

РЕШЕНИЕ

№ 2461

гр., 13.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 113 СЪСТАВ, в публично заседание на тридесети януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: **ИЛИНА В. ЗЛАТАРЕВА**
МИТЕВА

при участието на секретаря **Г. ИВ. ДАНАИЛОВА**
като разгледа докладваното от **ИЛИНА В. ЗЛАТАРЕВА МИТЕВА**
Гражданско дело № 20231110143608 по описа за 2023 година

Производството е по реда на част III, глава X, чл. 310 и сл. ГПК.

Ищцата Й. Л. Н. е предявила срещу ответника „ОЛИМП-Ю.В. -“ ЕООД обективно съединени иски, както следва: 1) за признаване наложеното й наказание „дисциплинарно уволнение“ за незаконно и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; 2) за възстановяване на заеманата от нея преди уволнението длъжност „мениджър покупко-продажби“ при ответника – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, и 3) за заплащане на парично обезщетение за периода от 02.06.2023г. до 31.07.2023г., през който не е полагала труд по трудово правоотношение вследствие на уволнението й, в размер на 5156 лв., ведно със законната лихва, считано от 03.08.2023г. до окончателното плащане (съгласно уточнителни молби с вх. № 236986/23.08.2023г. и с вх. № 350095/05.12.2023г.). Претендира разноски.

Ищцата твърди, че е работила по безсрочно трудово правоотношение с ответника, по силата на което е заемала длъжността „мениджър покупко-продажби“. Твърди, че уволнението й, извършено със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудово правоотношение от 30.05.2023 г., връчена на ищцата на 02.06.2023 г., е незаконно. Излага конкретни съображения, че процедурата по налагане на дисциплинарното наказание била грубо нарушена, тъй като работодателят не изслушал предварително обясненията й. Освен това поддържа, че заповедта не отговаряла на изискването за мотивираност, тъй като в същата не било посочено в какво се състоят нарушенията, послужили като основание за ангажиране на дисциплинарна отговорност. Според ищцата липсвало фактическо основание за налагане на наказанието.

Дисциплинарите простъпки не представлявали нарушение на трудовата дисциплина, защото работодателят не е давал указания за начина на сключване на сделки, а ищцата съобщила трайно установената практика в работата си. Твърди, че е поискала от работодателя да прекрати трудовото й правоотношение, като го уведомила, че при липса на съгласие от негова страна следва да счита уведомлението за едностранно предизвестие. Вместо да се съобщи с искането на ищцата за прекратяване на трудовото правоотношение между страните ответникът упражнявал тормоз върху нея, поставяйки я в невъзможност да изпълнява служебните си задължения. Изтъква чистото си дисциплинарно минало. Предвид изложеното, моли съда да отмени уволнението й и да я възстанови на заеманата преди това длъжност, както и да осъди ответника да й заплати обезщетение за оставане без работа поради незаконното й уволнение, като заедно с това й присъди и законната лихва върху обезщетението за оставане без работа, както и разноските по делото.

Ответникът оспорва предявените икове като недопустими и неоснователни. Прави възражение за неспазване давностния срок по чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ. Твърди, че е спазил процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, а по същество – че вменените нарушения са извършени от ищцата виновно. Сочи, че поискал от ищцата писмени обяснения, но тя отказала да ги депозира, което обстоятелство било удостоверено с подписите на трима свидетели, присъствали при връчването. Моли предявените икове да бъдат отхвърлени. Претендира разноски.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства по свое убеждение и съобразно чл. 12 ГПК, достигна до следните **фактически и правни изводи**:

Предявени са обективно кумулативно съединени икове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

Преди да бъде разгледан спорът по същество, съдът следва да се произнесе по направеното от ответника възражение за погасяване по давност на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ поради предявяването му след изтичане на установения в чл. 358, ал. 1, т. 2 вр. чл. 358, ал. 2, т. 1, предл. 2 КТ срок. Съгласно цитираните разпоредби иковете по трудови спорове относно прекратяване на трудовото правоотношение се предявяват в 2-месечен срок, който започва да тече от деня на прекратяването. Относно деня на прекратяване на трудовото правоотношение чл. 335, ал. 2 КТ предвижда три хипотези: 1. при прекратяване с предизвестие – с изтичането на срока на предизвестieto; 2. при неспазване на срока на предизвестieto – с изтичането на съответната част от срока на предизвестieto; 3. при прекратяване без предизвестие – от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора. Няма спор в настоящия случай, че основанието, което е използвал работодателят за прекратяване на трудовия договор на ищцата – чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, не изисква отправяне на предизвестие до служителя. Следователно, денят на прекратяване на трудовото правоотношение между страните ще бъде определен по предвидения в чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ начин, а именно - от момента на получаването на

писменото изявление за прекратяването на договора. Не е спорно обстоятелството, че трудовото правоотношение между страните е прекратено от момента на получаване от ищцата на Заповед за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудово правоотношение от 30.05.2023 г., връчена ѝ на 02.06.2023 г., а исковата молба по настоящото дело е изпратена по пощата на 01.08.2023 г., т.е., преди изтичането на предвидения в закона двумесечен срок. Съгласно чл. 62, ал. 2 ГПК срокът не се смята за пропуснат, когато изпращането на молбата е станало по пощата или в електронна форма. Възражението за изтекла погасителна давност е направено своевременно от ответника с отговора на исковата молба, но разгледано по същество, се явява неоснователно, доколкото меродавна за предявяването на исковата молба следва да бъде датата на пощенското клеймо, а именно 01.08.2023 г.

По делото е безспорно и от приетите писмени доказателства съдът приема за установено, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „мениджър покупко-продажби” при ответника, както и че същото е прекратено със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудово правоотношение от 30.05.2023 г., подписана от управителя, връчена на ищцата на 02.06.2023 г., с която ѝ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършени две групи нарушения на трудовата дисциплина: неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила (чл. 187, ал. 1, т. 3 КТ) и злоупотреба с доверието и уронване доброто име на работодателя, както и разпространяване на поверителни за него сведения (чл. 187, ал. 1, т. 3 вр. чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ)

Дисциплинарната отговорност на служителя е уредена с разпоредбите на чл. 186-199 КТ. Дисциплинарното наказание „уволнение“ се налага за извършени тежки нарушения на трудовата дисциплина, неизчерпателно изброени в разпоредбата на чл. 190, ал. 1 КТ, при спазване на формална процедура от компетентния орган по чл. 192, ал. 1 КТ – работодателят или определено от него лице или друг орган, оправомощен от закон, с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага (чл. 195, ал. 1 КТ), в сроковете по чл. 194 КТ, като преди налагане на наказанието работодателят е длъжен да изслуша служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства (чл. 193, ал. 1 КТ).

Спазването на посочената процедура е в доказателствена тежест на работодателя, който по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да установи законосъобразността на уволнението на посоченото в заповедта за уволнение основание, както и че правото на уволнение е надлежно упражнено. Нарушаване на формалната процедура по извършването на уволнението е достатъчно основание за признаването му за незаконно, при което спорът не се разглежда по същество.

В конкретния случай твърденията на ищцата за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна

защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с неизслушване от страна на работодателя на обясненията на ищцата преди връчването на заповедта за налагане на дисциплинарно уволнение; немотивираност на заповедта, изразяващо се в непосочване в какво се състоят нарушенията и липса на фактическо основание за налагане на наказанието; липса на нарушение на трудовата дисциплина.

Установява се от представеното по делото искане за даване на обяснения от 16.05.2023г., че преди налагане на наказанието от ищцата са изискани писмени обяснения за описаните в заповедта за уволнение нарушения. Ищцата оспорва искането да ѝ е било връчено и твърди, че е антидатирано. Събрани са гласни доказателства чрез разпит на свидетелите, работещи по граждански, респ. по консултантски договор с ответника, снети в откритото съдебно заседание по делото от 12.12.2023 г.

Свидетелят съобщава, че на 16.05.2023 г. в офиса на работодателя (ответник по настоящото производство) се е провела среща, на която са се поискали писмени обяснения на служителя Й. Н. (ищца по настоящото производство). Твърди, че Й. Н. е отказала да ги даде с думите „нищо няма да пиша, нищо няма да кажа, аз съм виновна“. При това положение управителят прочела на Й. Н. искането за обяснения във връзка с трите сделки, по които Й. е работила и по които били открити проблеми. Съгласно показанията на свидетеля ищцата Й. Н. отказала да подпише искането, при което си тръгнала и не се появила повече, а присъстващите се подписали в качеството им на свидетели на станалото. Свидетелят изрично посочва, че на 16.05.2023 г. се е подписала като свидетел на отказа на Й. да даде обяснение.

От показанията на свидетеля по делото се установява, че е присъствала на срещата на 16.05.2023 г. в офиса на работодателя, на която среща управителят е поискал обяснение от Й. относно три сделки, в които е участвала и по които са установени нередности. Твърди, че Й. категорично е отказала да говори, казала е единствено, че тя е виновна, вследствие на което управителят е прочела на Й. искането за обяснение и е поискала от последната да каже дали наистина се е случило по този начин. Свидетелят разяснява, че Й. категорично отказала да подпише документа, станала и си тръгнала, без да го вземе. Била е поканена писмено да обясни ситуацията относно трите сделки преди да ѝ се връчи искането за обяснение, но тя категорично е отказала да напише каквото и да е.

След дължимата се внимателна преценка и анализ и при отчитане евентуалната им заинтересованост съдът кредитира показанията на разпитаните свидетели като обективни, логични и последователни, поради което достига до извод, че процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ е спазена и правото на защита на служителя в дисциплинарното производство е осигурено. За да се счита спазен законът, е необходимо и достатъчно работодателят да е изискал обяснения от служителя за действията или бездействията, които счита за дисциплинарни нарушения, и те да са достигнали до него (Решение № 309 от 14.03.2018 г. по гр. д. № 5464 / 2016 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение). Съгласно Решение № 53 от 31.05.2017 г. по гр. д. № 2943 / 2016 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение, когато при дисциплинарна процедура по КТ работодателят пряко поиска

писмени обяснения, това сема от него задължението от лично изслушване на служителя, но без да променя следващото се от характера на трудовите задължения правило, че обясненията се дават веднага след като са изискани и когато са поискани устно, те се дават непосредствено. Ето защо съдът не споделя тезата на ищцата, че правото ѝ на защита в дисциплинарното производство е било нарушено поради неизслушване от страна на работодателя на обясненията ѝ.

Видно от приетата като доказателство по делото Заповед за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудово правоотношение от 30.05.2023 г., съдържанието на последната е достатъчно конкретно и ясно и покрива изискването за мотивираност, предвидено в разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ, и изискването за детайлно описание на вменените нарушения на трудовата дисциплина от обективна и субективна страна, целта на което е осигуряване на възможността на уволнения служител да узнае за какви нарушения е наказан, за да може да се защити пълноценно при оспорване на наложеното му наказание.

Предвид всичко изложено съдът намира, че не се установяват твърдените от ищеца в исковата молба формални нарушения на дисциплинарната процедура, свързани с осигуряване на правото му на защита, респ. съдът приема за установено, че работодателят е провел производството по налагане на дисциплинарното наказание на ищеца съобразно изискванията на закона.

В тежест на ответника е да докаже при условията на пълно и главно доказване, освен законосъобразното провеждане на процедурата, и извършване на вменените на служителя нарушения: нерегламентирано получаване на средства по три сделки от служители на работодателя, които са се намирали под прекия контрол на ищцата; въвеждане в заблуждение на участниците по тези три сделки; бездействие и липса на съдействие по трите сделки от страна на ищцата и нейния екип; записване на по-ниски продажни цени на имотите в предварителните договори по сделките; системно укриване на данни от работодателя от страна на ищцата относно дейността по сделките.

Видно от приетата като доказателство по делото Заповед за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудово правоотношение от 30.05.2023 г., наказанието е наложено за две групи нарушения на трудовата дисциплина: по чл. 187, ал. 1, т. 3 КТ и по чл. 190, ал. 1, т. 4 вр. чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ.

В чл. 187, ал. 1, т. 3 КТ като нарушение на трудовата дисциплина е посочено неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила. По съществото си това представлява неизпълнение на задълженията, включени в длъжностната характеристика и представляващи основния елемент на трудовото правоотношение – престацията, дължима от служителя. Това нарушение може да бъде осъществено както чрез бездействие – неизпълнение на възложените трудови функции, така и чрез действие – извършване на работа, която не е възложена на конкретния служител или не следва от характера на определената работа. От събраните по делото доказателства не се установява, че ищцата не е изпълнявала възложените ѝ трудови функции. Работодателят не

оборва твърденията на ищцата, че не е давал указания за начина на сключване на сделки, както и че ищцата, от своя страна, е съобщила трайно установената практика в работата си.

В чл. 190, ал. 1, т. 4, предл. 1 вр. чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ е предвидено, че нарушение на трудовата дисциплина е злоупотреба с доверието на работодателя. В закона липсва легална дефиниция на понятието "злоупотреба с доверие на работодателя", като настоящият съдебен състав възприема тълкуването, дадено с Решение № 80/26.03.2010 г. по гр. дело № 4679/2008 г. по описа на ВКС, I ГО, според което, за да е налице злоупотреба с доверието на работодателя, не е необходимо да е установено извличане на материална облага за служителя или негов близък, а съставлява всяко действие, което е израз на несъблюдаване на дължимото поведение на добросъвестност и доверие в отношенията между служител и работодател. В конкретния случай ответникът навежда твърдения по отношение поведението на ищцата, които биха могли да се квалифицират под въпросната хипотеза, но от събраните по делото доказателства отново не се установява, че ищцата е действала в разрез с доверието на работодателя. Още повече, че работодателят, за да твърди наличие на злоупотреба с доверие, следва изрично да докаже, че това, което е предоставил или до което е дал достъп на служителя, е било в изрично установени граници и параметри като технологични правила, достъп до клиентска база, т.н., и че служителят е действал именно в нарушение на и извън тези параметри.

В чл. 190, ал. 1, т. 4, предл. 2 вр. чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ е предвидено, че нарушение на трудовата дисциплина е разпространяване на поверителни за работодателя сведения. За да е налице фактическият състав на посочената норма, е необходимо служителят да е разпространил сведения, които са злепоставящи за работодателя. Отличителният признак на понятието „уронване на доброто име“ е узнаването на тези сведения от трети лица (включително други служители), което причинява накърняване на авторитета, престижа, доверието, оценката на другите за възможностите на работодателя да планира, организира, ръководи и контролира трудовия процес. Формата на вината е без значение и не се изисква настъпването на някакъв неблагоприятен резултат. По делото не се установява работодателят да е утвърдил или приел списък или правила, съгласно които конкретни данни да се окачествяват като поверителни за работодателя, нито да е запознал служителя с подобен списък или правила.

В допълнение, събраните гласни доказателства чрез разпит на свидетелите, поискани от ответника за установяване на нарушенията на трудовата дисциплина, извършени от ищцата, не доказват по несъмнен начин извършените нарушения. Дори напротив, свидетелят твърди, че не е присъствала на подписването на сделките (предварителните договори) и не е имала отношение към тях. Сочи още, че ѝ е станало ясно, че има измама, но не знае кой я е извършил. Свидателят също пояснява изрично, че с са видели документите по въпросните сделки, без да знаят „защо, как и какво се е случило“, както и че не са познавали купувачите, как и какво се е развило.

Отделно от това ответникът не е съобщила тежестта на наложеното наказание. В тази връзка следва да се подчертае, че дори да бяха установени по делото всички

провинения, свързани с гореописаните нарушения на трудовата дисциплина, същите не реализират съставите по чл. 187, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 190, т. 4 вр. чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ. Не се установява от което и да е от описаните нарушения да са последвали вреди за работодателя. Не е съобразено чистото дисциплинарно минало на уволнения служител.

С оглед на всичко изложено, процесното дисциплинарно уволнение следва да се отмени като незаконосъобразно.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

При горния извод и с оглед безсрочния характер на трудовото правоотношение между страните, следва да бъде уважен и искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, при което ищцата да бъде възстановена на заеманата преди уволнението ѝ длъжност „мениджър покупко-продажби“.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 вр. чл. 225, ал. 1 КТ:

Съгласно разпоредбата на чл. 225, ал. 1 КТ при незаконно уволнение служителът има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. За основателността на претенцията в доказателствена тежест на ищцата е да докаже, че след прекратяване на трудовото правоотношение за периода от 02.06.2023 г. – 31.07.2023 г. е останала без работа и не е получавала трудово възнаграждение; че оставането без работа е в причинна връзка с уволнението; размера на brutното трудово възнаграждение, получено за последния пълен отработен месец преди уволнението, както и че размерът на дължимото се обезщетение за процесния период е 2578 лв.

От страна на ищцата в проведеното открито съдебно заседание на 28.12.2023 г. се представи в оригинал трудовата книжка, като при извършената проверка се установи, че в трудовата книжка са налице вписвания по отношение трудовото правоотношение с ответното дружество, след което на следващите страници няма вписвания и отбелязвания. В допълнение, от представената справка от НАП за осигурителен доход за периода 01.01.2023 г. – 01.12.2023 г., е видно, че за месец юни и юли 2023 г. ищцата не е получавала трудово възнаграждение от друг работодател. С доклада по делото съдът е обявил за безспорно и ненуждаещо се от доказване обстоятелството, че последният пълен отработен месец преди уволнението е месец април 2023 г., за който месец ищцата е получила brutно трудово възнаграждение в размер на 1546,43 лв.

С оглед изложеното, претенцията с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ се явява основателна за периода 02.06.2023 г. – 31.07.2023 г. до сумата от 3092,86 лв., поради което ще се уважи до този размер и ще се отхвърли за разликата до 5156 лв. Като законна последица от уважаването на този иск в полза на ищцата следва да се присъди и законната лихва от датата на исковата молба до окончателното плащане.

По отношение на отговорността на страните за разноски:

При този изход на делото право на разноски имат и двете страни съобразно уважената, респ. отхвърлената част от исковете.

Ищцата е сторила разноски в размер на 1200 лв. за платен адвокатски хонорар. Доколкото в договора за правна защита и съдействие не е посочено как се разпределя това възнаграждение по трите предявени иска, съдът намира, че по всеки от тях е уговорено възнаграждение в размер от 400 лв. Ето защо и с оглед уважената част от исковете в полза на ищцата ще се присъдят 1057,78 лв. за разноски.

Ответникът е сторил разноски за платен адвокатски хонорар в размер на 2 000 лв., като възражението за прекомерност е неоснователност предвид броя на предявените искове, цената на иска по чл. 344, ал. 1 т. 3 вр. с чл. 225 КТ и извършените процесуални действия по делото. Поради липсата на индивидуализация в договора съдът отново приема, че тази сума е уговорена поравно за възнаграждение по трите предявени иска. Ето защо и като съобрази отхвърлената част от иска за обезщетение за оставане без работа съдът присъжда на ответника сумата от 266,76 лв. за разноски.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК в полза на бюджета на съда следва да се присъди дължимата се държавна такса по делото в размер на 203,71 лв.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на **Й. Л. Н., ЕГН *******, с адрес гр., ул. „.. извършено със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудово правоотношение от 30.05.2023 г. на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ на управителя на **„ОЛИМП-Ю.В. –“ ЕООД, ЕИК 205810896**, със седалище и адрес на управление гр., бул. „Княз Александър Дондуков“ № 77, ет. 6.

ВЪЗСТАНОВЯВА **Й. Л. Н., ЕГН *******, с адрес гр., ул. „.. на заеманата преди уволнението й длъжност „мениджър покупко-продажби“ в **„ОЛИМП-Ю.В. –“ ЕООД, ЕИК 205810896**, със седалище и адрес на управление гр., бул. „Княз Александър Дондуков“ № 77, ет. 6.

ОСЪЖДА на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ **„ОЛИМП-Ю.В. –“ ЕООД, ЕИК 205810896**, със седалище и адрес на управление гр., бул. „Княз Александър Дондуков“ № 77, ет. 6, да заплати на **Й. Л. Н., ЕГН *******, с адрес гр., ул. „.. сумата от **3092,86 лв.** - обезщетение за оставането й без работа за периода от 02.06.2023г. до 31.07.2023г. вследствие на незаконното й уволнение със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудово правоотношение от 30.05.2023 г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба - 01.08.2023г. до окончателното плащане, **като ОТХВЪРЛЯ** иска за разликата до пълния предявен размер от 5156 лв.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 ГПК **„ОЛИМП-Ю.В. –“ ЕООД, ЕИК 205810896**, със седалище и адрес на управление гр., бул. „Княз Александър Дондуков“ № 77, ет. 6, да заплати на **Й. Л. Н., ЕГН *******, с адрес гр., ул. „... сумата от **1057,78 лв.** за разноси по делото.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 ГПК **Й. Л. Н., ЕГН *******, с адрес гр., ул. „Юрий Венелин“ № 32, ет. 3, ап. 6 да заплати на **„ОЛИМП-Ю.В. –“ ЕООД, ЕИК 205810896**, със седалище и адрес на управление гр., бул. „Княз Александър Дондуков“ № 77, ет. 6 сумата от **266,76 лв.** за разноси по делото.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 ГПК **„ОЛИМП-Ю.В. –“ ЕООД, ЕИК 205810896**, със седалище и адрес на управление гр., бул. „Княз Александър Дондуков“ № 77, ет. 6, да заплати в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Софийския районен съд сумата от **203,71 лв.** за държавна такса по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване от страните с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от 13.02.2024г.

Преписи от решението да се връчат на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____