

РЕШЕНИЕ

№ 78

гр. Търговище, 20.02.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ТЪРГОВИЩЕ, VI СЪСТАВ, в публично заседание на седми февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Вяра М. Панайотова

при участието на секретаря Е. ИВ. ДИМИТРОВА
като разгледа докладваното от Вяра М. Панайотова Гражданско дело № 20223530101315 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл.357 и сл. от КТ. Предявени са обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ.

Постъпила е искова молба, с която ищеца моли съда да постанови решение, с което да отмени заповедта на ответника, с която му е наложено дисциплинарно наказание уволнение и му е прекратен трудовия договор, като незаконосъобразна, като съображения за това е изложил подробно в молбата, да го възстанови на заеманата преди уволнението длъжност и да осъди ответника да му заплати обезщетение за времето, през което е останал без работа, на осн. чл.225 от КТ за шест месеца в размер на 6466,26 лв. Твърди в молбата, че заповедта, с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ е незаконосъобразна, поради липса на мотиви, както и че е постановена в нарушение на законови разпоредби. Твърди, че описаните в заповедта нарушения не се явяват тежки нарушения на трудовата дисциплина, ищецът не е действал умишлено, като признава, че чрез бездействие е нарушил формални задължения, от които не е последвала вреда за ответника, поради което и наложеното му наказание се явява несъразмерно тежко с нарушенията. Навел е доводи и за погасяване по давност на дисциплинарната отговорност, тъй като в заповедта са посочени нарушения, извършени в периода 30.05.2021 год. – 30.05.2022 год., а наказанието му е наложено на 19.08.2022 год., като едногодишния срок от извършване на нарушението е изтекъл за нарушенията преди 19.08.2021 год., както освен това твърди, че последното нарушение, посочено от работодателя е от 27.05.2022 год., като от тази дата до издаване на заповедта е изтекъл и двумесечния срок по чл.194, ал.1 от КТ за налагане на дисциплинарно наказание. Изложил е и допълнителни основания, обуславящи незаконосъобразност на заповедта за уволнение. Претендира разноски. В съдебно заседание поддържа предявените иски.

В едномесечния срок ответника е депозирал отговор на исковата молба. В отговора

ответникът е оспорил изцяло предявените искове, като твърди, че заповедта е законосъобразна, издадена е при спазване на императивните разпоредби на КТ, от компетентния орган и не са налице твърдените в исковата молба пороци. Твърди се в отговора, че ищеца е бил наказан за допуснати системни нарушения на трудовата дисциплина, като преди налагане на наказанието работодателят е извършил цялостна преценка, приел е, че е на лице неизпълнение на основни длъжностни задължения, при това системно, като в заповедта подробно е мотивирал защо на ищеца се налага най-тежкото наказание. Оспорва твърденията на ищеца за погасяване на дисциплинарната му отговорност по давност, като счита, че при издаване на заповедта е спазен, както едногодишния срок от извършване на нарушенията, така и двумесечния срок от узнаването от ответника за тяхното извършване. Моли съда да отхвърли исковете за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна, както и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, а като обусловен от тях да се отхвърли като неоснователен и иска по чл.225 от КТ. Претендира разноски. В съдебно заседание поддържа изложеното в отговора, чрез процесуален представител.

След преценка на събраните по делото доказателства съдът прие за установено следното : Безспорно е, че ищеца е работил при ответника по трудов договор, на длъжност "Отчетник, планиране на материали, той и завеждащ техническа служба ("Авторемонтна работилница)" в сектор "Финансово осигуряване, управление на собствеността и социални дейности" (ФОУССД) при ОДМВР – Търговище до 29.08.2022 год., когато трудовия договор е прекратен поради налагане на наказание „дисциплинарно уволнение“. Със Заповед № 363з-1829/19.08.2022 год. на Директора на ОДМВР Търговище, на осн. чл.186, чл. 190, ал. 1, т.3 във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 3, т. 7 и т. 10 от КТ, чл. 188, т.3 от КТ и чл. 192, ал. 1 от КТ във връзка с чл. 159, ал.2 от ЗМВР, чл.189, чл.193 и чл.194 от КТ, поради допуснати системни нарушения на трудовата дисциплина, подробно посочени в заповедта на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „ уволнение“ и трудовия договор е прекратен, считано от връчване на заповедта. Видно от отбелязването в заповедта същата е връчена лично на ищеца на 29.08.2022 год. От представените по делото доказателства – справка от НАП, копие от трудова книжка и разпореждане от ТП на НОИ Търговище се установи, че след прекратяване на трудовия му договор с ответника ищеца на 14.09.2022 год. е започнал работа при друг работодател по трудов договор, който е бил прекратен на 15.12.2022 год. и от януари 2023 год. ищецът е регистриран като безработен и към момента на приключване на съдебното дирене не работи по трудов договор.

От представените доказателства по дисциплиналната преписка при ответника е видно, че преди налагане на наказанието работодателят е изпълнил задълженията си по чл.193 от КТ и е изискал обяснения на ищеца, като е предоставил подходящ срок за това, но такива от ищеца не са били дадени.

Съгласно разпоредбата на член 193, ал. 1 от КТ, работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Нормата изисква на

работника да стане ясно какво нарушение работодателя му вменява, че е извършил, за да може адекватно да се защити и да посочи за разглеждане от работодателя фактите и обстоятелствата които са относими към даденото нарушение, за да бъдат съобразени в дисциплинарното производство. При положение, че наказващият орган в исканията за обяснения е посочил точно за какви нарушения е било образувано дисциплинарното производство, в конкретния случай ответника е посочил, че се искат обяснения за констатирани при нарочна проверка нарушения, като за констатациите на комисията по проверката ищецът е бил уведомен и е дал обяснения, предоставил е подходящ срок да се представят такива и в дисциплинарното производство, съдът приема, че правото на защита на ищеца не е било нарушено, а процедурата по чл. 193, ал.1 от КТ е спазена стриктно от работодателя, с което той се е освободил от тежката последица, предвидена в ал.2 на чл.193 КТ.

При отсъствие на процесуални нарушения по чл.193 от КТ, които водят до отмяна на уволнението, съдът следва да разгледа спора по същество, като следва да се произнесе в рамките на възраженията, наведени от ищеца за незаконосъобразност на уволнението:

Дисциплинарното уволнение е едновременно дисциплинарно наказание и акт на прекратяване на трудовото правоотношение едностранно без предизвестие от работодателя, независимо от волята на работника или служителя. Дисциплинарното наказание се счита наложено от деня на връчване на заповедта /чл.195 ал.3 КТ/, в случая 29.08.2022 г. Правната последица от налагането на наказанието е прекратяване на трудовото правоотношение и тя настъпва от момента на връчване на заповедта за налагане на наказанието "уволнение". Текстът на разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ съдържа изисквания за формата и съдържанието на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. За да има писмената заповед адекватно на законовите изисквания съдържание, в нея трябва да е описано с обективни и субективни признаци конкретното нарушение, да е посочено времето на извършването му, вида на наложеното наказание и правното му основание. Липсата на които и да е от тези реквизити нарушава правото на защита срещу уволнението на работника или служителя, а от друга страна прави невъзможна проверката на законосъобразност на заповедта за наказание (Р № 1506 / 10.12.1999г. по гр.д. № 408/99г. на III г.о.), вкл. дали са спазени сроковете по чл.194, ал.1 от КТ за реализиране на дисциплинарна отговорност. Съгласно чл. 195, ал. 1 от КТ, дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законовия текст, въз основа на който се налага.

В атакуваната заповед са посочени правните и фактическите основания за налагане на наказанието „дисциплинарно уволнение“. Посочено е правното основание на наложеното наказание "Уволнение"- чл.186, чл. 190, ал. 1, т.3 във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 3, т. 7 и т. 10 от КТ, чл. 188, т.3 от КТ и чл. 192, ал. 1 от КТ във връзка с чл. 159, ал.2 от ЗМВР, както и са конкретизирани причините/нарушенията за наложеното дисциплинарно уволнение - описани и като нормативна уредба, вътрешни правила, заповеди на работодателя, посочени са както индивидуализиращите признаци, така и фактическо описание на същите. Независимо, че

самата заповед е подробно мотивирана, тя препраща и към друг документ, в който констатираните нарушения са подробно посочени – справка от 26.07.2022 год., който е бил сведен до знанието на ищеца. Поради това съдът приема, че правото на ищеца да разбере какви действия/бездействия и поведение му се вменява като нарушение на трудовата дисциплина, за наложеното дисциплинарно наказание не е нарушено.

Процесната заповед е подробно мотивирана съгласно изискванията на чл.195, ал.1 от КТ, като същевременно препраща към документи – справки, длъжностна характеристика, докладни записки, сигнали, в материалите по които се съдържа подробна индивидуализация на отделните дисциплинарни нарушения.

Основното възражение на ищеца е, че работодателят му е наложил наказание за допуснати нарушения осъществени в периода 30.05.2021 г. – 30.05.2022 год., за които към датата на постановяване на заповедта за уволнение 19.08.2022 год. е изтекла давността по чл.194 от КТ, което обуславя и незаконосъобразност на заповедта. Това възражение на ищеца съдът счита за неоснователно по следните съображения : Съгласно разпоредбата на чл.194, ал.1 от КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му“, като сроковете по ал. 1 не текат през времето, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск - чл. 194, ал.3 от КТ. На лице е непротиворечива съдебна практика, че „откриване на нарушението“ по смисъла на чл. 194, ал. 1 КТ означава момента на узнаване от субекта на дисциплинарната власт на нарушаването на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци - субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, всички останали съществени индивидуализиращи признаци на Д.ието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. Узнаването на тези обстоятелства от други лица, различни от субекта на дисциплинарната власт, е ирелевантно за началото на двумесечния срок по чл. 194. ал. 1 КТ.

От представените по делото писмени доказателства (л.244 – л.262) се установи, че за възможни допуснати от ищеца нарушения на трудовата дисциплина работодателят е бил сигнализиран с докладни записки от 27.05.2022 год., касаещи ремонт на л.а. „Лада“, модел „Нива“, с контролен № ***** от двама служители, които са го уведомили , че при оглед на автомобила в обслужващия сервиз не са установили по купето и ходовата част на автомобила да е извършван ремонт, въпреки, че ищецът на 26.05.2022 год. е представил докладна записка до работодателя, че ремонтните дейности по същия автомобил са били извършени. След констатираните разминавания в посочените докладни и със заповед № 363з-1124/30.05.2022 г. работодателят е разпоредил проверка относно изпълнението на основните длъжностните задължения на ищеца, вменени с длъжностна характеристика и отнасящи се до организацията и осъществяването на контрол по извършените ремонти на МПС, собственост на ОДМВР-Търговище. Проверката е приключила със справка (виж л.102), в която комисията, определ. да извърши проверката, е описала констатираните в хода на проверката нарушения на трудовата дисциплина, допуснати от ищеца. Ответникът, видно от направеното отбелязване се е запознал с резултатите от проверката на 27.07.2022 год.,

като съдът приема, че това е момента, от който субекта на дисциплинарната власт е узнал за допуснатите от ищеца нарушения на трудовата дисциплина, като оттогава следва да тече двумесечния давностен срок по смисъла на чл.194, ал.1 от КТ. Заповедта на ответника за налагане на дисциплинарно наказание на ищеца е издадена на 19.08.2022 год., поради което от откриване на нарушенията до налагане на наказанието не е изтекъл двумесечния срок. По отношение на описаните в заповедта нарушения не е изтекъл и едногодишният срок от извършването им, посочен в чл.194, ал.1 от КТ, тъй като видно от заповедта конкретни нарушения има посочени от ноември 2021 год., за които до 19.08.2022 год. давностния срок не е изтекъл.

В исковата молба ищецът не е оспорил фактическите констатации на работодателя, но счита, че визираните там бездействия от негова страна не съставляват нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на по чл.187, ал.1, т.3 – неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологични правила, т.7 – неизпълнение на законните нареждания на работодателя, т.8 – злоупотреба с доброто име на предприятието и т.10 – неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение. Тези възражения съдът приема за неоснователни. Задълженията на ищеца относно извършването на служебните МПС ремонти са регламентирани както от Вътрешните правила за организацията на експлоатацията, материално-техническото осигуряване и отчетността на ПИС, плавателната и летателната техника на МВР, утвърдени със заповеди № 13-305/21.02.2014 г. и № 8121 з-11/04.01.2022 г. на министъра на вътрешните работи, така и от длъжностната характеристика за длъжността, която заема, както и вменени му от директора на ОДМВР - Търговище с определянето му за негов представител с чл.23, ал.5 от договорите за възлагане на обществена поръчка рег.№ 363000-12407/12.05.2021 г. и рег.№ 363р-12369/11.05.2022 г., сключени между ОДМВР - Търговище и ЕТ“Автомания - Дарина Колева“. Неизпълнението на тези задължения съставлява както нарушение по чл.187, ал.1, т.10 от КТ - нарушение на трудови задължения, определени при възникването на трудовото правоотношение, доколкото длъжностните задължения на длъжността, която заема ищецът се регламентират и от посочените вътрешни правила, като основен документ в МВР, уреждащ организацията на работа, свързана със служебните ППС, така и нарушение по чл.187, ал.1, т.7 от КТ, доколкото е налице неизпълнение на законно разпореждане на работодателя, с което на Т. Я. е вменено да го представлява в отношенията с изпълнителя по договорите, като следи за изпълнението на задълженията по тях, да подписва предвидените в договора документи, поръчки, протоколи, уведомления и други, свързани с изпълнението на договорите документи. От показанията на разпитаните по делото свидетели се установи, че ищецът е единствения служител в ОДМВР - Търговище, чиито длъжностни задължения включват преки задължения, свързани с организацията и контрола върху осъществяваните ремонти на служебните МПС. Установи се, че в служба „Авторемонтна работилница“ при ОДМВР - Търговище други служители освен него няма. Предвид горното той е бил единственото длъжностно лице, което по силата на длъжностните си задължения и квалификацията си

може да представлява работодателя в отношенията с изпълнителя във връзка с осъществяването на ремонтите на МПС и контрола в хода на тази дейност. Възражението на ищеца, че липсва акт на ответника с който да го е оправомощил да го представлява във връзка с ремонта на МПС пред определения сервиз, поради което бездействието му не е нарушение на трудовата дисциплина, съдът счита, че при липса на установено нормативно изискване това да стане в определена форма - писмена, с нотариална заверка или друга работодателя има възможността да го оправомощи и с устно разпореждане, а независимо в каква форма е направил това ищеца е бил наясно, че има такива функции докато изпълнява възложената му работа, което е видно и от дадените от него обяснения до комисията извършваща проверката.

Действително всяко едно описано в заповедта нарушение, само по себе си не се явява незначително, и както се установи от показанията на свидетелите, а и самия ответник не твърди от нарушенията на ищеца да са настъпили щети за организацията, но въпреки това съдът не възприема довода на ищеца, че наложеното му наказание не съответства на тежестта на нарушенията. Допуснатите от него нарушения са допускани в един достатъчно дълъг период, като е на лице повтораемост на нарушенията, което води до извод за системност, а не за случаен пропуск на служителя, като ответника е мотивирал налагането на най-тежкото наказание именно със системността при допускане на нарушенията.

Предвид приетото по-горе съдът прави следните изводи : Съгласно КТ, дисциплинарната отговорност се носи от страна на работника или служителя, когато е налице нарушение на трудовата дисциплина. Това нарушение на трудовата дисциплина законът свързва с виновно поведение от страна на работника или служителя при изпълнение на трудови задължения. За виновно неизпълнение на задълженията по трудов договор нарушителят се наказва с предвидените от КТ наказания, независимо от другите видове отговорности - имуществена, административно-наказателна и др.

Както беше посочено съдът намира, че работодателят - ответник е изпълнил задължението си да мотивира заповедта, съгласно чл. 195, ал. 1 от КТ, да изложи фактите и обстоятелствата имащи значение за констатиране на Д.ието/Д.ията, а и е спазил процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, като са поискани обяснения за всяко едно от посочените нарушения, за допускането на които ищеца е привлечен към дисциплинарна отговорност.

При оспорване на дисциплинарното наказание съдът е длъжен да изследва, дали наложеното наказание съответства на тежестта на нарушенията. Това е така, тъй като на работодателя е предоставена възможност за преценка, кое от изброените в чл. 188 КТ дисциплинарни наказания да наложи, като известно ограничение при определянето им се въвежда с чл. 189, ал. 1 КТ. Съобразно последната разпоредба, при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника. Съгласно редакция на чл. 190 КТ и в тези случаи работодателят има възможност както да наложи, така и да не наложи дисциплинарно уволнение. И в единия, и в другия случай обаче работодателят е длъжен да

извърши преценка на конкретно извършеното дисциплинарно нарушение - какво е извършено, при какви обстоятелства е извършено, какви са били подбудите на нарушителя, поведението му, личността му, настъпили ли са вредни последици и пр. (чл. 189 КТ). И само когато така индивидуализираното нарушение на трудовата дисциплина се оцени като тежко нарушение, работодателят може да наложи най-тежкото дисциплинарно наказание, уволнението без да е длъжен да стори това. Следователно, във всеки отделен случай на извършено дисциплинарно нарушение, включително и във всички случаи на примерно посочените в чл. 190 КТ тежки нарушения на трудовата дисциплина, съдът проверява преценката на работодателя относно съответствието между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното дисциплинарно наказание, т. е., дали работодателят е приложил чл. 189, ал. 1 КТ.

В конкретния случай при извършена от съда оценка за законност на наложеното на ищеца дисциплинарно “уволнение”, намира преценката на работодателя за тежестта на нарушението за правилна, по следните съображения: Работодателят е мотивирал заповедта за уволнение с разпоредбите на чл. 187, т.3, т.7, т.10, които са “видове нарушения на трудовата дисциплина” и като самостоятелни такива не са посочени в чл.190 от КТ, като такива за които се налага дисциплинарно уволнение. Ответникът обаче се е позовал на чл.190, ал.1, т.3 от КТ, а именно наличието на системни нарушения на трудовата дисциплина, поради което, съдът счита, че при така посочените фактически и правни изводи, наложеното наказание съответства на тежестта на нарушението.

В чл.190 ал.1 т.3 от КТ е предвидена възможност за налагане на наказание “дисциплинарно уволнение” за системни нарушения на трудовата дисциплина. В закона липсва легална дефиниция на понятието “системни нарушения”. Теорията и практиката възприемат наличието на системни нарушения на трудовата дисциплина, когато работникът или служителът е извършил три или повече нарушения. Нормата на чл. 190, т. 3 КТ е бланкетна и не сочи какви точно да са извършваните нарушения, като съгласно константната съдебна практика видът и тежестта на извършваните нарушения са без значение. Обективният утежняващ признак на Д.ието е повтораемост на нарушението на трудовата дисциплина. С оглед забраната по чл.189 ал.2 от КТ системност има, когато и трите нарушения все още не са санкционирани, или когато поне едно от тях не е санкционирано, а наказанието за останалите не са заличени по реда на чл.197 или чл.198 от КТ. За наличието на основанието по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ съставомерна е както съвкупността на три и повече еднородни нарушения на трудовата дисциплина, така и съвкупността от три или повече разнородни нарушения, стига да е изпълнено условието – работникът/служителят да не е бил санкциониран за тях, или да не е бил санкциониран поне за едно от тях, а наказанието за останалите да не е заличено по описания ред. След като видът и тежестта на съответните нарушения не е конкретизиран, значи чрез посочената разпоредба законът санкционира укоримо поведение, изразяващо се в тенденция на незачитане на трудовата дисциплина и засягащо по различен начин добросъвестното изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение. (Решение№ 55/01.03.2011г. по

гр. дело № 1972/ 2009 г. на ВКС, IV г.о., постановено по реда на чл. 1290 от ГПК).

В конкретния случай заповедта за уволнение съдържа множество нарушения на трудовата дисциплина. Съдът приема, че посочените нарушения, които са повече от са осъществени и от обективна и от субективна страна. Същите отговарят на критериите за системност – извършени са при спазване на забраната по чл. 189, ал.2 от КТ – нито едно от тях не е било санкционирано от работодателя. За всяко от посочените нарушения на трудовата дисциплина, повече от три е спазен срока по чл. 194 от КТ за налагане на дисциплинарно наказание. Производството по налагане на дисциплинарно наказание е проведено при спазване изискванията на чл. 193 и чл. 195 от КТ. Правната квалификация по чл. 190, ал.1, т.3 от КТ вр. с чл. 187, т.3, т.7, т.10 от КТ е правилно определена, тежестта на нарушенията е отчетена от ответника при определяне вида на наказанието. По изложените съображения искът по чл.344, ал.1, т.1 от КТ се явява неоснователен и като такъв следва да бъде отхвърлен.

Като последица от отхвърлянето на иска с право основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ, съдът следва да отхвърли и обективно съединените искове за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност и заплащане на обезщетение за оставане без работа след уволнението.

И двете страни са претендирали разноски в производството. С оглед изхода на спора и на осн. чл.78, ал.3 от ГПК ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответника направените по делото разноски в размер на 180 лв. – юрисконсултско възнаграждение.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от Т. Д. Я., ЕГН ***** от гр.Търговище, действащ чрез пълномощник адв.Д. П. от ТАК, със съдебен адрес : гр.Търговище, ул.“Г.Бенковски“ № 1, вх.Б, ет.2, офис 4 против Областна Дирекция на МВР – Търговище, ЕИК 129009977, гр.Търговище, ул.“Спиридон Грамадов“ № 36, представлявано от Директора Старши комисар М.М., действащ чрез пълномощник юрк.Л. Ж. В., искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 вр.чл.225, ал.1 от КТ, за отмяна на Заповед № 363з-1829/19.08.2022 год. на Директора на ОДМВР Търговище, с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и е прекратен трудовия му договор, на осн. чл.186, чл. 190, ал. 1, т.3 във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 3, т. 7 и т. 10 от КТ, чл. 188, т.3 от КТ и чл. 192, ал. 1 от КТ във връзка с чл. 159, ал.2 от ЗМВР, чл.189, чл.193 и чл.194 от КТ, като незаконосъобразна, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност "Отчетник, планиране на материали, той и завеждащ техническа служба ("Авторемонтна работилница")“ в сектор "Финансово осигуряване, управление на собствеността и социални дейности" (ФОУССД), за заплащане на обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ за шест месеца в размер на 6466,26 лв., ведно със законната лихва върху сумата на обезщетението, считано от предявяване на иска до пълното заплащане на сумата, като НЕОСНОВАТЕЛНИ.

ОСЪЖДА Т. Д. Я., ЕГН ***** от гр.Търговище, действащ чрез пълномощник адв.Д. П. от ТАК, със съдебен адрес : гр.Търговище, ул.“Г.Бенковски“ № 1, вх.Б, ет.2, офис 4 да заплати на Областна Дирекция на МВР – Търговище, ЕИК 129009977, гр.Търговище, ул.“Спиридон Грамадов“ № 36, представлявано от Директора Старши комисар М.М., действащ чрез пълномощник юрк.Л. Ж. В. направените по делото разноски в размер на 180 лв. – юрисконсултско възнаграждение, на осн. чл.78, ал.3 от ГПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване в двуседмичен срок, считано от 21.02.2023 год., пред Окръжен съд – Търговище.

Съдия при Районен съд – Търговище: _____