

# РЕШЕНИЕ

№ 350

гр. Варна, 17.02.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 48 СЪСТАВ**, в публично заседание на девети февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Добрина Петрова

при участието на секретаря Мариана Д. Димитрова  
като разглежда докладваното от Добрина Петрова Гражданско дело № 20213110117868 по описа за 2021 година

Предявени са искове от Т. М. Т. от с. С., общ. Варна срещу „П.Т.Г.“, булстат 000083245 с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението по прекратено трудово правоотношение със Заповед №27/27.09.2021г., с правно основание чл. 344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на ищеца на заеманата от него длъжност „Учител ТО“ в „П.Т.Г.“ и иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.3 от КТ вр. с чл.225 от КТ за заплащане на обезщетение за времето през което ищецът е останал без работа или е бил зает по трудов договор на по-ниско платена работа, но не повече от шест месеца, за период от 12.11.2021г. до 12.05.22г., след допуснато от съда изменение на иска за сумата от 9000 лв.

Ищецът, твърди, че с постоянен трудов договор на 13.04.2020 г. е назначен на длъжност „Учител ТО“ в ответното учебно заведение „П.Т.Г. – ВАРНА“. Със Заповед № 27/27.09.2021 г. на инж. И.Д. - Д.П.Т.Г. - гр. Варна трудовият му договор е прекратен на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ. Заповедта му била връчена на 12.11.2021 г. срещу подпис заедно с трудовата му книжка.

Ищецът счита, че работодателят му е действал неправомерно, при издаване на заповедта, в нарушение на процесуалните правила и материалния закон, Заповедта е незаконосъобразна, невярна и немотивирана и следва да бъде отменена изцяло. Сочи, че работодателят не е изложил пълната фактическа обстановка в издадената заповед. Ищецът твърди, че не е бил запознат с цитираната в заповедта докладна записка и в каква връзка е изготвена. Сочи, че няма данни кога и от кого е установено дисциплинарно нарушение. Твърди, липса на мотиви в издадената заповед, като същата не съдържа всички необходими реквизити.

Ищецът излага, че е оттеглил подписана от него молба по реда на чл.325 ал.1, т.1 от КТ за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие, която подписал на 02.09.21г. по време на среща с ръководството на учебното заведение, с писмо от 14.09.21г., което ответникът получил на 15.09.21г.

Ищецът счита, че не е извършил нарушение на трудовата дисциплина, а освен това работодателя не се е съобразил с тежестта на евентуално извършеното от него нарушение,

дефинирал го е като дисциплинарно нарушение и съответно му е наложил най-тежкото дисциплинарно наказание. Счита, че е налице е явно несъответствие между нарушение и наказание.

Ищецът твърди, че не е извършил соченото дисциплинарно нарушение. Излага, че в периода 02.09.21г.-10.09.21г. не се е явил физически на работа, поради ползван платен годишен отпуск, съгласно постигнато споразумение на 02.09.21г. за прекратяване на ТПО с работодателя, считано от 15.09.21г. Ищецът излага, че е ползвал отпуск по болест от 15.09.21г. до 17.09.21г. и от 20.09.21г. до 03.10.21г. На 04.10.21г. болничният му бил удължен до 02.11.21г., а на 02.11.21г. отново бил в болничен до 09.11.21г.

Ищецът излага, че е имал достъп до служебната онлайн платформа до 09.11.21г.

Моли съдът да постанови решение, с което да признае уволнението със за незаконно и същата бъде отменена, да бъде възстановен на работа, като му се присъди и дължимото обезщетение. Моли да и бъдат присъдени сторените в производството съдебно-деловодни разноски.

**В едномесечния срок за отговор ответникът** изразява становище за неоснователност на предявените искове.

Ответникът не оспорва, че ищецът е работил по трудов договор с П.Т.Г. - Варна и, че със Заповед № 27/27.09.2021 г. на Директора на П.Т.Г. - Варна е прекратено трудовото му правоотношение на основание чл.330, ал.2, т.6 от Кодекса на труда, както и че заповедта е връчена на ищеца на 12.11.2021 г.

Счита, че Заповед № 27/27.09.2021 г. на Директора на П.Т.Г. - Варна, с която на ищеца е наложено наказание "уволнение" и е прекратено трудовото му правоотношение е законосъобразна и издадена в съответствие с приложимите материално-правни и процесуални разпоредби на Кодекса на труда. Оспорваната заповед е мотивирана, в същата подробно са посочени основанията и мотивите за издаването ѝ.

Ответникът излага, че дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено на ищеца на основание чл.188, т.3, във връзка с чл.190, ал.1, т.2 от Кодекса на труда за неявяването му на работа в продължение на повече от два последователни работни дни, в случая в продължение на шест последователни работни дни - от 2 до 10 септември 2021 г. включително. Преди да наложи дисциплинарното наказание, работодателят, с писмо изх. № 4/15.09.2021 г. е поискал от ищеца писмени обяснения за допуснатите нарушения на трудовата дисциплина. Работодателят е приел депозираните от ищеца писмени обяснения (вх. № 34/20.09.2021 г.), като в обжалваната заповед, работодателят е взел отношение по тях.

Работодателят сочи, че дисциплинарното наказание е наложено на ищеца с връчването му на Заповед № 27/27.09.2021 г. на 12.11.2021 г., поради ползването от ищеца на отпуск поради временна неработоспособност от 15.09.2021 г. до 09.11.2021 г.

Оспорва твърдението в исковата молба, че ищецът е ползвал платен годишен отпуск в периода 02.09.2021 г. - 10.09.2021 г. Съгласно чл.173, ал.1 от Кодекса на труда служителят може да започне ползването на отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение от работодателя, изразено писмено, което в случая не е налице, т.к., няма издадена заповед за разрешаване на отпуск на ищеца за времето от 02.09.2021 г. до 10.09.2021 г.

Счита останалите твърдения в исковата молба за неотнорми към предмета на спора и взаимно противоречащи си.

Ответникът счита, че неоснователността на предявения иск с правно основание чл.344, ал.1, точка 1 от Кодекса на труда, обуславя неоснователността и на исковете по точки 2 и 3 от същата алинея, които също оспорва.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от

фактическа и правна страна и прави следните правни изводи:

Не се спори между страните и се подкрепя и от събраните писмени доказателства, че ищецът е работил по трудов договор с П.Т.Г. - Варна и че със Заповед № 27/27.09.2021 г. на Директора на П.Т.Г. - Варна е прекратено трудовото му правоотношение на основание чл.330, ал.2, т.6 от Кодекса на труда, заповедта е връчена на ищеца на 12.11.2021 г. , както и неявяването на работа на Т.Т. от 2 до 10 септември 2021 г. включително.

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – трудов спор за законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение. В тежест на работодателя е да докаже, че доводите за незаконност на уволнението, въведени с исковата молба от ищеца, са неоснователни.

Ищецът твърди в исковата молба, че в периода 02.09-10.09.21г. не се е явил на работа поради използван от него годишен отпуск. С оглед на което съдът е приел за безспорно факта на неявяване на работника на работа. В о.с.з. ищецът чрез адв.Г. е възразил, че обстоятелството, че ищеца не се е явил на работа в процесния период не е безспорно и подлежи на доказване. Направеното от ответника възражение е след преклузивния срок по чл.313 от ГПК, като същевременно приетото за безспорно от съда обстоятелство е единствено относно периода 02.09-10.09.21г.

Съгласно разпоредбата на чл. 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. Разпоредбата не съдържа правила за формално инициране на дисциплинарно производство, нито за форма на поканата на работодателя до работника/служителя за даване на обяснения за нарушение на трудовата дисциплина, нито за посочване в писмена покана, че тя следва да се счита за начало на дисциплинарно производство. С оглед същността на обясненията - средство за защита, чрез осъществяването на което се събират от наказващия орган и посочените от работника/служителя доказателства, което е необходимо за обективна преценка по повод на конкретно извършено нарушение, в т. ч. на тежестта му, от значение е достигането на отправената покана - писмена или устна - за даване на такива до адресата. В практиката на ВКС – например решение № 398 от 25.02.2002 г. по гр.д. № 748/2001 г., III ГО, решение № 290 от 31.03.2012/2982/2013 г. по описа на ВКС, III ГО, е прието, че във връзка със задължението на работодателя по чл. 193, ал. 1 от КТ е необходимо и достатъчно в съдебния процес да се установи, че същият е поискал обяснения от работника или служителя за извършеното нарушение на трудовата дисциплина. Съществен е фактът на поискване на обясненията, който факт може да се установява в процеса с всички доказателствени средства. Установи ли се, че работодателят е поискал обясненията, той се счита за изправен по отношение задължението по чл. 193, ал. 1 от КТ. Субектът на дисциплинарна власт следва да поиска обясненията по повод решаване на въпроса за дисциплинарното наказание преди налагането му и работникът или служителят следва да е наясно във връзка с какви нарушения следва да даде обяснения. След като такива обяснения са поискани, следва да се приеме, че задължението по чл. 193 КТ е изпълнено.

В случая е установено, че искането за писмени обяснения от работодателя с изх. №4/15.09.21г. е изпратено на ищеца на 16.09.21г. /л.39 от делото/ по ел. поща. Връчването му се потвърждава с дадени писмени обяснения от Т.Т. входирани Вх.№34/20.09.21г. С достигането до работника или служителя на искането за обяснения е изпълнено изискването на чл. 193, ал. 1 от ГПК.

Дали работодателят е извършил или не преценка на относимостта и достоверността на дадените обяснения при формиране на изводи за наличие на предпоставките за налагане на дисциплинарно наказание, е обстоятелство, извън регламентацията на императивното правило по чл. 193 от ГПК. Ето защо наведените в исковата молба твърдения, че

работодателят не се е съобразил с дадените обяснения от страна на работника са ирелевантни.

Съобразно разпоредбата на чл. 195, ал. 1 от КТ заповедта за дисциплинарно наказание трябва да съдържа данни за нарушителя, наложеното наказание и законовия текст, въз основа на който се налага, описание на нарушението и време на извършването му. За да се гарантира възможността за ефективна защита срещу уволнението, нарушението следва да е описано по начин, указващ ясно в какво е обвинен уволненият работник или служител. Задължението за мотивиране на тази заповед е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 от КТ за еднократност на наказанието, както и с цел съобразяване на сроковете по чл. 194 от КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговоря на изискванията на чл. 195 от КТ /решение № 857 от 25.01.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1068/09 г., IV ГО; решение № 278 от 19.05.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1276/10 г., IV ГО, решение № 642 от 12.10.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1208/09 г., IV ГО/. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни същественият признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Мотивите на работодателя за налагане дисциплинарно наказание могат да се съдържат само в заповедта за налагането му, но не съществува забрана това да бъде направено и чрез други документи, към които заповедта препраща, независимо дали те изхождат от работодателя или не, като в този случай тези документи трябва да са известни на работника или служителя, или да са му били връчени, най-късно със заповедта за налагане на наказанието. Същественото е от съдържанието на заповедта, съответно от документите, към които препраща тя, да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която е уволнен, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно. Дисциплинарните нарушения може да бъдат индивидуализирани и в друг акт на работодателя, посочен в заповедта за уволнение, съдържанието, на който е станало достояние на наказаното лице, т. е. заповедта за уволнението е мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ, когато препраща към друг конкретен акт изготвен от работодателя, в който е посочено нарушението, мястото, времето и обстоятелствата, при които е извършено.

В настоящия случай конкретните дати, в които се твърди, че ищецът не се е явил на работа са посочени в издадената заповед, обсъдени са и възраженията на инж.Т.Т., че е считал, че е ползвал отпуск, като изрично е посочено, че за дните 8.9 и 10 септември дори не е била подадена молба за разрешаване на отпуск. Посочена е разпоредбата на чл.190 ал.1,т.2 КТ, описано е извършеното нарушение за което се налага дисциплинарно наказание. С оглед изложеното по-горе се налага извод, че изискванията на чл. 195 от ГПК за мотивиране на заповедта за уволнение са спазени, съдържат се данни за времето, мястото и продължителността /периода/ на извършване на твърдяното нарушение на трудовата дисциплина.

Отделно от което съгласно разясненията, дадени с решение № 68/03.05.2012 г. по гр. д. № 1808/2010 г. на ВКС, IV ГО; решение № 94/30.05.2013 г. по гр. д. № 646/2012 г. на ВКС, ГК, IV ГО и др. при трудов спор за законността на наложеното дисциплинарно нарушение в доказателствена тежест на работодателя е да установи, че е упражнил законно субективното си право да ангажира дисциплинарната отговорност на служителя. С оглед на това същият следва да докаже в хода на съдебното производство, че служителят е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за което е наказан. За установяване на дисциплинарното нарушение са допустими всички доказателствени средства. За да докаже факта на извършеното действие, което е в нарушение изискванията за спазване на трудовата дисциплина или осъществено от работника неправомерно бездействие, работодателят може да поиска разпит на свидетели, да предостави писмени доказателства, изслушване на

експертиза и други доказателствени средства в зависимост от характера на нарушението.

Неоснователни са възраженията на ищеца, че не е извършил соченото в издадената Заповед нарушение, тъй като е ползвал платен годишен отпуск.

От разпоредбата на чл. 173 КТ следва, че субективното право на платен годишен отпуск се упражнява по определен в закона ред, който включва както писмено волеизявление на работника или служителя, с което се отправя искане за ползване на отпуска и в което се посочват видът, размерът, календарният период от време за ползване на искания отпуск /освен в изрично предвидените случаи, в които платеният годишен отпуск може да се ползва независимо от желанието на работника или служителя, какъвто не е настоящия случай/, така и писмено волеизявление на насрещната страна по трудовото правоотношение /работодателя/, с което се разрешава отпусъкът. Отсъствието от работа при неразрешен от работодателя платен годишен отпуск, чието ползване работникът е поискал, не дисквалифицира нарушението по посочената материалноправна разпоредба. Тълкуването на чл. 173, ал. 1 КТ налага извод, че работникът/служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т. е. само след като е узнал за това, до когато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение /решение № 812/27.04.2011 г. по гр. д. № 198/2010 г., IV ГО, решение № 142 от 03.05.2016 г. на ВКС по гр. д. № 6286/2015 г., IV ГО). В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен отпуск.

С оглед на което е ирелевантно направеното от ищеца преклудирано в о.с.з. възражение за последващо отразяване върху подадено от него заявление от 23.08.21г. за ползване на отпуск, резолюция за отказ за разрешение. Невявяването на работа на служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск, без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение, предвидено в чл. 187, т. 1 КТ. В същия смисъл е тълкуването в решение № 44/15.02.2012 г. по гр. д. № 532/2011 г., I. ГО, в което се приема, че ползването на отпуск без писмено разрешение от работодателя представлява нарушение на трудовата дисциплина, за което служителят носи дисциплинарна отговорност, както и решение № 418/17.08.2010 г. по гр. д. № 522/2009 г., IV ГО, според което липсата на писмено разрешение за ползване на отпуск означава, че невявяването на работа представлява дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ. Липсата на писмена заповед или разрешение по смисъла на чл. 173, ал. 1 КТ е в нарушение на Кодекса на труда и евентуално основание за търсене на дисциплинарна отговорност за невявяване на работа, в които случаи дори начисляването и получаването на възнаграждение като за разрешен платен годишен отпуск не заместват разрешението на работодателя за ползването на отпуска (решение № 127 от 05.03.2007 г. по гр. д. № 1102/2007 г. на ВКС, III ГО, решение № 325 от 25.06.1998 г. на ВКС по гр. д. № 1254/97 г., III ГО, решение № 542 от 23.08.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1767/2009 г., IV ГО на ВКС, решение № 812 от 27.04.2011 г. по гр. д. № 198/2010 г., IV ГО на ВКС). При липса на писмено разрешение, на недействително ползване на платен годишен отпуск може да се позове работодателят. Както бе посочено по-горе, по делото не е установено, че работодателят е разрешил в изискуемата форма /писмено разрешение или заповед/ ползването на платен годишен отпуск на ищеца за периода на отсъствие. Още повече в случая не се установи ищецът Т.Т. да е подал заявление за ползване на отпуск за дните 8,9 и 10 септември 2021г. Видно от подаденото заявление л.60 от делото, направеното искане е за периода от 01.-07.09.21г. включително.

Отделно от което несъстоятелно е твърдението на ищеца за изпълняване служебните задължения в периода 02.09.21г.-10.09.21г. чрез сайта <https://shkolo.bg>, където бил публикуван график на занятията и съответните класове, предвид ноторно известния факт, че учебната година в РБългария започва на 15 септември.

По въпроса може ли платеният годишен отпуск да се ползва без подаване на писмена молба и без издаване на писмено разрешение /заповед/ от работодателя, въпреки изричната разпоредба на чл. 173, ал. 1 КТ следва да се изтъкне установеното в практиката на ВКС разбиране, че липсата на писмена заповед или разрешение по смисъла на чл. 173, ал. 1 КТ е в нарушение на Кодекса на труда и евентуално основание за търсене на дисциплинарна отговорност за неявяване на работа, в които случаи дори начисляването и получаването на възнаграждение като за разрешен платен годишен отпуск не заместват разрешението на работодателя за ползването на отпуска. / Решение № 188 от 16.03.2021 г. по гр. д. № 4473 / 2019 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение/.

Наложено дисциплинарно наказание уволнение е съответно на извършеното дисциплинарно нарушение по чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ. С оглед на тези съображения съдът преценява, че заповедта за уволнение на ищеца М. е издадена при спазване изискванията на текстовете на КТ, посочени по-горе, поради което искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е неоснователен и следва да се отхвърли.

Предявеният иск за отмяна на уволнението като незаконно е неоснователен. При този изход на спора неоснователни са и исковите с правно основание чл. 344, ал. 2, т. 2 КТ, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „Учител ТО“ в „П.Т.Г.“ и иска с правно основание чл. 344, ал.1, т.3 от КТ вр. с чл.225 от КТ за заплащане на обезщетение за времето през което ищецът е останал без работа или е бил зает по трудов договор на по-ниско платена работа, но не повече от шест месеца, за период от 12.11.2021г. до 12.05.22г. за сумата от 9000 лв.

На основание чл.78, ал.3 от ГПК в полза на ответника следва да бъдат присъдени направените по делото разноски.

Ищецът е направил възражение за прекомерност на заплатеното адв. възнаграждение в размер на 1300 лева.

Съдът приема противопоставеното, от ответника, възражение за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение от страна на ищеца за неоснователно. Направено е възражение за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение. Съгласно чл.1 от Наредбата №1/9.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, възнаграждението за оказаната от адвокат правна помощ се определя по свободно договаряне въз основа на писмен договор с клиента , но не може да бъде по-малко от определения в същата минимален размер за съответния вид правна помощ. Съгласно разпоредбата на чл.78, ал.5 от ГПК, ако заплатеното от страна възнаграждение е прекомерно съобразно действителната правна и фактическа сложност на делото, съдът може по искане на на срещната страна да присъди по-нисък размер на разноските за адвокатско възнаграждение, но не по-малко от минимално определения размер съобразно чл.36 от Закона за адвокатурата. Съобразно Тълкувателно решение № 6 от 6.11.2013 г. на ВКС по тълк. д. № 6/2012 г., ОСГТК, при намаляване на подлежащо на присъждане адвокатско възнаграждение, поради прекомерност по реда на чл. 78, ал. 5 ГПК, съдът не е обвързан от предвиденото в § 2 от Наредба №1/ 09.07.2004 г. ограничение и е свободен да намали възнаграждението до предвидения в същата наредба минимален размер. Съгласно разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 3 от Наредба № 1 от 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, то минималното възнаграждение следва да е в размер от 650 + 780 или общо 1430 лв. Поради което в случая се касае до адвокатско възнаграждение, което определено съобразно нормативната уредба не води до извод за прекомерност, още повече съобразявайки освен цената на предявените искове, то направеното искане за налагане на обезпечителна мярка, както и броя проведени съдебни заседания. Изплатеното адвокатско възнаграждение в размер на 1300 лв. не е следва да бъде намалявано поради прекомерност.

Предвид изхода на спора и на осн. чл. 78, ал. 6 ГПК държавна такса за разглеждане на

иска в настоящия случай не следва да се определя.

По изложените съображения и на основание чл.235 от ГПК, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от Т. М. Т., ЕГН: \*\*\*\*\* от с. С.,общ. Варна срещу „П.Т.Г.“,булстат 000083245 иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението по прекратено трудово правоотношение със Заповед №27/27.09.2021г., като неоснователен.

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от Т. М. Т., ЕГН: \*\*\*\*\* от с. С.,общ. Варна срещу „П.Т.Г.“,булстат 000083245 иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на ищеца на заеманата от него длъжност „Учител ТО“ в „П.Т.Г.“, като неоснователен.

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от Т. М. Т., ЕГН: \*\*\*\*\* от с. С.,общ. Варна срещу „П.Т.Г.“,булстат 000083245 иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.3 от КТ вр. с чл.225 от КТ за заплащане на обезщетение в размер на **9000 лева (девет хиляди лева)** за времето през което ищецът е останал без работа или е бил зает по трудов договор на по-ниско платена работа, но не повече от шест месеца, считано от за период **от 12.11.2021г. до 12.05.22г.** включително, като неоснователен.

**ОСЪЖДА** Т. М. Т., ЕГН: \*\*\*\*\* от с. С.,общ. Варна да заплати на „П.Т.Г.“,булстат 000083245 сумата от **1300 лева (хиляда и триста лева)**, представляваща реализирани пред настоящата инстанция разноски за възнаграждение за защита и съдействие от един адвокат, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на въззивно обжалване с въззивна жалба пред ВОС в 2-седмичен срок от датата на обявяването му-**17.02.2022г.**, на основание чл. 315, ал. 2 ГПК.

**РЕШЕНИЕТО** да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Варна: \_\_\_\_\_