

РЕШЕНИЕ

№ 11039

гр. София, 26.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 164 СЪСТАВ, в публично заседание на тридесети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **ГЕРГАНА В. НЕДЕВА**

при участието на секретаря **ЕВА ЮЛ. ИВАНОВА**
като разглежда докладваното от **ГЕРГАНА В. НЕДЕВА** Гражданско дело № 20231110113761 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по чл. 310 и сл. от Гражданския процесуален кодекс (ГПК).

Образувано е по предявени от ищецът **С. В. П.** срещу работодателя му ... обективно кумулативно съединени искове, с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ.

Ищецът **С. В. П.** е предявил обективно съединени искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ, като моли съда да отмени като незаконосъобразно прекратяването на трудовото му правоотношение с ответника, извършено със Заповед без № от 17.01.2023 г. на работодателя, с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и да бъде възстановен на заеманата до уволнението длъжност – „Работник по обслужване на багажни колички/обслужващ аерогара/количкар“ в дирекция „Летищно осигуряване на полетите“, Отдел „Терминали“, Сектор „Багажни колички“, с код по НКПД .../.. при ответника

Твърди незаконосъобразност на уволнението, тъй като не е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за които му е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание. Излага твърдения, че за дните на отсъствието си е подал молба за отпуск, както и че не са взети под внимание дадените от него обяснения във връзка с откритото срещу него дисциплинарно производство и не е направена преценка за съответствието между тежестта на нарушението и наложеното наказание „уволнение“. Твърди, че е дал писмени обяснения до работодателя, които обаче поради хаос и нарушения в административната дейност на ответника, не достигнали до знанието на работодателя. Претендира съдебните разноси. Ангажира доказателства.

Ответникът ..., чрез представляващия го управител **Б. В.** и чрез пълномощник **адв. А. П.** от **СМАК** в срока по чл. 131 ГПК депозира писмен отговор на ИМ, като оспорва изцяло предявените искове, както и изложените от ищеца твърдения. Излага насрещни твърдения, че ищеца законосъобразно е уволнен, при спазване на изискуемата се по КТ процедура, форма и ред. Твърди, че ищецът е извършвал системни нарушения на трудовата

дисциплина, като е нарушавал основни свои задължения за явяване на работа, да бъде на работното си място до края на работното си време, както и установения ред за ползване на разрешен отпуск, които стоят в основата на заеманата от него длъжност, като тежестта на извършените нарушения е била съобразена при налагане на наказанието. Твърди да е поискал и изчакал да изтече определения от него срок за даване на писмени/устни обяснения от страна на работника по отношение на нарушенията, за които е започнато дисциплинарното производство, като е издал процесната уволнителна заповед, след като се е уверил, че ищеца няма да даде такива. Нещо повече, в срока за даване на обяснения, ищеца отново е допуснал същото нарушение на трудовата дисциплина, като на 13.01.2023 г. /няколко дни преди издаването на заповедта от 17.01./ отново не се явил на работа, което било удостоверено със съставен КП. Твърди цялостно недобросъвестно и неправомерно поведение и отношение на ищеца към трудовия процес и неговите трудови функции, като сочи за пример представен от него болничен лист за други дни на отсъствие от работа, който впоследствие бил отменен от ТЕЛК, с което си поведение натоварвал извънредно останалите добросъвестни служители, които следвало да поемат и неговите задължения. Оспорва всички изложени от ищеца съображения, като намира уволнението за законно, а наложеното наказание за съразмерно, с оглед на недадените обяснения и цялостното поведение на ищеца. Моли съда да отхвърли както главния иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ, така и акцесорния иск по чл.344, ал.1, т.2 от КТ като неоснователни и недоказани.

В съдебно заседание процесуалният представител на ищеца моли предявените искове да бъдат уважени и да му се присъдят разноските. В срок представя писмена защита, в която отново излага подробни съображения, поради които счита уволнението си за незаконосъобразно и моли за неговата отмяна.

Ответникът ... уведомен за с. з., се представлява от адвокати П. и Ж., като моли претенциите да бъдат отхвърлени и да му се присъдят разноски. В срок представя писмена защита, в която отново излага аргументи, поради които счита извършеното уволнение на ищеца за законосъобразно, а наложеното наказание за съответно на извършеното дисциплинарно нарушение.

Съдът, като съобрази становището на страните, материалите по делото и закона, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Предявени са обективно кумулативно съединени искови претенции с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ с искане да се постанови решение, с което да бъде отменена Заповед без № от 17.01.2023 г., с която трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ и ищецът да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност.

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

Между страните не се спори, че са били обвързани от трудово правоотношение, по силата на сключен трудов договор № 3052/30.11.2006 г., по който ищецът е заемал към ... длъжност „Работник по обслужване на багажни колички/обслужващ аерогара/количкар“. Считано от 01.03.2022 г. по силата на сключен договор за комплексно почистване на територията на Летище София между ... и СОФ Кънект АД, ищецът С. П., бил прехвърлен към работодател ... на осн. чл.123, ал.1, т.7 от КТ, като продължил да изпълнява същата длъжност „количкар“.

Със заповед № 2 от 24.02.2022 г., считано от 01.03.2022 г. в предприятието на ответника било въведено 3 сменно работно време, като I смяна, дневна била от 07,00 ч. до 19,00 ч.; II смяна от 19,00 ч. до 07,00 ч., с по един час почивка, а трета смяна „Администрация“ била с 8 часово работно време, съответно от 07.00 ч. до 15,30 г., с вкл. почивка от 30 минути между 12,00 ч. и 12,30 ч.

Със заповед № 3/24.02.2022 г. при ответника било въведено и сумарно изчисляване на

работното време за всички служители на ... в т.ч. на ищеца, като периодът на отчитане на работното време бил определен на 2 месеца. В същата заповед било регламентирано, че въведеното сумирано изчисляване на работното време се съчетава с работа на смени, утвърдени с отделна заповед на работодателя и след утвърдени поименни графици за работа на всички длъжности. Със заповед № 4/15.04.2022г. била изменена предходната заповед № 3/24.02.2022 г., като бил определен нов период за отчитане на работното време – 4 месеца.

Със заповеди на работодателя от м.02. и м.11.2022 г. в предприятието бил утвърден Правилник за вътрешния трудов ред, който бил сведен до знанието на всички служители на ответника.

От приетото по делото Пълномощно /на л.148-152/ на управителя на ... – Б. В., се установява, че последния е упълномощил Р. Г. Г. да го представлява в качеството му на управител и законен представител на дружеството, в т.ч. във връзка с предприемане на необходими мерки, съответно сключване на договори и споразумения в областта на трудовото право и човешките ресурси, като тези правомощия обхващат: по т.1 от пълномощното **„договаряне, изготвяне, сключване, изменение и прекратяване на трудовите договори на служителите на дружеството, вкл. свързаните с тях допълнителни документи, заповеди, декларации, указания, протоколи, длъжностни характеристики... и всякакви други документи, гарантиращи законосъобразността на трудовите правоотношения“**; по т.13 **„Определяне и налагане по своя преценка в предвидените от закона случаи на всички видове дисциплинарни наказания, предвидени в чл.188 от КТ по отношение на всички категории работници и служители в Дружеството“** и по т.14 **„Установяване на нарушения на трудовото дисциплина, изискване на устни обяснения или на писмени такива във връзка с налагане на дисциплинарни наказания, изслушване или приемане на устни/писмени обяснения на служителите, събиране и оценка на посочените доказателства“**.

Съгласно утвърдения в предприятието Правилник за вътрешния трудов ред, т.1.2. Процедура по информиране и връчване на документи, т.1.2.1. „всички справки, служебни бележки, писма, списъци, графици, длъжностни характеристики, заповеди и други документи, изходящи от работодателя се връчват срещу подпис на съответния служител и/или по електронна поща“. Съгласно т.1.2.3. от тази процедура, „служителите, предоставят на работодателя актуален адрес на електронна поща, чрез която ще получават информация и документите във връзка с трудовото правоотношение“.

Няма спор между страните, че по време на изпълнение на трудовото правоотношение и до неговото прекратяване, ищецът П. е посочил като свой актуален електронен адрес /имейл/: ..., на който са му връчвани месечните графици за работните смени, заповеди и други документи, свързани с трудовото му правоотношение, както и че самия ищец е използвал същия начин за връзка с работодателя при уведомяването му за отсъствия по болест и издадени му болнични листа.

Видно от приетите писмени доказателства, на л.153-163, представени от ответника, до ищеца е бил изпратен първоначален график за периода м. ноември 22 г. до м. февруари 23 г., както и актуализиран график за м.декември 2022 г., с отразени в него разрешени отпуски. Във второто писмо /приложено на л.160 от делото/ работодателят освен измененията, които е нанесъл в графика за м. 12.2022 г. е уведомил служителите си, че поради „натоварения график в периода от 15.12.2022 г. до 05.01.2023 г., е оперативно невъзможно да одобрява молбите за отпуск в същия период“. От утвърдените графици за м. декември, вкл. и изменения такъв, се установява, че ищеца П. следва да е на работа на 24.12.2022 г. първа смяна от 07,00 ч. до 19,00 ч.; на 25.12.2022 г. да е втора смяна от 19,00 ч. до 07,00ч., след което два дни да е в почивка – 26 и 27.12.2022 г., а на 28.12.2022 г. – отново да е първа смяна от 07,00 ч. до 19,00 ч. Връчването и получаването на графика за работа от страна на ищеца, чрез посочения имейл адрес, не се оспорват от последния.

На 24.12., 25.12. и 28.12.2022 г., както и на 01.01.2023 г. ищецът С. П. не се явил на работа, за изпълнение на работната си смяна по утвърдения график, като отсъствията му били удостоверени в Констативни протоколи, съставени на 24.12., 26.12.2022 г. и 01.01.2023 г. от дежурния мениджър Г. М. и свидетеля Веселин Георгиев – ръководител на смяната, а на 28.12.2022 г. съответно от Юлияна Христова – дежурен ръководител и отново с участието на свидетел Веселин Георгиев – ръководител смяна. В изготвените констативни протоколи се сочело, че ищецът С. П. не се е явил на работа през целите смени, в съответните им часове /от 07,00 – 19,00 ч. или от 19,00 ч. – до 07,00 ч./, не е открит в стаите за почивка, като не е уведомил за отсъствията си нито прекия си ръководител, нито Директора.

На 05.01.2023 г., видно от приетото като доказателство писмо-искане /на л.172/ работодателят е поискал от работника С. П. на осн. чл.193 от КТ да даде писмени или устни обяснения във връзка с извършените от него дисциплинарни нарушения, а именно: Неявяване за изпълнение на планирани работни смени четири пъти от 24.12.2022 г. до 01.01.2023 г., в частност 24,25,28.12. 2022 г. и 01.01. 2023 г.". Искането било връчено лично на ищеца С. П., срещу подпис.

В предоставеният едноседмичен срок за обяснения не постъпили такива от страна на ищеца, а на 13.01.2023 г. било констатирано поредното му отсъствие. Бил съставен пореден КП, този път от Юлияна Христова – джоти мениджър, която удостоверила в протокола, че **„на 13.01.2023 г. лицето С. П. не се яви на работа по изготвения предварителен график за месеца. Смяната която трябваше да изработи е от 7ч. до 19ч. Същият не е информирал дежурния мениджър за отсъствието си и системно нарушава вътрешния правилник и затруднява работния процес на колегите си“**.

След като ищецът не дал обяснения в предоставения му срок, работодателят счел това му бездействие като отказ от даване на обяснения и издал оспорваната в производството заповед от 17.01.2023 г., с която за констатираните нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в неявяване на работа на 24.12.202 г.; 25.12.2022 г.; 28.12.2022 г. и 01.01.2023 г., без да се е свързал с дежурен мениджър и съобщаване на причина, налагаща отсъствието и очаквания период на отсъствие, както и поради непредставяне на документ, оправдаващ установените отсъствия при явяването му на работа след това, му наложил най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение. Работодателят счел, че с поведението си работникът е извършил едно от визираните в чл.190, ал.1 от КТ тежки нарушения, за които може да се наложи най-тежкото наказание „уволнение“ а именно „неявяване на работа в течение на два последователни работни дни“, по см. на чл.190, ал.1, т.2 от КТ.

По делото не се установяват твърденията на ищеца, че за дните на отъствията му е подал молби за ползване на отпуск, нито пък такъв отпуск да му е бил разрешен за ползване със съответните заповеди на работодателя. Не се установява също ищецът да е дал поисканите му обяснения, като от приетите доказателства по делото се установява какъв е реда за документооборота в предприятието на ответника, като ищецът не се е възползвал от нито един от установените начини за връчване на документи – нито чрез подадено писмено обяснение, входирано в деловодството на ответното предприятие, нито чрез изпращане на такова, по електронна поща.

По делото е разпитана като свидетел Г. М., пряк ръководител на ищеца, която с показанията си установява, че действително ищецът не се е явил на работа в два последователни дни /24.12. и 25.12.2022 г./ на работа, като за тези дни, доколкото се явявала негов пряк ръководител, удостоверила отсъствията му в приетите по делото като писмени доказателства, Констативни протоколи, съдържанието на които потвърждава и пред съда. Свидетелката излага още, че при началото на работната смяна, всички служители от нея се събират на едно и също място, чекират се/или се подписват. Ако някой не е дошъл, се прави опит да се обалят по телефон или друг начин, за да установят причината за неявяването, вкл.

да попитат директора дали има информация. За процесните два дни, ищецът нито се бил явил на работа, нито бил уведомил някого за причините за отсъствията си, като никой не знаел къде е, вкл. Директора. За дните на отсъствията му, поради натоварения график по Коледа, се наложило другите служители от смяната на ищеца „да покриват“ и неговите функции, което ги натоварило извънредно. Показанията на свидетеля, съдът кредитира като обективни и съответни на приетите писмени доказателства по делото.

Други доказателства, относими към релевантни по делото факти не са събрани.

От правна страна, съдът достига до следните изводи:

С доклада по делото, съдът е съобщил на страните релевантните за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ факти, като е разпределил и доказателствената тежест за същите между страните. Указал е на ответника, че следва при условията на пълно и главно доказване да установи, че е прекратил законосъобразно трудовото правоотношение, както и че е наложил най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“ при спазване установената в КТ процедура – форма и съдържание на заповедта, срокове за налагане, установено конкретно нарушение на трудовата дисциплина, извършено виновно от страна на работника, съответствие на наложеното наказание с тежестта на нарушението и работодателска компетентност на лицето, подписало заповедта.

Съгласно чл.190 от КТ дисциплинарно уволнение може да се наложи за: 1. три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час; 2. **неявяване на работа в течение на два последователни работни дни**; 3. системни нарушения на трудовата дисциплина; 4. злоупотреба с доверието на работодателя или разпространяване на поверителни за него сведения; 5. ощетяване на гражданите от работници или служители в търговията и услугите чрез измама в цената, теглото, качеството на стоката или услугата; 6. участие в хазартни игри чрез телекомуникационни средства на предприятието и се възстановяват направените разходи в пълен размер; 7. други тежки нарушения на трудовата дисциплина.

В настоящия случай от приетите и обсъдени по-горе писмени доказателства и свидетелски показания, се доказва безспорно, че страните са били обвързани от валидно трудово правоотношение възникнало с подписване на трудов договор № 3052/30.11.2006 г., по силата на който ищецът е постъпил на 01.12.2006 г. на работа към ..., като след преобразуване на същото, дейността на Дирекция „Летищно осигуряване на полетите“, отдел „Терминали“ сектор „Багажни количик“ към които се числяла и длъжността заемана от ищеца С. П., на осн. чл.123 от КТ преминала към предприятието на настоящия ответник „Д-р ..., при когото считано от 01.03.2022 г. ищецът осъществявал трудовите си функции и задължения. Установява се безспорно, че трудовото правоотношение е прекратено едностранно от работодателя със Заповед от 17.01.2023 г., на пълномощника на управителя на дружеството – Р. Г. Г., с която било наложено на ищеца най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършено от него тежко нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в „неявяване на работа в течение на два последователни работни дни – 24.12.2022 г. и 25.12.2022 г.

От представените от ответника и приети по делото писмени доказателства, се установяват и останалите възложени в тежест на ответника факти и обстоятелства, а именно, че на ищеца са поискани обяснения по см. на чл.193 от КТ, чрез лично връчено му писмо-искане от 05.01.2023 г., както и че в указания му срок до 12.01.2023 г. същия не е подал такива до работодателя.

Извършеното от работника нарушение е било надлежно установено и констатирано в приетите по делото КП, съствени от прекия ръководител на ищеца и св. по делото Г. М..

Съгласно чл. 195 от КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението, кога е извършено, наказанието и

законният текст, въз основа на който се налага.

Оспорената в производството Заповед за налагане на дисциплинарно уволнение от 17.01.2023 г., е издадена от оправомощено да представлява работодателя лице по смисъла на чл. 192, ал. 1 КТ – Ралица Георгиева, като съдът счита, че същата е и в достатъчна степен мотивирана, по см. на чл.195 от КТ, така че да даде възможност на работника както да разбере за какво нарушение на трудовата дисциплина е наказан, така и да се защити адекватно. Практиката на ВКС е еднозначна и непротиворечива в това, че изискванията на чл. 195 КТ относно съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание **са изпълнени**, когато нарушението е конкретизирано в достатъчна степен - с оглед защитата на работника или служителя и за да бъде осъществен съдебният контрол за законност на наложеното наказание. Тези изисквания са налице, когато: в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание нарушението е посочено по разбираем за работника начин и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието */така в решение № 7 от 23.01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1393/2017 г., III г. о., ГК и др./*. Изложените принципни разбирания, отнесени към настоящия случай, дават основание на съда да заключи, че оспорваната заповед е мотивирана. Същата ясно съдържа установените от работодателя факти и съпричастността на служителя при осъществяването им, а именно, че на 24.12.2022 г. и 25.12.2022 г. ищецът не се е явил на работа, за което не е представил документ, който да сочи на обективни причини за отсъствието му. Следва да се отбележи също, макар да не се установява по делото, ищецът да е подал молби за отпуск за дните на отсъствията си, че ако и да имаше такива молби, то ползването на платен или неплатен отпуск от страна на работника, започва само след издаване заповед от работодателя, с която той се разрешава. В случай, освен че няма издадена такава заповед, разрешаваща ползването на платен отпуск на работника за дните 24 и 25.12.2022 г., по делото има събрани доказателства, че работодателят изрично е забранил ползването на отпуски за периода от 15.12.2022 г. до 05.01.2023 г. , поради натоварения график на полети около Коледа и Нова година. Следователно, изложените от ищеца в исковата молба възражения, че за отсъствията му има уважителни причини – подадени молби за отпуск, са изцяло неоснователни, голословни и недоказани.

В хода на производството безспорно се установи също, че както искането за обяснения по см. на чл.193 от КТ, така и издадената заповед за налагане на дисциплинарното уволнение, са били връчени на ищеца, лично срещу подпис, с което съдът приема, че същия е бил предварително запознат както с нарушенията, в извършването на които е бил обвинен, така и с мотивите на работодателя, поради които счита тези нарушения на трудовата дисциплина за достатъчно тежки, обосноваващи налагането на най-тежкото наказание – „уволнение“.

Заповедта е издадена в предвидения от закона двумесечен срок от извършване на твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, за което работодателят е уволнил служителя. Твърди се, че деянията са осъществени на 24. и 25.12.2022 г., а уволнителната заповед е издадена на 17.01.2023 г., т.е. в указания от закона преклузивен двумесечен срок.

По изложените съображения, съдът намира за установено по делото, че наложеното наказание за самоволното отклоняване на работника от работа (за минимум два последователни работни дни, на 24 и 25.12.2022 г.) е законосъобразно. Допуснато е виновно неизпълнение на трудовите задължения от страна на работника, което съставлява дисциплинарно нарушение по чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ, за което може да бъде ангажирана дисциплинарна отговорност. Възражението на ищеца, че е бил в обективна невъзможност да се яви на работа за посочените в заповедта дни, се явява неоснователно. Ищеца е следвало да заяви отпуск от посочения вид и само, ако такъв е бил разрешен от работодателя, отклоняването от работа за три последователни работни дни не би съставлявало виновно неизпълнение на трудовите му задължения. Работодателят не е бил надлежно и

своевременно уведомен за намерението на ищеца да отсъства от работа. Поради това, отклонението му от изпълнението на трудовите задължения е самоволно и по причини, които могат да му се вменят във вина. Извършеното е тежко нарушение на трудовата дисциплина и обуславя наложеното най-тежко дисциплинарно наказание. Неоснователни са възраженията на ищеца, че тежестта на наказанието не съответства на тежестта на нарушението. Напротив, дори законодателят е предвидил, че неявяването на работника в два последователни работни дни на работа е достатъчно тежко нарушение на трудовата дисциплина, при констатирането на което работодателят може да наложи дисциплинарно уволнение. А в случая дори неявяването на ищеца е още по-продължително – 24, 25 и 28.12. 2022 г., който период обхваща три последователни работни дни, като самоотлъчката е продължила и на 01.01.2023 г. Констатираното отсъствие на 13.01.2023 г. е само допълнителен щрих от цялостното отношение на работника към работния процес, неговите трудови задължения, и склонността му да извършва системни нарушения на трудовата дисциплина, като не се съобразява с установения в предприятието трудов ред.

Горните изводи дават основание предявеният от служителя иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ бъде отхвърлен от съда, като неоснователен и недоказан.

По иска по чл. 344, т. 2 КТ:

С оглед изхода на спора по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и предвид обстоятелството, че иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 е акцесорен спрямо главния иск, който съдът намира за неоснователен, то същия се явява също неоснователен и следва да бъдат отхвърлен.

По разноските:

При този изход на делото на основание [чл. 78, ал. 3 ГПК](#) само ответникът има право на своевременно поисканите разноски, които съгласно представения списък по чл.80 от ГПК и доказателства за реалното им извършване, съставляват единствено заплатеното от ответника адвокатско възнаграждение, с вкл. ДДС, които според съда му се дължат в пълен размер или сумата от 936 лв.

С аргумент от чл. 78, ал. 6 вр. чл. 83, ал. 1 ГПК разноските за държавна такса по исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ остават за сметка на бюджета.

Така мотивиран, Софийският районен съд, 164-ти състав

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ като неоснователни и недоказани предявените от **С. В. П., ЕГН *******, с постоянен адрес гр. София, ж. к. "..." бл., ..., ..., ... **срещу „Д-р ..., ЕИК ..., със седалище и адрес на управление гр. София, р-н Оборище, Сердика офиси, бул. ет..., с управители М. И. и Б. В., обективно кумулативно съединени искове с правно основание: чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване уволнението за незаконно и отмяна на Заповед без № от 17.01.2023 г. на работодателя и по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Работник по обслужване на багажни колички/обслужващ аерогара/количкар“ в дирекция „Летищно осигуряване на полетите“, Отдел „Терминали“, Сектор „Багажни колички“, с код по НКПД .../.. при ответника.**

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК, **С. В. П., ЕГН ******* от ... да **заплати** на ..., ЕИК ..., със седалище и адрес на управление гр. София, ..., с управители М. И. и Б. В., сумата от **936,00** лева – разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Софийския градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от датата на съобщаването му на страните.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____