на които съдът може да направи логически извод за осъществяването на правнорелевантни факти. Последните са такива факти от обективната действителност, от доказването на които може да се заключи, че определен факт, предвиден в хипотезиса на приложимата правна норма, се е осъществил. За да се постигне чрез косвени доказателствени средства пълно доказване, е необходима такава система от доказателствени факти, която да създаде сигурност, че фактът, индициран чрез съвкупността на доказаните доказателствени факти, наистина се е осъществил.

Принципно трудовата книжка е официален удостоверителен документ за факти и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Като такъв вид документ тя има доказателствено значение по смисъла на чл. 179 ГПК за фактите отразени в нея – арг. чл. 347 КТ. Тоест, като официален удостоверителен документ трудовата книжка се ползва с обвързваща съда материална доказателствена сила, поради което и съдът е длъжен, при липса на обратно доказване (което по правило е пълно и главно), да приеме отразените обстоятелства в документа за осъществили се в обективната действителност. Ако между страните в производството липса спор за отразените в трудовата книжка факти, то тогава при преценка на преписа от трудовата книжка, съобразно чл. 178 ГПК – когато не е представена в цялост – може да се направи извод, че същата би имала достатъчна доказателствена стойност, за да удостовери релевантните факти, които както беше посочено не следва да са спорни между страните. В противен случай се изисква предоставянето в цялост на официалният документ, за да може съда по реда на чл. 183 ГПК да извърши и съответни констатации, които да се ползват като доказателствени средства по делото. В случая въпреки липсата на спор – не е предоставена поне страница от трудовата книжка, която да следва вписването извършено от ответника (работодател), за да може да се направи извод, че ищеца действително е останал без работа след незаконното уволнение.

С оглед изложеното, съдът намира, че следва да отхвърли претенцията за заплащане на обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

При този изход на правния спор с правна възможност да претендират разноски разполагат и двете страни.

Ищецът е поискал присъждането на деловодни разноски, като е доказал, че реално е сторил такива, поради което и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, съобразно уважената част от исковете, трябва да му се присъди сумата от 866,67 лева, представляващи дължимо адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

Ответникът не е поискал присъждането на деловодни разноски, като не е доказал, че реално е сторил такива, поради което и на основание чл. 78, ал. 3 ГПК не следва да му се присъждат такива.

С оглед нормата на чл. 78, ал. 6 ГПК ответника следва да бъде осъден да заплати сумата от 160,00 лева по сметка на Софийски районен съд, представляващи дължими

държавни такси за първоинстанционното производство.

За пълнота трябва да се изясни, че възражението по чл. 78, ал. 5 ГПК – за прекомерност на адвокатското възнаграждение, което е направено от ответника е неоснователно, тъй като уговорения размер на адвокатско възнаграждение в съобразен с правилото на чл. 7 НМРАВ от една страна, а от друга и с факта, че трудовите дела представляват фактическа и правна сложност.

Също така трябва да се спомене, че съдът не е взел предвид внесената от ищеца държавна такса, която не следва да му се присъжда, тъй като съобразно правилото на чл. 359 КТ производството по трудови дела е безплатно за работниците и служителите. Те не плащат такси и разноски по производството, включително и за молбите за отмяна на влезли в сила решения по трудови дела. Тоест, ищецът е освободен от държавни такси и разноски по силата на закона, като неправилно внесената държавна такса не може да бъде в тежест на ответника, а същата при евентуално искане подлежи на възстановяване.

Така мотивиран, Софийският районен съд

РЕШИ:

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението на КР. СТ. М., ЕГН: *****, с адрес: гр., което е извършено със Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № 572/27.10.2021 г. на работодателя „.....“ АД, ЕИК:, със седалище и адрес на управление: гр., като **ГО ОТМЕНЯ** по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ КР. СТ. М., ЕГН: *****, с адрес: гр., на длъжността „**Инженер хидравлични и пневматични машини**“, която е заемал преди незаконното уволнение извършено със Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № 572/27.10.2021 г. на работодателя „.....“ АД, ЕИК:, със седалище и адрес на управление: гр.

ОТХВЪРЛЯ предявеният иск от КР. СТ. М., ЕГН: *****, с адрес: гр. **срещу** „.....“ АД, ЕИК:, със седалище и адрес на управление: гр., за заплащане на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ, **на сумата от 8670,96 лева**, представляващи обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение извършено със Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № 572/27.10.2021 г. за периода от 28.10.2021 г. до 28.04.2022 г.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 ГПК „.....“ АД, ЕИК: **да заплати на** КР. СТ. М., ЕГН: *****, **сумата от 866,67 лева**, представляващи дължимо адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 ГПК „.....“ АД, ЕИК: **да**

заплати по сметка на СОФИЙСКИЯТ РАЙОНЕН СЪД, сумата от 160,00 лева, представляващи дължими държавни такси за първоинстанционното производство.

РЕШЕНИЕТО може да бъде обжалвано в двуседмичен срок от 18.04.2022 г. (датата на обявяването съобразно чл. 315, ал. 2 ГПК) пред Софийски градски съд с въззивна жалба.

РАЙОНЕН СЪДИЯ:

Съдия при Софийски районен съд: _____