

РЕШЕНИЕ

№ 394

гр. Добрич , 08.09.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ДОБРИЧ, XXI СЪСТАВ в публично заседание на двадесет и шести август, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Мирослава Неделчева

при участието на секретаря ДИАНА Б. КИРОВА
като разгледа докладваното от Мирослава Неделчева Гражданско дело № 20213230101510 по описа за 2021 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е образувано по искова молба на **ЕЛ. Б. Н.**, ЕГН *****, гр.Добрич, ул. „*****” №66А, чрез упълномощения адвокат М.Г. от ДАК, със съдебен адрес: гр.Добрич, ул. „К. Стоилов” №5, ет.1 срещу **„Водоснабдяване и канализация” АД**, ЕИК 204219357, със седалище и адрес на управление: гр. Добрич, бул.”Трети март” №59, представлявано от управителя инж Тодор Гикински. Исковете са с пр. осн. чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ – ищецът моли да бъде отменена Заповед №ЛС-17#1/15.03.2021г. на изп. директор на ответното дружество на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ, с която е уволнена Е.Н., да се признае за незаконно прекратяването на трудовия и договор и да бъде възстановена на работа на заеманата преди уволнението длъжност.

В исковата молба са изложени следните обстоятелства: ищецът работил като „касиер-домакин ” в ПСОВ Врачанци към ответното дружество по безсрочен трудов договор, /като е в трудовоправни отношения с ВиК от 1987г./. Със заповед №ЛС-17#1/15.03.2021г. на изп. директор на ответното

дружество трудовото му правоотношение било прекратено на осн. чл.328, ал.1, т.4 от КТ – спиране на работата за повече от 15 дни, считано от 16.03.2021г. /върчването на заповедта на работника/. В заповедта е посочено, че на Б. следва да и се изплатят обезщетения: по чл.224, ал.1 от КТ за неползван платен годишен отпуск, пропорционално на отработените дни и по чл.220, ал.1 от КТ – обезщетение в размер на едно БТВ за неспазен срок на предизвестieto.

Ищецът счита, че към датата на атакуваната заповед не са били налице предпоставките на чл.328, ал.1, т.4 от КТ. В отдела, в който е работила Б. въобще не е имало спиране на работата за повече от 15 работни дни, през които дни тя да бъде в престой. Работата, която ищцата е изпълнявала се е осъществявала от друг работник, на когото Н. е предала ключовете на склада. Дейността на дружеството в района не можела да бъде осъществявана, без от склада да бъдат изписвани различни материали. В склада се приемали и новите материали, както и тези, които не са били използвани. Ищцата е оформяла и присъствените форми, съответно и формите за заплатите. Всички тези дейности и други трудови задължения на Б. в периода на престоя били реално извършвани, поради което не е имало престой.

Законодателят под престой имал предвид преустановяване на самата работа, като такава, а не преустановяване на работата на конкретен работник и същевременно продължаване на неговата работа и функции от друг работник.

С издадената Заповед за престой №РД-03-30/16.02.2021г. не е преустановена самата дейност, възложена на ищцата, а е преустановено изпълнението и именно от ищцата. Същата счита, че макар и по разпореждане на работодателя да не е работила повече от 15 дни, не е налице преустановяване на работата, изпълнявана от нея.

За да прекрати договора на Н., ответникът се е позовал на въведеното в страната извънредно положение, обявено с решение на НС от 13.03.2020г. и с въведените мерки със Закона за мерките и действията по време на извънредното положение. Ищцата твърди, че прекратяването на трудовия и договор е извършено почти една година след извънредното положение /продължило от 13.03.2020г. до 20.05.2020г./ и че няма нищо общо с

цитирания по горе закон, това въобще не влияело на нейната пряка работа.

Ищецът твърди, че ответникът е злоупотребил с правата си в нарушение на чл.8, ал.1 от КТ. Работодателят е целял заобикаляне на закона, тъй-като същият с правомерни средства постигал забранен резултат, а злоупотребата с право било упражняване на субективното право с цел – да се увреди друго лице. Ответникът извършил спрямо ищцата дискриминационни действия, като е обявил престой само спрямо нея и после е прекратил на това основание договора и. В Заповед РД-03-30/16.02.2021г., с която на Б. е нареден престой, било посочено, че се издава във връзка със съществуващия епидемичен риск от разпространение на Ковид-19 на осн. чл.120в от КТ и във вр. с решение №325 на МС от 14.05.2020г. за обявяване на извънредна епидемична обстановка. Обаче работата на ищцата не предполагала работа с външни лица, с абонати на дружеството, а само със служители на ответника. В тази връзка, договорите на работници, чиято дейност предполага контакти с многобройни външни лица /като инкасатори, касиери на ел. каси, водомайстори и др./ не били прекратени. Чрез прекратяване на договора с ищцата, работодателят я е третиран по-неблагоприятно в сравнение с останалите служители на дружеството, заемащи длъжности, изпълнението на които трудови задължения не са свързани пряко с осъществяване на контакти с абонатите на дружеството, при сравнимо сходни обстоятелства. Третирането на Б. било по-неблагоприятно, предвид това, че ответникът в качеството си на работодател е осъществил акт /действие/, което пряко засяга правата и законните интереси на друго лице – в случая, на ищцата.

Работодателят можел на осн. чл.120в, ал.1 от КТ, да разпореди спиране на работата на отделен служител при обявена пандемия, но само в съответствие с чл.8, ал.1 от КТ. Това право трябвало да е добросъвестно упражнено, но в случая не било така от страна на ответника. Работодателят използвал по некоректен начин правата си и злоупотребил с дадената му възможност по чл.120в, ал.1 от КТ при наличие на извънредна епидемична обстановка да прекрати трудовия договор на ищцата.

Б. страдала от диабет и се ползвала от закрилата на КТ и поради това, за работодателя било почти невъзможно да прекрати договора и /едва ли щял да получи разрешение от Инспекцията по труда/, поради което, ответникът

злоупотребил с права по гореописания начин.

В ИМ се сочи, че за периода, през който Н. била в престои и било начислено трудово възнаграждение за реално отработени работни дни, а не като за период /дни/ на престои.

С оглед гореизложеното, ищцата счита, че прекратяването на трудовия и договор е незаконосъобразно и е предявила в срок искове с пр. осн. чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ.

Ищцовата страна претендира сторените съдебни разноси.

В срока по чл. 131, ал. 1 от ГПК ответникът е депозирал писмен отговор, с който твърди, че исковете са допустими, но неоснователни и следва да бъдат отхвърлени. Твърди, че прекратяването на трудовото правоотношение е извършено законосъобразно, при спазване на предвидената в КТ процедура. Ответникът оспорва като неоснователен иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ. Твърди, че е издал Заповед РД-03-30/16.02.2021г., с която е спрял работата и изпълнението на трудовите функции в дружеството за повече от 15 дни, което е послужило за основание за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата и така бил осъществен фактическия състав на чл.328, ал.1, т.4 от ГПК. Работодателят е връчил на Б. предизвестие на 15.03.2021г. и към датата на изтичане на предизвестията, работата, макар и да е била спряна за повече от 15 дни е била възобновена. Причините, поради които ответникът е спрял работата не подлежали на съдебен контрол за целесъобразност, защото това било въпрос от автономен, вътрешнослужебен характер. Спирането на работата било обективен факт. Едностранно право на работодателя било на кого от работниците, които са спрели работа да прекрати трудовото правоотношение, ответникът не бил длъжен на всички работници да прекрати трудовите договори.

В конкретния случай спирането на работата е наложено от невъзможността за организиране на трудовия процес по начин, адекватен на причините, довели до обявяване на извънредното положение, съответно въведената в последствие епидемична обстановка, което е целесъобразна мярка за ограничаване рисковете за здравето на работниците. За работодателите са създадени правата по чл. 7, ал. 1 и 2 от ЗМДВИП, чл. 120б,

чл. 120в, ал. 1 и чл. 173а, ал. 1 от КТ, като в зависимост от спецификата на производствения процес им е предоставена преценката дали е необходимо и целесъобразно и от кои от тези права да се възползват, за да намалят максимално рисковете от разпространение на заразата. В този смисъл са и указанията на МПРБ. Спирането на работата по чл. 120в от КТ изпълва единия от елементите на хипотезата по чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ. По време на извънредно положение работодателят може да обяви престой на отделен работник или служител в предприятието, без да е нужно да доказва наличието на причини от организационно - техническо и/или икономическо естество за престоя. Ответникът се е възползвал от разпоредбата на чл.120в, ал.1 от КТ и е издал процесната заповед от 16.02.2021г., като е спрял работата в ответното звено на дружество, но само спрямо конкретния работник Е.Б., което не било в противоречие с приложимото законодателство в случая.

Процесуалният представител на ответника оспорва твърдението на ищеца, че е злоупотребил с права, твърди, че в тежест на работника е да го докаже, че не се представят доказателства в тази връзка. Напротив, ответникът излага, че в случая е действал добросъвестно, съгл. чл.8, ал.2 и 3 от КТ, че не е допуснал никаква дискриминация спрямо ищцата.

Ответникът твърди, че оспорената заповед от 15.03.2021г. съдържала всички реквизити и е издадена при наличие на законови предпоставки. В този смисъл се настоява за отхвърлянето на този главен иск като неоснователен.

Доколкото акцесорния иск по чл.344, ал.1, т.2 от КТ /възстановяване на предишната длъжност, заемана преди прекратяване на трудовия договор/ е обусловен от съдбата на главния иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ и ответникът счита същият за неоснователен, то и този по т.2 на същата норма се сочи, че следва да бъде отхвърлен, отново поради неоснователност.

В съдебно заседание, проведено на 26.08.2020г., ищцата, чрез процесуалния си представител, моли съдът да уважи исковете, респ. ответникът, чрез упълномощения адвокат настоява за отхвърляне на претенциите, като неоснователни и недоказани.

Съдът след преценка доводите на страните и анализ на доказателствената съвкупност, събрана по делото, прие за установено

следното от фактическа страна:

Във връзка с изложеното в исковата молба твърдение за злоупотреба с права от страна на ответника, в тежест на ищеца е да докаже, че работодателят е действал недобросъвестно - с позволени от закона средства, с което е целял единствено уволнението на ищеца. На основание чл. 8, ал. 2 от КТ, работодателят се счита за добросъвестен до доказване на противното.

Със заповед № РД-03-30/16.02.2021г. изпълнителният директор на „Водоснабдяване и канализация Добрич” АД се е позовал на промяната в Кодекса на труда, касаеща извънредното положение, а именно: чл.120в, ал.1 от КТ, който предвижда възможността работодателят да преустанови дейността на отделен работник или служител, без да има пълно преустановяване на работата на неговото предприятие или звеното, където работи. Работата в звеното действително е спряна за изискуемия от закона срок, което е предпоставка за активиране на нормата на чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ. За времето на обявено извънредно положение и извънредна епидемична обстановка трудовите договори могат да бъдат прекратявани на всички основания, уредени в КТ. При сериозни затруднения на работодателя от икономически характер и при невъзможност същият да получи държавна помощ по Постановление на №55 на МС от 30.03.2020г., или по друг ред, страните по трудовия договор имат възможност да го прекратят при съобразяване на разпоредбите на КТ. Ето защо, съгласно разпоредбите на чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ, работодателят може да прекрати трудовия договор при спиране на работа за повече от 15 работни дни, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя, които законови изисквания в настоящия случай са спазени от ответника. Спирането на работа е временно преустановяване дейността на предприятието поради организационно-технически или икономически причини. Т.е., в хипотезата на чл. 328, ал.1, т.4 от КТ е определяща невъзможността на работодателя да генерира продукция, а от там - доходи, с които да заплаща трудовото възнаграждение на работниците си. Спирането на работа означава престой на работника или служителя, или състояние, при което същият не работи и не изпълнява задълженията си по сключения трудов договор. Бездействието трябва да е в резултат от реално спиране на работата. За да бъдат извършени уволнения на основание чл. 328, ал.1, т.4 от КТ, императивно е поставено условие в

рамките на 15 последователни работни дни работниците и служителите да не са осъществявали трудовите си функции. Преди промяната в КТ, касаеща извънредното положение, съдебната практика е приемала, че прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.1, т.4 от КТ е възможно, само ако работодателят обяви временно преустановяване на дейността на предприятието или на отделно негово звено, но не и на отделен служител. Чл.120в, ал.1 от КТ, обаче предвижда възможността работодателят да преустанови работата и на отделни работници и служители по време на извънредното положение.

При въведено извънредно положение и по силата на новата разпоредба на чл.120в от КТ, работодателят може да преустанови дейността и на отделен работник или служител, без да има пълно преустановяване на работата на предприятието или на звеното, където работи. Следователно, престоят по време на извънредно положение може да обхване не само цялото предприятие или част от него /звено, отдел, засегнат от мерките, установени при извънредното положение/, но и отделен работник или служител.

Въз основа на гореизложеното, съдът намира за безспорно установено следното: не се спори между страните, установява се и от представените писмени доказателства, че към датата на уволнението ищцата по безсрочен трудов договор е заемала във „ВиК Добрич“ АД длъжността „касиер-домакин” в ПСОВ Врачанци.

Н. работи в ответното дружество от 1987г. като касиер-домакин. Трудовото и правоотношение е прекратено със заповед № ЛС-17#1/15.03.2021г. на изпълнителния директор на „Водоснабдяване и канализация Добрич” АД, гр.Добрич на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ – при спиране на работа за повече от 15 работни дни. Заповедта е връчена на ищеца на 16.03.2021г., заедно с предизвестие за прекратяване на правоотношението. Със заповед № РД-03-30/16.02.2021г. на изпълнителния директор, на основание чл. 120в от КТ във връзка с решение №325 на МС от 14.05.2020г. за обявяване на извънредна епидемична обстановка и решение №72 от 26.01.2021г. на МС за удължаване на срока на извънредната епидемична обстановка от 01.02.2021г. до 30.04.2021г., е разпоредено спиране на работата и изпълнение на трудовите функции на Е.Н. на длъжност „касиер-

домакин”, считано от 17.02.2021г., без посочен краен момент. Формално в периода от 17.02.2021г. до 15.03.2021г. има повече от 15 работни дни, като по делото няма спор, че в периода след издаването на заповед № РД-03-30/16.02.2021г. до прекратяване на правоотношението на ищцата, тя не се е явявала на работа. Фактическият състав на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.1, т.4 от Кодекса на труда предполага обективно спиране на работата за повече от 15 работни дни – временно преустановяване на дейността на предприятието или на отделно негово звено, продължило повече от 15 работни дни, което е обусловило престой на работниците или служителите, т. е. състоянието на престой е следствие от спирането на работата в предприятието. Престоят или спирането на работа отразяват състояние на неактивност на трудовото правоотношение, на временно преустановяване дейността на предприятието, което може да се отнася както за цялата дейност, така и за дейността на отделно поделение или звено. Причините за това по правило са без значение. Важното, с оглед правното значение на престоя, е тази причина да е довела до спиране дейността в предприятието, което води до престой на работниците и служителите, заети в осъществяването на тези дейности. Вследствие настъпилите неблагоприятни причини, работодателят взема решение за спиране на работата. Това е въпрос на управленско решение по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол. Законът дава възможност на работодателя при спиране дейността в отделно поделение, звено и др., да прекратява трудовото правоотношение със служителите, чиято работна сила не може да се ползва. Необходимо е спирането да е реално и срокът да е не по-малък от 15 дни, да е изтекъл и служителят да е бил в престой. Според приетото в решение № 92 от 14.04.2016г. по гр. д. № 4515/2015г. на ВКС, IV г. о., ГК, спирането на работата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ означава пълното преустановяване дейността в съответния цех, поделение или друго обособено звено на предприятието при пълно преустановяване на извършваната дейност за съответния период на предприятието поради вътрешно организационни, технически, икономически и пр. причини. В този смисъл е и решение №51 от 3.06.2019г. на ВКС по гр. д. № 1798/2018 г., III г. о., ГК, в което е прието, че ако дейността е продължила да се изпълнява от други звена, няма фактическо спиране на същата. За разлика от разпоредбата на чл.120в, ал.1 от КТ, съгласно която може да бъде преустановена дейността

и на конкретен работник, съгласно цитираната съдебна практика, спирането на работата по реда по чл.328, ал.1, т.4 от КТ следва да обхваща цялостната работа на звеното. Ако работата не е била изцяло спряна, а е продължила да се изпълнява в намален обем, то е налице намаляване обема на работа, по смисъла на чл.328, ал.1, т.3 от КТ, а не пълно спиране по чл.328, ал.2, т.4 от КТ. Ето защо, при тази хипотеза би било необходимо да се извърши подбор в съответствие с разпоредбата на чл.329 от КТ. Ответникът не е доказал, че е имало спиране работата на звеното, в което ищцата е била назначена, а още по-малко - на цялото предприятие. Не се установява запечатване на склада или спиране на дейността му, напротив, друг служител на ответника е изпълнявал задълженията на Б., като тя му е предала ключовете на склада, от който са продължавали да изписват, респ. да приемат различни материали през процесния период, изготвяли са се присъствени форми, както и форми за заплати, видно от представените от ответника справки за всички изписани стоково-материални ценности от склада, на който Б. е била материално отговорно лице, ведно с исканията за изписване на материалите през м. март и април 2021г. и справки за извършените заприхождания на тези стоково-материални ценности в склада през горепосочения период /л.207-218/. Горното доказва липса на пълно преустановяване дейността, съставляваща съдържание на трудовите функции на ищцата и поемане на нейните задължения от друг служител в предприятието. Н. не е работила повече от 15 работни дни, но само по себе си това не осъществява предвиденото в чл.328, ал.1, т.4 от КТ основание за прекратяване на трудовото правоотношение, защото "спиране на работата" по смисъла на разпоредбата означава по разпореждане на работодателя временно да се преустанови дейността – на цялото предприятие или на отделна негова част, а в хипотезата на чл.120в, ал.1 от КТ и на отделен работник или служител.

В случая, спорното правоотношение се е развило при обявена извънредна епидемична обстановка, съставляваща основание работодателят да разпoredи преустановяване на работата на отделни работници или служители. Под преустановяване на работата обаче се има предвид преустановяване на самата работа, а не работенето на конкретния служител и същевременно продължаване осъществяването на неговите трудови функции от друг работник. Със заповед № РД-03-30/16.02.2021г. на изпълнителния

директор не е преустановена самата дейност, възложена на Б., а е преустановено изпълнението ѝ именно от нея. В този смисъл, макар по разпореждане на работодателя, ищцата фактически да не е работила повече от 15 работни дни, не е налице предвиденото в чл.328, ал.1, т.4 от КТ основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Видно от представеното извлечение от Регистъра на осигурените лица, воден при НОИ, в него са отразени пълни работни дни през времето на „престой” за ищцата за м.март и април /л.222-224/ и от него е видно, че през този период Б. няма ползвани болнични, отпуски, самоотлъчки, т.е. работодателят и е подал информация в НОИ, че през времето на престой, ищцата е била на пълен работен 8-часов работен ден 5 дни в седмицата.

Отделно от гореизложеното, при обявената в страната извънредна епидемична обстановка, работодателят има правото по чл.120в, ал.1 от КТ по своя преценка да разпреди спиране на работата на предприятието, на част от него или на отделен работник и служител, но в съответствие с чл.8, ал.1 от КТ това свое право той трябва да упражнява добросъвестно. Смисълът на предвидената в закона възможност за преустановяване на цялата или на част от дейността на предприятието в ситуацията на риск от разпространение на зараза е за справяне с породените от извънредната епидемична обстановка затруднения за осъществяване на работата /цялостната на предприятието, на част от него, на отделен служител/, както и за намаляване разпространението на заразата. Установява се от събраните писмени доказателства, че работата, извършвана от ищцата по длъжностна характеристика изобщо не е спряна – в ПСОВ Врачанци има изписване от склада на стоково-материални ценности, нужни на работниците, изготвяне на присъствени форми и на форми за заплати/трудова възнаграждения, очевидно е била спряна само Е.Н. да я изпълнява. Възложената по длъжностна характеристика работа на Б. не е от естество да се засяга от обстоятелствата при извънредна епидемична обстановка и не е рискова за разпространяване на заразата /тя не работи с външни лица, напр. абонати на ВиК, а само с няколко служители от ответното дружество в съответната станция/. Вярно е, че причините, които са мотивирали работодателя да спре работата в предприятието или в негово звено, имат автономен характер и не подлежат на съдебен контрол за целесъобразност, но те подлежат на преценка във връзка с наведените от

ищцата твърдения за недобросъвестно упражняване на права от страна на работодателя. Като се има предвид характера на работата на Н. /нерискова за разпространение на заразата/ и това, че нейното извършване всъщност не е спряно, **работодателят е допуснал нарушение на чл.8, ал.1 от КТ при издаване на заповед №РД-03-30/16.02.2021г., съответно при едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на Е.Б..**

Доводът на ищцата за проява на дискриминационно отношение на ответника спрямо нея, предвид прекратяването на трудовото правоотношение само с нея, не се подкрепя от събраните по делото доказателства – на съдът служебно е известно, че на същото основание са уволнени още няколко работника в ответното дружество.

Следователно, прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата е незаконосъобразно. Предявеният иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ е основателен и доказан и следва да бъде уважен, а издадената заповед на изпълнителния директор на ответното дружество, като незаконосъобразна, следва да бъде отменена. Като последица от това на уважаване подлежи и обусловеният от него иск с правно основание чл.344, ал. 1, т. 2 от КТ – за възстановяване на заеманата от ищцата до уволнението длъжност – „касиер-домакин ” в ПСОВ Врачанци.

На основание чл.78, ал.6 от ГПК вр. чл.3 от Тарифата за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК, ответникът следва да заплати по сметка на Районен съд – Добрич държавна такса в общ размер от 100.00 лева /по 50 лв. за дата иска/.

На основание чл.78, ал.1 от КТ ищецът има право на адвокатско възнаграждение в размер на 780.00 лева, с вкл. ДДС /л.226-227/. Възражението на ответника за прекомерност на възнаграждението по чл.78, ал.5 от ГПК е неоснователно. Съгласно чл.7, ал.1, т.1 вр. пар. 2а от ДР на Наредба № 1 от 9.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, минималният размер на възнаграждението е в размер на минимална работна заплата 650 лв. плюс 20% вкл. ДДС, или - 780 лева. Уговореното и платено от ищеца възнаграждение е съобразено с фактическата и правна сложност на делото, както и с обема на извършените от упълномощения адвокат действия.

По гореизложените съображения, Добричкият районен съд

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението на **ЕЛ. Б. Н.**, ЕГН *****, гр.Добрич, ул. „*****” №66А, извършено на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ и **ОТМЕНЯ** като незаконосъобразна Заповед №ЛС-17#1 от 15.03.2021г. за прекратяване на трудовото правоотношение, издадена от изпълнителния директор на **„Водоснабдяване и Канализация Добрич” АД**, ЕИК 204219357, със седалище и адрес на управление: град Добрич, бул. „Трети март” № 59.

ВЪЗСТАНОВЯВА **ЕЛ. Б. Н.**, ЕГН *****, гр.Добрич, ул. „*****” №66А, на заеманата от нея преди уволнението длъжност **„касиер-домакин ” в ПСОВ Врачанци към „Водоснабдяване и канализация - Добрич” АД**, ЕИК 204219357, със седалище и адрес на управление: град Добрич, бул. „Трети март” № 59.

ОСЪЖДА „Водоснабдяване и канализация - Добрич” АД, ЕИК 204219357, със седалище и адрес на управление: град Добрич, бул. „Трети март” № 59, да заплати на **ЕЛ. Б. Н.**, ЕГН *****, гр.Добрич, ул. „*****” №66А, сумата от **780.00 /седемстотин и осемдесет/ лева** – сторени съдебни разноски за платено адвокатско възнаграждение, с вкл. ДДС.

ОСЪЖДА „Водоснабдяване и канализация - Добрич” АД, ЕИК 204219357, със седалище и адрес на управление: град Добрич, бул. „Трети март” № 59, да заплати в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на **Районен съд - Добрич** дължимата държавна такса в размер на **100.00 /сто/ лева**.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред Добрички окръжен съд в двуседмичен срок, който тече от датата на обявяването му - 08.09.2021г., на основание чл.315, ал.2 от КТ.

На страните да се връчи препис от решението, на основание чл.7, ал.2 от ГПК.

Съдия при Районен съд – Добрич: _____