

# РЕШЕНИЕ

№ 502

гр. Кюстендил, 07.07.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – КЮСТЕНДИЛ, XI-ТИ СЪСТАВ**, в публично заседание на петнадесети юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Елисавета Г. Деянчева

при участието на секретаря Боянка Д. Янкова  
като разглежда докладваното от Елисавета Г. Деянчева Гражданско дело № 20221520100525 по описа за 2022 година

*Производството е по иск с правно основание чл. 358, ал.1, т.2 от КТ вр. чл. 357, ал. 1 КТ, вр. чл. 188, т. 2 от Кодекса на труда (КТ).*

Образувано е по искова молба, депозирана от А.Н. против Център за спешна медицинска помощ – Кюстендил, ЕИК: 109025529.

**В исковата молба се сочи**, че страните били в трудовоправни отношения, като ищцата заемала длъжността „фелдшер“ при ответното дружество.

Твърди се, че със Заповед № 2/02.03.2022 г. на Директора на ЦСМП – Кюстендил и на осн. чл. 188 от КТ във вр. с чл. 187, ал.1, т.7 – за неизпълнение на законни нареждания на работодателя, както и на осн. чл. 187, ал.1, т.1, пр. 2 – за преждевременно напускане на работа и чл. 187, ал.1, т.10 – за неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в нормативни актове и правилника за вътрешния трудов ред, ѝ е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за това, че: 1./ На 27.01.2022г., между 10.00 – 10.30 часа по време на дневно дежурство не спазва изискванията на Заповед № РД-01-56 от 15.10.2021г. и пуши цигари в служебния автомобил – линейка за спешна медицинска помощ с рег. № СВ \*\*\*\* РХ, като нарушение било констатирано чрез подаден рапорт с вх. № 92-3/18.02.2022 г. и Обяснения № 0-7/21.02.2022 г. и 2./ На 31.01.2022г. по време на дневно дежурство като оператор в РКЦ към ЦСМП – Кюстендил за времето от 16.00 ч. до 17.00 часа, в нарушение на установеното работно време и трудовата дисциплина и изпълнение на трудовите си задължения за съответния ден на дневно дежурство като оператор в РКЦ към ЦСМП – Кюстендил, напуска работното си място и центъра с малка линейка рег. № КН\*\*\*\*АН за обслужване на пациент, без защитно облекло и определения санитарен автомобил при наличие на три дежурни екипа в центъра.

Сочи се, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е връчена на

ищцата на 07.03.2022 г.

Твърди се още, че при налагане на дисциплинарното наказание не били взети предвид дадените от ищцата обяснения, нито събрани и оценени посочените доказателства, а дисциплинарно-наказващият орган нарушил разпоредбата на чл. 193, ал.1 от КТ. Процесната заповед била изцяло незаконосъобразна, което пораждало интерес за ищцата от водене на настоящото производство.

Наведени са доводи, че заповедта, макар и издадена в писмена форма, не отговарял на изискванията на чл. 195, ал.1 от КТ, а и на чл. 194 от с.к. Същата била немотивирана, не било посочено конкретното нарушение, така че същото да се субсумира под разпоредбата на чл. 187, ал.1 от КТ, не били описани в пълнота субективните признаци на нарушенията, вкл. не била посочена и формата на вина. Всичко това препятствало възможността за ищцата да се защити ефективно.

Сочи се още, че наложеното наказание било при липса на нормативно изискваната предпоставка на чл. 186 от КТ.

Освен това в заповедта не било спазено и изискването на чл. 189 от КТ, като били посочени разпоредби, предполагащи повече от две нарушения като не било ясно за кое от деянията са спазени критериите по чл. 189 от КТ. Било налице само формално посочване на законови разпоредби, без да са посочени конкретни деяния. Още по-малко било допустимо да се налагат наказания въз основа на ПВТР, а не на КТ.

Твърди се още, че не са извършвани каквито и да е нарушения на трудовата дисциплина от Н..

**Ето защо се поддържа искане** да бъде постановено съдебно решение, с което да се признае Заповед № РД-Н-2/02.03.2022г. на Директора на ЦСМП – Кюстендил за незаконосъобразна, като се отмени наложеното с нея наказание „предупреждение за уволнение“ на АНТ. В. Н., с ЕГН: \*\*\*\*\*, с адрес: гр. \*\*\*\*\*, кв. „\*\*\*\*\*“ № \*\*\*, ет.\*, ап.\*, заемаща длъжността „фелдшер“ в ЦСМП – Кюстендил.

Претендират се и сторените по делото разноски.

Обстоятелства, от които произтичат възраженията на ответника:

**В срока по чл. 131 от ГПК** ответникът е депозирал писмен отговор.

Навежда доводи за неоснователност на заявената претенция.

Работодателят, издавайки процесната заповед, спазил всички законови изисквания за това, вкл. тези на разпоредбата на чл. 193 от КТ, като били изискани писмените обяснения на служителя.

Спазени били и изискванията на разпоредбите на чл. 194 и чл. 195 от КТ. В тази връзка заповедта била издадена в писмена форма, надлежно мотивирана, подробно индивидуализирана от към нарушител и извършени нарушения, в т.ч и с посочване на законовите текстове, които Н. била нарушила.

Работодателят приел писменото обяснение на служителя, разгледал постъпилите обяснения на шофьора Р.Н., рапорта на механика Л.А. и докладната на главната медицинска сестра А.С., като преценил, че Н., в кратък период от време, извършила няколко нарушения на трудовата дисциплина, което и обосновало налагането на соченото дисциплинарно наказание, а именно: „предупреждение за уволнение“.

Предвид изложеното заявената с исковата молба претенция била неоснователна и следвало да се отхвърли.

Претендират се сторените съдебно-деловодни разноски.

**В съдебно заседание** исковата молба, както и отговорът към не се поддържат.

*От събраните по делото доказателства, съдът намира за установено следното от фактическа страна:*

Видно от Заповед № РД-Н-2/02.03.2022 г. на Директора на ЦСМП – Кюстендил на ищцата е наложено наказание „Предупреждение за уволнение“ на осн. чл. 188 от КТ във вр. с чл. 187, ал.1, т.7 – за неизпълнение на законни нареждания на работодателя, както и на осн. чл. 187, ал.1, т.1, пр. 2 – за преждевременно напускане на работа и чл. 187, ал.1, т.10 – за неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в нормативни актове и правилника за вътрешния трудов ред, й е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за това, че: 1./ На 27.01.2022г., между 10.00 – 10.30 часа по време на дневно дежурство не спазва изискванията на Заповед № РД-01-56 от 15.10.2021г. и пуши цигари в служебния автомобил – линейка за спешна медицинска помощ с рег. № СВ \*\*\*\* РХ, като нарушение било констатирано чрез подаден рапорт с вх. № 92-3/18.02.2022 г. и Обяснения № 0-7/21.02.2022 г. и 2./ На 31.01.2022г. по време на дневно дежурство като оператор в РКЦ към ЦСМП – Кюстендил за времето от 16.00 ч. до 17.00 часа, в нарушение на установеното работно време и трудовата дисциплина и изпълнение на трудовите си задължения за съответния ден на дневно дежурство като оператор в РКЦ към ЦСМП – Кюстендил, напуска работното си място и центъра с малка линейка рег. № КН\*\*\*\*АН за обслужване на пациент, без защитно облекло и определения санитарен автомобил при наличие на три дежурни екипа в центъра.

Със Заповед № РД-О-3/2022 г. на директора на ЦСМП-Кюстендил от ищцата са изискани обяснения за посочените нарушения на трудовата дисциплина.

В писмените обяснения, подредени в личното трудово досие на ищцата, дадени от нея по повод констатираните нарушения, се твърдят съображения по всяко едно от обвиненията, като се обяснява подробно, че не са извършени.

Видно от Заповед № РД-01-56/2021 г. на директора на ЦСМП-Кюстендил е забранено тютюнопушенето и помещенията, обособени като работни места, както и линейките и служебните автомобили. В нея се сочи, че за нарушения на същата на нарушителите ще бъде налагана глоба/имуществена санкция на основание чл. 218 от Закона за здравето.

Приобщен по делото е и Правилник за устройството и дейността на ЦСМП-Кюстендил.

Видно от Графика за м. януари 2022 г. ищцата е била на работа на посочените в заповедта дати.

Приложени са и персонални отчети за изразходвани медикаменти от ищцата по време на дежурствата й.

В Книгата за повиквания на станцията за бърза медицинска помощ на 31.01.2022 г. в 16,55 ч. е отразено повикване за пациент Ц. А. с болки в корема.

Страните не спорят, че на този сигнал се е отзовала ищцата, заради което е напуснала дежурството си към този момент, установено по график на РКЦ.

В изготвения от ищцата фиш (стр. 33) след посещението е отразена анамнеза: болки в корема.

Приложено е и личното трудово досие на ищцата.

Видно от обясненията на Р. Н. на 27.01.2022 г. ищцата пушила в служебен автомобил, като с Рапорт вх. № 92-3/18.02.2022 г. на Л.А. ръководството на ЦСМП

било уведено за това.

Със своя докладна вх. № 95-5-08.02.2022 г. гл. мед. Сестра А.С. сезирала директора на ЦНСП, че на 31.01.2022 г. ищцата не била намерена на работното си място за времето от 16 до 17 ч., което съгласно графика следвало да е в РКЦ. В този момент реанимационният екип и два долекарски екипа били налице. След като ищцата се върнала била без предпазно облекло, но обяснила, че пациентът е „отрицателен“. При преглед на документацията установила и, че мисия № 1951 била регистрирана в системата 112 под чуждо потребителско име на фелдшер. Имало и несъответствие в данните, нанесени в Системата 112 и фиша за спешна медицинска помощ.

По делото като свидетели са разпитани К. С. Г.-Г., М. К. В., Р. Ст. Н., Люб. Б. Ал. и Ан. Г. Сп..

Горната фактическа обстановка съдът прие за безспорно установена след преценка по отделно и в съвкупност на всички събрани по делото писмени доказателства, както и въз основа на правилата за разпределение на доказателствената тежест.

Останалите писмени доказателства не променят крайния извод на съда, поради което не следва да се обсъждат подробно.

*След преценка на събраните по делото доказателства, съдът направи следните правни изводи:*

Елементи от съдържанието на съществуващо трудово правоотношение са задължението на работника или служителя да изпълнява работата, която му е възложена и да спазва трудовата дисциплина. Трудовата дисциплина по смисъла на КТ е уредена като съвкупност на всички задължения на работник/служителя по трудовото правоотношение, като начин на изпълнение на трудовата функция е като подчиненост на работника/служителя на работодателя. Неизпълнението на задълженията по трудовото правоотношение е свързано със специфичен вид юридическа отговорност – дисциплинарна. Тя е установена в закона по основание, съдържание и ред за налагане, като основанието е виновното неизпълнение на задълженията на работника/служителя, за което се налагат различни по вид и тежест дисциплинарни наказания в рамките на нарочно дисциплинарно производство.

Съгласно даденото в чл.186 от КТ определение всяко виновно неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина, за което, право на работодателя е да наложи някое от изчерпателно посочените дисциплинарни наказания. Дисциплинарното наказание "предупреждение за уволнение" се налага, когато е налице виновно неизпълнение на трудовите задължения и с оглед тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на служителя, наложеното наказание се явява съответно.

Същевременно законът, както вече се отбеляза, поставя изисквания към процедурата по налагане на дисциплинарни наказания, касаещи изслушването на служителя, мотивиране на заповедта, спазване на преклузивни срокове. И именно защото носител на правото да наложи дисциплинарно наказание е работодателят, той следва да докаже при оспорване, че го е упражнил законосъобразно, т.е. да установи, че е извършено дисциплинарно нарушение, както и че действията във връзка с налагане на наказанието са съобразени с процесуално и материално-правните норми. Ищецът по такъв иск пък, следва да докаже наличието на трудово правоотношение между него и ответника, по силата на което изпълнява длъжността - в случая "Фелдшер", налагането на дисциплинарно наказание "Предупреждение за уволнение" с

процесната заповед. В този смисъл е разпределена и доказателствената тежест с доклада на съда тук, а от ангажираните доказателства се установява, че процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание съдържа всички необходими реквизити, посочени в чл. 195, ал. 1 КТ - подробно е посочено в какво се изразява нарушението, времето на извършването му, посочен е нарушителят, вида на наказанието и законовият текст, въз основа на който то се налага, т. е. същата е мотивирана.

По делото няма данни служителят да е уведомен за започналата процедура по налагане на наказание преди 14.02.2022 г., когато му е връчено искането за депозиране на обяснения, но в т. см. съдът взе предвид възприетото в съдебната практика становище, вкл. застъпено в Решение № 226/10.07.2013 г. по г. д. № 1298/12 г., IV ГО, че работодателят не е длъжен да уведомява работника или служителя, че е започнал процедура по ангажиране на дисциплинарната му отговорност - когато му станат известни обстоятелства за нарушение на трудовата дисциплина, той трябва да получи от него обяснения по тях, без да е необходимо да са посочени обективните и субективните елементи на изпълнителното деяние или правна му квалификация; достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какво се искат обясненията.

Преди издаването на заповедта тук са изискани, респ. и дадени обяснения от служителя по реда предвиден в КТ, като от тяхното съдържание може да се изведе, че служителят е разбрал за какво се искат. Изискването за събиране на обяснения е императивно в рамките на процедурата по налагането на наказания – спр. чл. 193, ал. 1 КТ, но съдът не следи служебно за спазването ѝ. В случая има оплакване от служителя в тази насока, но нарушения в т.см. не се установиха.

Не се спори, че обжалваният акт е издаден при наличие на материална компетентност на органа.

По същество обаче, описаните в процесната заповед действия, квалифицирани от работодателя-ответник като извършени от ищцата дисциплинарни нарушения, не могат да бъдат възприети като такива по смисъла на чл. 186 от КТ, определящ дефинитивно, че нарушение на трудовата дисциплина е виновното неизпълнение на трудовите задължения, и по смисъла на чл. 187 от КТ, в който са посочени конкретните дисциплинарни нарушения, обосноваващи ангажирането на дисциплинарна отговорност.

В атакуваната заповед са отразени нарушения на датите 27.01.2022 г. и 31.01.2022 г. В първия случай за това, че между 10-10,30 ч. по време на дневно дежурство е пушила цигара в служебен автомобил противно на запрета в Заповед № РД-01-56/15.10.2021 г., а във втория – за това, че по време на дневно дежурство като оператор на РКЦ към ЦСМП-Кюстендил, за времето от 16 до 17 ч. е напуснала работното си място с малка линейка, за обслужване на пациент, без да ползва защитно облекло и определения санитарен автомобил, при наличие на три дежурни екипа. Идвата нарушения са констатирани чрез депозирани рапорти съотв. на 18.02.2022 г. и на 08.02.2022 г., но са подведени под диспозитива на три санкционни регламента по КТ – чл. 187, ал. т. 1, 7 и 10 от КТ.

В т. 1, пр. 2 от посочената норма се предвижда, че нарушение на трудовата дисциплина е преждевременното напускане на работа. В този смисъл страните не спорят, че на 31.01.2022 г. ищцата се е отклонила от дежурството си в РКЦ за времето 16-17 ч., но според събраните по делото доказателства, в т.ч. и гласните такива, за

посещение при пациент, което безспорно е нейно съществено задължение, вменено ѝ с длъжностната характеристика. Действително при дежурство на РКЦ подобна възможност не е заложена като нейно задължение, но че това е обичайна практика всъщност се установява чрез показанията на свидетелите К. Г. и М. В. – също служители при ЦСМП. Те сочат, че при сигнали за близки в нужда, обикновено се отзовават именно колеги, които добре познават историята на заболяването им. Съдът не намира основание да се съмнява в това, като изхожда и от житейската същина на човешките отношения в подобни хипотези. Нещо повече, отклонението в рамките на един час от дежурството в РКЦ за изпълнение на друга функция по длъжностна характеристика, изобщо не следва да се квалифицира като нарушение на трудовата дисциплина в сочения от работодателя аспект. Не може да се приеме, че законодателят е имал за цел да въздигне като нарушение на трудовата дисциплина отклоняването от един работен процес за изпълнение на друг такъв, също вменен на служителя като трудова функция. От друга страна преждевременното напускане на работа по смисъла на т. 1, пр. 2 от чл. 187 КТ е такова действие, което предполага липса на последващо завръщане. Такова е граматическото тълкуване на думата „напуска“, установяващо езиковият ѝ смисъл. При безспорното обстоятелство тук, че отклонението от РКЦ е било в рамките на близо един час, след което ищцата отново е поела дежурството си на РКЦ, не може да се приеме, че е налице преждеременно напускане на работа. Нещо повече, в рамките на този час дежурството е поето от втори дежурен със същите функции, а от това не са последвали неблагоприятни за работодателя обстоятелства, респ. не може да се приеме, че е налице нарушение на трудовата дисциплина, предполагащо ангажиране отговорността на служителя за извършено виновно, при условията на умисъл и/или недобросъвестност, трудово нарушение.

Нарушението по т. 1 от заповедта, която е предмет на делото, е подведено по нормата на т. 7 от чл. 187 на КТ – „Неизпълнение на законните нареждания на работодателя“. Налице е позоваване в тази насока на Заповед № РД-01-56/15.10.2021 г. Тя е приобщена по делото и от съдържанието е видно, че е издадена на основание чл. 56, ал. 2 от Закона за здравето. Нормата безспорно въвежда забрана за тютюнопушене на работното място, вкл. и линейките в случая, но за нарушението ѝ е предвиден административен ред за санкциониране – чл. 218 от Закона за здравето. Тя е възпроизведена в заповед на работодателя, а по делото са налице достатъчно данни, че нарушението е извършено, но то също не може да обоснове налагането на толкова тежко наказание, като „предупреждение за уволнение“, без данни, че е извършвано системно. Още повече, че подобно нарушение съставлява по-скоро и нарушение на правилата за безопасни и здравословни условия на труд, свързани с работния процес и съответстващите му правила, а не на конкретни трудови задължения, разписани в трудовия договор.

Като нарушена норма е посочена и тази на чл. 187, ал. 1, т. 10 от КТ. Нарушенията, посочени в разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ, се отнасят до други трудови задължения, независимо от техния източник – нормативен акт или договор. Предмет на тълкуване е обаче в случая, кое от посочените в нея изпълнителни деяния, изпълва състава на това нарушение – неносенето на защитно облекло, ползването на малка линейка или обслужването на пациент по време на дежурство по РКЦ – районна координационна централа). Изобщо не е прецизирано всъщност и за неизпълнение на трудовите задължения, предвидени в кой закон или други нормативни актове е наказан служителят. Така е неясно защо описаните действия са квалифицирани като дисциплинарни нарушения. В този контекст не подлежи на оценка нарушението в т.2

от заповедта в частта за неносенето на защитно облекло, ползването на малка линейка или обслужването на пациент по време на дежурство по РКЦ. Не е налице позоваване на конкретен акт, който да задължава служителя да носи защитно облекло, какъв е протоколът за екипирането и свалянето му (доколкото данните по делото сочат за неносене на такова при прибирането в ЦСМП, а не при отправянето към пациента), респ. за това кой вид линейка да се ползва при посещения на пациенти. И преценката на съда в този смисъл също е невъзможна. С това и посоченото/те нарушение/я се възприем/т за недоказано/и.

Дори и да не се споделят изложените изводи съдът намира, че атакуваната заповед е незаконосъобразна и на друго основание. Правото на дисциплинарно уволнение включва в състава си изискването на чл. 189, ал. 1 КТ, затова съдебният контрол го включва като част от закрилата на труда при разрешаване на трудово-правни спорове (чл. 1, ал. 3 КТ). Критериите са установени в съдебната практика на ВКС, а преценката следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, като е от значение характера на изпълняваната работа, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника или служителя към неизпълнението. (така Решение № 372/2010 г. по гр. д № 1040/2009 IV ГО, Решение № 372/2014 г. по гр. д № 3731/2013 Г IV ГО, Решение № 112/2015 г по гр. д № 5348/2014 III ГО, Решение № 227/2012 по гр. д № 1417/2011 III ГО, Решение № 188/2015 г. по гр. д № 5173/2014 г. IV ГО и др.).

В случая отклоняването на ищцата от дежурство в РКЦ, но за изпълнение на друго служебно задължение, както вече се посочи, няма данни да е довело до неблагоприятни последици за работодателя, например да е останал необработен сигнал до РКЦ, да е била затруднена работата на централата, да се е стигнало до промяна в графика на дежурствата и т.н. Тя е била заместена в този момент от своя колега – св. Ваксевска, която е поела всички повиквания и това не е попречило на нормалното осъществяване на дейността на РКЦ. Свидетелят сочи, че работата в РКЦ се осъществява от екип, който при необходимост поема всички функции на член от него, при необходимост той да се отклони по някакви причини от мястото на работа.

В тази насока се налагат изводи и досежно установеното пушене на работното място, което безспорно е укоримо деяние, но както вече се посочи то може да се приеме и като административно нарушение, и като нарушение на правилата за безопасни условия на труд, но не може да има за последица една от най-тежките санкции по КТ.

В този случай тежестта на нарушенията и по двете точки от заповедта, дори и да се приемат изобщо за извършени, биха били съответни на значително по-леко наказание. Освен това, не са налични данни за предходни нарушения.

Необходимо е да се допълни, че действително не съществува законово изискване преценката по чл. 198, ал. 1 от КТ да се обективира в писмен акт, но мотивите на работодателя в тази насока в случая не могат да бъдат извлечени и по косвен път, вкл. и от доказателствата по делото. Заради това съдът приема, че тя в случая изобщо не е била извършена преди налагането на дисциплинарното наказание.

Вън от горното, без правен анализ следва да бъдат оставени фактите, че сигнали от колегите на ищцата са постъпили съответно на 08.02.2022 г., на 18.02.2022 г. и на 21.02.2022 г., при положение, че се твърди нарушенията да са извършени на 27-ми и 31-ви януари 2022 г. (Последните могат да се тълкуват и като индиция за тенденциозно

отношение и влошен микроклимат на работното място, въпреки данните, че само един от подалите докладна за пушене в линейката е отсъствал от работа около десетина дни поради контакта му с болен от Ковид).

При изложените доводи исковата претенция се възприема за основателна и ще бъде уважена.

*По разноските:* Отговорността на страните за разноски е обусловена от изхода на спора и се разпределя съобразно правилата на чл.78 ГПК. Разноските се присъждат за всяка инстанция с акта на съда, с който приключва делото пред съответната инстанция - чл.81 ГПК. Така на основание чл.78, ал.1 ГПК в тежест на ответника ще бъдат възложени направените от ищеца и надлежно доказани разноски по делото в размер на 400 лева (спр. л. 53) – възнаграждение на редовно упълномощен адвокат.

*По следващите се държавни такси:* С оглед изхода на делото дължимата държавна такса за производството, следва да бъде заплатена от ответника на основание чл. 78, ал. 6 вр. чл. 83, ал. 1, т. 1 от ГПК Тя е в размер на 50,00 лева.

*Мотивиран така, съдът*

## РЕШИ:

**ОТМЕНЯ** Заповед № РД-Н-2/02.03.2022г. на Директора на ЦСМП – Кюстендил, вписано в ТР с ЕИК 109025529, със седалище и адрес на управление гр. Кюстендил, ул. „17-ти януари“ № 1, представляван от д-р А. Р., с която на АНТ. В. Н., с ЕГН: \*\*\*\*\*, с адрес: гр. \*\*\*\*\*, кв. „\*\*\*\*\*“ № \*\*\*, ет.\*, ап. \*, заемаща длъжността „фелдшер“ в ЦСМП – Кюстендил, е наложено наказание „предупреждение за уволнение“, КАТО НЕПРАВИЛНА И НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНА.

**ОСЪЖДА** ЦСМП – Кюстендил, вписано в ТР с ЕИК 109025529, със седалище и адрес на управление гр. Кюстендил, ул. „17-ти януари“ № 1, представляван от д-р А. Р., да заплати на АНТ. В. Н., с ЕГН: \*\*\*\*\*, с адрес: гр. \*\*\*\*\*, кв. „\*\*\*\*\*“ № \*\*\*\*\*, ет.\* ап. \*, сумата **400,00** лв. (четиристотин лева и нула стотинки) – разноски по делото.

**ОСЪЖДА** ЦСМП – Кюстендил, вписано в ТР с ЕИК 109025529, със седалище и адрес на управление гр. Кюстендил, ул. „17-ти януари“ № 1, представляван от д-р А. Р., да заплати в полза на Държавата, по бюджета на съдебната власт, чрез сметката на КРС, държавна такса в размер на **50,00** лв. (петдесет лева и нула стотинки).

*Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Кюстендилския окръжен съд, в двуседмичен срок от датата на връчването му.*

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