

# РЕШЕНИЕ

№ 121

гр. Велико Търново, 26.03.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ВЕЛИКО ТЪРНОВО** в публично заседание на двадесет и пети януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Теодорина Димитрова

Членове: Йордан Воденичаров  
Любка Милкова

при участието на секретаря Красимира П. Борисова  
като разгледа докладваното от Йордан Воденичаров Въззивно гражданско дело № 20214100500825 по описа за 2021 година

за да се произнесе съобрази следното:

*Производство по реда на чл.258 и сл. ГПК.*

Предмет на подадената от името на Д. П. А. чрез пълномощника й – адвокат Р.А. от САК , въззивна жалба е Решение № 893/23.07.2021 г. по гр.д. № 1324/2021 г. на ВТРС , с което е отхвърлен като неоснователен предявения срещу МДТ "КК"-гр.В.Търново, иск за отмяна на дисциплинарно наказание *предупреждение за уволнение* , наложено й със Заповед № РД 09-01/10.12.2018 г. на директора на културната институция на основание чл. 188, т.2, вр. с чл.187, т.1, пр.3-то КТ, с молба за отмяна на решението, уважаване на иска и присъждане на направените по производството разноски.

Съдържа оплаквания за неправилност и необоснованост на обжалваното решение вследствие на нарушение на процесуални правила: погрешно разпределена доказателствена тежест , състояща се във възлагане на ищцата да установява отрицателните обстоятелства, представляващи основанията за неправомерността на оспореното наказание, изложено в исковата молба и необсъждане на възраженията срещу настъпването на положителните обстоятелства- предмет на твърденията на работодателя, които според него пораждат правото му да наложи наказанието, както и на постановяването му в противоречие със събраните доказателства, тъй-като те не позволяват изводите , че е налице вмененото й *виновно* нарушение на трудовата дисциплина/ не са доказано обстоятелството , че до знанието й е доведен изложен във фоайето на театъра график за провеждане на репетиции за периода от 10.10.2018 г., както и Правилника на вътрешния трудов ред / макар и на посочените в заповедта дати да не се е явила на репетиции, и че е спазено изискването на чл.193 КТ за надлежно поискани обяснения по случая / не е доказано обстоятелството , че изпратените по пощата и получени на 24.10.2018 г. и

08.11.2018 г. пратки са съдържали покани за даване на обяснения /.

Препис от жалбата е връчен на ответната страна , която в срока по чл.263, ал.1 ГПК чрез пълномощника си адвокат Д.Ц. от ВТАК е подала писмен отговор, съдържащ подробни доводи за съответствие на решението със събраните доказателства, и съответно – с материалния закон.

В с.з. ищцата- жалбоподател не се явява и представлява.

Пълномощникът на ответната страна оспорва жалбата с писмено изложени доводи и моли да бъде потвърдено решението с присъждане на направените по въззивното производство разноски.

Съдът след като разгледа жалбата , обсъди доводите на страните и прецени събраните по делото доказателства приема за установено и обосновава следните правни изводи:

Ищцата твърди , че е страна по трудово правоотношение с МДТ "КК"- гр. Велико Търново, възникнало от трудов договор № 27/02.09.2009 г., по силата на който изпълнява длъжността „артист- солист“. На 21.12.2018 г. е получила заповед за налагане на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за това, че в периода 10.10.2018 г. -19.10.2018 г. / без 13.10.2018 г. и 14.10.2018 г. / не се е явила на репетиции.

Оспорва законовата му правомерност поради 1/ *незнанието* ѝ на посочените дати да е предвидено да се провеждат и да е имало репетиции , на които да е трябвало да се яви, понеже работното ѝ време е разпокъсано , по –голямата част от него е за самоподготовка в гр.София /мястото където обичайно полага труд/ , а практиката в театъра е била да се уведомяват лично артистите –солисти, които живеят в други градове кога трябва да присъстват / в смисъл , че не е уведомена за такова явяване / ; 2/ работодателят не е поискал от нея по реда на чл.193 КТ обяснения относно съвкупността от факти на неявяване на работа , които е приел за сбор от нарушения на трудовата дисциплина от еднакъв вид ; 3/ наказанието е наложено след изтичане на двумесечния преклузивен срок по чл.194 КТ.

Предвид горетвърдяното, моли съдът да постанови решение , с което да отмени наложеното ѝ дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, с присъждане на направените по производството разноски.

Ответникът е оспорил иска с възражения , основани на обстоятелства , чиято съвкупност е основание за пораждаване на правото му да наложи оспореното дисциплинарно наказание: 1/ обичайното полагане на труд от ищцата в изпълнение на длъжността ѝ „артист- солист“ е съгласно установеното в трудовия ѝ договор място на работа в гр.В.Търново / МДТ „КК“/, където осъществява ролите си и участва в цялостната дейност / т.1 и т.2 от длъжностната ѝ характеристика/, като работното ѝ време включва участие в постановки , репетиции и самоподготовка и е длъжна да бъде на разположение за времето, определено за същата / чл.39, т.8 от Правилника за вътрешния трудов ред/, както и да следи седмичните и месечни графици / програми, изложени предварително на видно място във фоайето на театъра ; 2/ присъствала е на първата репетиция на мюзикъла „Вражалец“ съгласно заповед № РД 08-39/19.09.2018 г. на директора на МДТ , проведена на 28.09.2018 г. след което е преустановила напълно явяването си на работа; 3/ за неявяването ѝ на репетициите са ѝ поискани два пъти писмени обяснения по реда на чл.193 КТ съгласно заповед № РД-47/22.10.2018 г. , изпратена по пощата и получена от нея на 24.10.2018 г. и с писмо изх. № РД 18-1-387/06.11.2018 г. получено на 08.11.2018 г. , без да е дала такива ; 4/ издадената заповед с която ѝ е наложено дисциплинарното наказание е изпратена на 10.12.2018 г. чрез куриер на нейния адрес в гр.София , но на следващия ден тя отказва да я получи , заявявайки , че ще я получи в офиса на „Еконт“, което прави чак на 20.12.2018 г.

Моли да бъде отхвърлен като неоснователен иска , с присъждане на направените по производството разноски .

Трудовоправният спор според съдържанието на жалбата / доводите за неправилност на решението произтичат от непризнатите в мотивите му основания за незаконност на дисциплинарното наказание, изложени в исковата молба/ подлежи на пълно въззивно преразглеждане – чл. 269, изр.2-ро, чл.270 ГПК.

Съществуването на трудово правоотношение между страните, както и обстоятелствата - предмет на изложените в писмения отговор твърдения са установени по смисъла на чл.154, ал.1 ГПК от събраните писмени и гласни доказателства , поради което тяхното преповтаряне е ненужно , тъй-като въззивният съд ги възприема напълно , така както подробно са описани в мотивната част на обжалваното решение и упражнявайки правомощието си по чл.272 ГПК препраща към констатациите им, направени от първоинстанционния съд.

Предявеният иск подлежи на отхвърляне като неоснователен.

Субективното право на работодателя да наложи на работника или служителя дисциплинарно наказание «предупреждение за уволнение» с *позоваване* на някакъв абстрактно предвиден или някакви абстрактно и изрично *предвидени* в хипотеза/ хипотези на закона поведенчески факт или факти/ действие и/или бездействие/, възниква само, *ако* на първо място в действителността настъпи/ настъпят съответния факт или съответните факти.

Нарушение на трудовата дисциплина е нежелано от оценъчно гледище на цивилизованите схващания на правовото общество обективно състояние на нещата/ факт/, произтекло от реално осъществено поведение на работника или служителя/ действие или бездействие/ *несъответно* на / в разрез с / онова негово поведение, установено да бъде правно дължимо за конкретния случай , т.е. неправомерно поведение представляващо виновно / умишлено или небрежно/ неизпълнение на някакви конкретно вменени му по индивидуалното трудово правоотношение и/или закона трудови задължения- чл. 186, чл.124 от КТ. Следва да се поясни, че вината поне в небрежното ѝ проявление /*неположена* обичайна според абстрактния модел на добрия стопанин / чл.63 ЗЗД/ грижа за изпълнение от работника или служителя, която обаче е била дължима и е могъл да положи , но без да осъзнава по време на конкретното си поведение това, докато при умишленото неизпълнение осъзнава проивоправния характер на поведението си *и иска* или допуска неизпълнението / *се предполага* по общо правило – аргумент от чл.45, ал.2 ЗЗД.

На второ място *работодателят следва/ е длъжен/ да покани* работника да даде в устна или в писмена форма обяснения по факта или фактите , който/ които първият е убеден, че представлява/ат нарушение/ния на трудовата дисциплина, да изслуша и/или да приеме тези обяснения и да събере и оцени посочените доказателства – чл.193, ал.1 от КТ. На трето място , щом съобрази критериите по чл.189, ал.1 от КТ / тежест на нарушението, обстоятелствата при които е извършено и поведението на работника или служителя въобще / и констатира, че правото му да наложи дисциплинарно наказание не е погасено поради изтичане на преклузивните срокове по чл.194, ал.1 от КТ, работодателят следва документално да изяви волята си за налагане на дисциплинарно наказание с писмена мотивирана заповед- чл.195, ал.1 от КТ. Работникът или служителя има право/ съответно работодателят—задължение/ да бъде осведомен ясно и недвусмислено въз основа на кой

или кои поведенчески факт/ факти, преценен / преценени като нарушение/ нарушения на трудовата дисциплина работодателят му налага дисциплинарното наказание и защо - арг. от чл.1, ал.3 от КТ, вр. с чл. 56 от КРБ.

От друга страна право да бъде признато за незаконно и да се отмени дисциплинарното наказание, би възникнало за работника или служителя, ако едностранният правен волеви акт на работодателя или 1/ *от обективно* правно гледище нарушава някое от императивните законови правила, установяващи стриктен процедурен режим за допустимост на издаването му/ чл. 193, чл.195 от КТ/, или 2/ почива на формално позоваване на съществуващо в закона основание / абстрактно очертан в хипотезата на дадена правна норма фактически състав /, което обаче не е настъпило в действителността / истината по случая е друга/, или 3/ е лишен въобще от материалноправно основание в тесен смисъл, т.е. уволнението е наложено поради факт, който въобще не би могъл да се квалифицира като нарушение на трудовата дисциплина; или 4/ дори и да съществува формално-юридически нарушението на трудовата дисциплина, неговата конкретна тежест, преценена от гледище на житейската справедливост, изведена от критериите на чл.189 от КТ, въобще не оправдава тежестта на наложеното по вид дисциплинарно наказание / неадекватност между тежестта на нарушението и тежестта на наказанието/.

В кръга на горните *принципни* съждения, конкретиката на разглеждания трудовоправен случай, сочи следното:

Обективен и безспорен факт е неявяването на ищцата на посочените в заповедта за дисциплинарно наказание дати за участие в репетициите за подготовката на постановката /мюзикъла/ „Вражалец“. Провеждането им е предмет на включване в седмичната програма/графика за работата / – факт, установен от показанията на свидетелите Т, К и Я, а нейното участие в тях ѝ е вменено съгласно заповед № РД 08-39/19.09.2018 г. на директора на МДТ „К.Кисимов“

Неявяването на работа без основателна/ оправдателна / причина е виновно неизпълнение на основното трудово задължение на работника или служителя фактически да се постави на разположение на работодателя / да престира работната си сила- чл.124 от КТ/, следователно е нарушение на трудовата дисциплина - чл. 187, т.1, вр. с чл.186 от КТ.

По общо правило, за да се освободи длъжника от отговорност от неизпълнение на задължението си, *т.е. да изключи вината си за него*, трябва да наведе и докаже настъпването/ възникването на обстоятелство или на взаимно свързани обстоятелства, което /които обективно е/са причинило/ причинили невъзможност да бъде изпълнено, извън неговия интелектуално-волеви контрол - чл.81 ал.1 ЗЗД. Такова обстоятелство или обстоятелства не се твърди/ твърдят и установява/ установяват. Твърдението на ищцата, *че не е знаела*, че трябва да се яви за участие в репетициите, тъй-като не е уведомена лично за тях, освен че е категорично несъвместимо /като приемлива достоверност / с житейската логика и оборено от изслушаните свидетелски показания от които се установяват обстоятелствата, че тя е присъствала на първата репетиция на 28.09.2018 г. / доказателство, логически изключващо незнанието / и че седмичните програми / графици/ са били изложени на видно място във фоайето на театъра, както и публикувани във затворена Фейсбук група, в която е включена и ги е видяла, самото *незнание* като субективен факт по принцип е лишено от правна опора и сериозност.

Освен че на ищцата е вменено задължението да участва в репетиционната дейност на театъра като спазва точно седмичната програма / т.2 и т.5 от длъжностната ѝ характеристика, с която тя е запозната по реда на чл.62, ал. 6 КТ – обстоятелство удостоверено с неин подпис и отбелязана дата /, с оглед изпълнението му/ доколкото участието в репетиции е част от работното ѝ време / е била *длъжна* да се информира редовно и предварително какво включва самата седмична програма- чл.48 от утвърдения със заповед № РД08-50/28.09.2016 г на директора Правилник за вътрешния ред в МДТ „КК“-Велико Търново, *който също е длъжна да познава* – раздел II, т.1, б.“б“ от

длъжностната ѝ характеристика. Нещо повече – задължението ѝ да се информира редовно и предварително какво включва седмичната програма за дейността на театъра произтича по естествена логика от самия характер на длъжността/ работата ѝ по смисъла на чл. 126, т. 13 КТ, тъй-като е предпоставка за точното ѝ спазване /на седмичната програма/. Дори и да е имало някакъв обичай да бъде лично уведомявана за нея по телефона или по социална информационна мрежа/ Месинджър, Вайбър/ за оперативно улеснение, той не преодолява, няма и не може да има ефект на отпадане на това ѝ задължение. Възражението, че не е запозната с Правилника за вътрешния трудов ред е лишено от правна стойност. Дори фактически да не е била запозната с този нормативен акт, тя е имала осигурена от работодателя възможност да го направи, тъй-като екземпляр от него е бил изложен на показ на специално табло под стъкло във фойето на театъра /показанията на свидетелите Н. Я.- заместник-директор и С. К. /. Правната логика тук е елементарна: след като е длъжна да познава правилата за вътрешния трудов ред, за да ги спазва- чл.126, т.10 КТ, тя има право да иска от работодателя да я запознае с тях, а щом го упражни, вторият е длъжен да го удовлетвори- чл.127, ал.1, т.5 КТ.

Заради неявяването ѝ на репетициите за времето от 10.10.2018 г. до 19.10.2018 г. / без почивните дни 13.10.2018 г. и 14.10.2018 г./ от ищцата са поискани два пъти писмени обяснения съгласно заповед № РД-47/22.10.2018 г. на директора на МДТ, изпратена чрез куриер и получена от нея на 24.10.2018 г. и с писмо изх. № РД 18-1-387/06.11.2018 г. получено на 08.11.2018 г. – факти, установени с пълна категоричност чрез представените заверени копия на едноименни документи и обратни разписки, издадени от „ЕЕ“ ЕООД, удостоверяващи получаването им, както и показанията на свидетеля Н. Я., която ги е изпращала.

Изпълнението на повелителното изискване на чл.193, ал.1 КТ от работодателя е факт. Оспорването му с възражението, че получените пощенски пратки съдържали „бели листи“/ становище от 11.06.2021 г./ е само по себе си дотолкова лишено от подкрепата на каквато и да било здрава логика, че е годно да бъде наречено абсурден опит за недобросъвестно упражняване на правото на защита, без да заслужава коментар.

Фактът, че ищцата е получила издадената на 10.12.2018 г. заповед за дисциплинарно наказание едва на 20.12.2018 г. от офис на „ЕЕ“ ЕООД, след като преди това на 12.12.2018 г. узнавайки за нея по телефона от предаващия служител на дружеството куриер е отказала да я получи/ да приеме пратката / на адреса си в гр.София, разпореждайки промяна на начина на доставяне, не е основание да се приеме, че не е спазен двумесечния преклузивен срок за налагането му, уреден с нормата на чл.194, ал.1 КТ.

На първо място няма сигурна доказателствена опора положението /макар и предполагаемо/, че директорът на културната институция, комуто като субект на дисциплинарната власт принадлежи правото да наказва, е узнал за неявяването на ищцата на репетициите на посочените дати преди 22.10.2018 г., когато е издал своята заповед за изискване на писмени обяснения, т.е. че *откриването* на нарушенията е станало непременно на датите на които са извършени/ писмените сведения на помощник режисьора изрично не са адресирани до директора и няма отбелязване да са входирани при него на същите дати /.

Дори и да се приеме, че откриването на нарушенията е повече от два месеца назад във времето, считано от 12.12.2018 г./ преди 12.10.2018 г. / , когато е направен опит да се връчи заповедта за дисциплинарно наказание по реда на чл.195, ал.2, изр.2-ро КТ или съответно повече от два месеца назад във времето преди 20.12.2018 г., когато е реално получена, това положение не би променило съдбата на оспорването на заповедта в полза на ищцата. То би „извадило“ от преклузивния срок само нарушението на трудовата дисциплина *неявяване на работа*, извършено на датите 10.10.2018 г. и 11.10.2018 г., но не и на останалите дати, съгласно мотивите на първоинстанционния съд, към които въззивният съд препраща – чл.272 ГПК.

Това разрешение на въпроса произтича от здравия разум на правото като ценност и въобще от общото начало, че недобросъвестното поведение не може да „ражда“ изгодни

правни последици/ чл.8, ал.2, чл.12 от ЗЗД, чл.57, ал.2 от КРБ, чл. 8, ал.1 от КТ и др./. Тъй като основният трудовоправен закон страда от празнота/ която едва ли съзнателно е оставена от законодателя/ и не урежда изрично последиците от факта, когато работодателят е изпълнил изискването на чл.195, ал.2, изр.2-ро от КТ, но получаването на заповедта за дисциплинарно наказание се осуетява по причини, че работникът не е потърсил пратката, напуснал е адреса, без да е съобщил нов на работодателя или отсъства продължително и неизвестно време от него, пак без да е съобщил за това си отсъствие, или е отказал или отложил получаването ѝ по свои субективни приумици на същия адрес и т.н., нито препраща към субсидиарно приложение на друг закон, то следва да се потърси запълването на тази празнота чрез прилагане на правна уредба в друг закон, която дава разрешение за правните последици при сходни, близки случаи/ правоприлагане по аналогия на закона -чл.46, ал.2, изр.1.во от ЗНА/ или чрез прилагане на общи начала на правото/ правоприлагане по аналогия на правото – чл.46, ал.2, изр.2-ро от ЗНА.

Ясно е, че въпреки извършването на действията, следващи от нормите на чл. 5, ал.2 и чл.14 от Общите правила за условията за доставяне на пощенските пратки и пощенските колетти, приети с Решение № 581/27.05.2010 г. на Комисията за регулиране на съобщенията на основание чл.36, ал.2 от Закона за пощенските услуги, в случаите, посочени по горе, желаният резултат от изпращането на заповедта за дисциплинарно уволнение в изпълнение на изискването на чл.195, ал.2, изр.2-ро от КТ ще бъде отрицателен в необозримо бъдеще и правото на работодателя да накаже работника или служителя за конкретното недисциплинирано поведение на практика ще окаже „мъртво“, т.е. неприложимо, въпреки че волевия елемент от фактическия състав на налагането на наказанието е осъществен / издаването на заповедта / в срока по чл.194, ал.1 КТ.

Случаят на отказ/нежелание да получи пратката в деня на доставката ѝ на адреса може да се разглежда като един своеобразен *фактически* отказ на работника или служителя да упражни правото си да узнае предметното съдържание на дисциплинарно наказващата воля на работодателя / в това информационно по характер право е заложено началото на самия *интерес* от защитата срещу волевите действия на работодателя, т.е. предполагава упражняването на правото на защита чрез иска за отмяна на наказанието /, но неупражняването му не може да бъде източник на благоприятни за него правни последици, както ще бъде обяснено по-долу.

Всъщност такава житейска хипотеза е израз на неизпълнение на подразбираемо от гледище на правната логика/ макар и изрично незаписано в закона/ задължение на работника или служителя да приема връчване на/ да получава/ всички изпратени от работодателя документи, щом тези действия са правомерно упражняване на едно субективно материално право или изпълнение на насрещно, произтичащо от закона или от трудовия договор задължение.

Това е така, защото трудовия договор е двустранен и нормалните отношения между страните/ трудовото правоотношение в широк законов смисъл/ следват модела / конструкция/ на генетическа обвързаност и функционална обусловеност/ зависимост на техните права и задължения/ „предпоставка за пораждаването и/или успешното упражняване на дадено право или точното/ пълното/ изпълнение на едно задължение на едната страна е предварителното изпълнение на някакво собствено задължение или изпълнение на някакво насрещно задължение на другата страна, и обратно”/. Работникът или служителят има абстрактно уредените в закона права да научи какво нарушение на трудовата дисциплина му е вменено, да даде обяснения по него, както и да получи писмената заповед за наложеното му дисциплинарно уволнение, а в полза на работодателя се поражда субективното преобразуващо право да му наложи дисциплинарно наказание при осъществяването на конкретния факт на нарушение на трудовата дисциплина, абстрактно предвиден в хипотезата на съответната правна норма на закона. Ако реши да го упражни правомерно, обаче е нужно / след като преди това е изпълнил задължението си да поиска

обяснения от работника или служителя , т.е. да е удовлетворил правото му да даде такива, както и задължението си по чл.189, ал.1 от КТ/ да връчи на място в предприятието издадената писмена заповед за дисциплинарно наказание , а ако това е невъзможно/ както е било в случая/ да я изпрати по пощата , за да бъде евентуално получена – т.е. да прибегне до прилагане на начините , предвидени в нормата на чл.195, ал.2 от КТ.

Действията, насочени към постигане на факта на прякото / на място в предприятието/ връчване или получаване по пощата имат двойка правна значимост: освен че са изпълнение на задължение на работодателя за удовлетворяване на едно информационно право на работника или служителя като първичен подготвителен „лост“ за упражняването на абстрактно уреденото в негова полза право на защита за отмяна на наказанието , те са *същевременно и* неделим елемент от целия завършен фактически състав на самото субективно преобразуващо право на наказание, без който то не може да се упражни успешно и докрай, въпреки че е предприето упражняването му. Оттук следва , че работникът или служителят, при все че има право да получи заповедта за дисциплинарно наказание *е длъжен* и да приеме връчването ѝ или да я получи без забавяне , когато такава му се изпрати по пощата , щом разполага в момента с обективна възможност за това/ а с такава няма данни ищцата да не е разполагала /, понеже ако приемането на връчването/ получаването се разглежда само като негово право , то неупражняването му , изразено в отказ/ бездействие/ да я получи, който отказ да е „отрицателно правомощие“ на това право, или изразено в *самопоставяне* в обективно положение да не може да я получи , на практика ще обезсмисли успешното упражняване/ завършването на фактическия състав/ на субективното преобразуващо право на налагане на наказание/, упражняването на друго право или изпълнение на задължение от работодателя.

Това е така, защото упражняването или изпълнението ще зависи от „благоволението“ на първия и случайни житейски обстоятелства и ще бъде нарушен посочения по-горе нормален модел на трудовото правоотношение- когато в една законово уредена материя на отношения , един правен субект има само права, а друг няколко задължения и едно право , което не може да упражни, тъкмо защото първия има само права, това право е гола практическа безсмислица.

На основание чл. 46, ал.2 от ЗНА приложение по аналогия следва да намери тук фикцията за редовно връчване на съобщението , изведена от нормата на чл. 44, ал.1, изр.5-то ГПК. Макар и случаят да не покрива напълно хипотезата ѝ , той показва достатъчно сходство с нея , поради което няма друг разумен идеен подход, освен разрешението за него да бъде чрез прикрепяне на правната ѝ последица

Изложените съображения са напълно достатъчни да бъде възприет извода за неоснователност на предявения иск в съответствие с правораздавателния резултат на обжалваното решение .

При този изход на спора на основание чл. 78, ал.3 ГПК в полза на спечелилата делото ответна страна следва да бъдат присъдени направените по въззивното производство разноски , изразяващи се в заплатено адвокатско възнаграждение в размер на 650 лева , тъй-като е упражнила правото си .

Предвид гореизложеното , съдът

**РЕШИ:**

ПОТВЪРЖДАВА по реда на чл.271, ал.1 ГПК решение № 893/23.07.2021 г.

по гр.д. № 1324/2021 г. на ВТРС.

ОСЪЖДА на основание чл.78, ал.3 ГПК Д. П. АЛ. , с ЕГН: \*\*\*\*\* , с адрес: гр.София, р-н Възраждане , ул.“Пиротска“ № 132, ет.1, ап.1 да заплати на МДТ "КК", със седалище и адрес на управление : гр.В.Търново, ул.“Васил Левски“ № 4, с БУЛСТАТ 000124037 сумата 650 / шестстотин и петдесет/ лева, представляваща направени по въззивното производство разноски.

Решението не подлежи на касационно обжалване.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_