

# РЕШЕНИЕ

№ 8806

гр. С., 01.08.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 87 СЪСТАВ**, в публично заседание на  
тринадесети юли през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: **ЦВЕТЕЛИНА АЛ. КОСТОВА**

при участието на секретаря **ИЛИАНА Б. ВАКРИЛОВА**  
като разглежда докладваното от **ЦВЕТЕЛИНА АЛ. КОСТОВА** Гражданско  
дело № 20211110158330 по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

**Предявени са искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225,  
ал. 1 КТ.**

Ищецът Д. М. Г. твърди да е била в трудово правоотношение с ответника /фирма/, въз основа на трудов договор № 2521/15.07.2020 г. и допълнително споразумение № 659 от 31.03.2020 г. към трудовия договор от 15.07.2020 г., по силата на които е изпълнявала длъжността „...“ в отдел „...“, като след изтичане на 6-месечния изпитателен срок длъжността била променена на „...“ в отдел „Ч...“. Твърди, че със Заповед № 1701/16.08.2021 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ, трудовото ѝ правоотношение било прекратено, считано от 16.08.2021 г. Поддържа, че уволнението е незаконосъобразно извършено на няколко основания. На първо място сочи, че заповедта е издадена и подписана от некомпетентно лице, в противоречие на чл. 90, ал. 3 КТ уреждаща, че длъжностите определени като конкурсни се заемат само въз основа на конкурс, което в настоящия случай не било извършено и лицето, посочено в уволнителната заповед и подписало същата, в качеството си на Директор, не е разполагало нито с необходимата представителна власт, нито със съответната компетентност, нито с властнически правомощия съобразно изричните императивни законови изисквания. На следващо място, ищцата твърди, че заповедта е незаконосъобразна поради непреодоляна от работодателя закрила по чл. 333 от КТ, тъй като след депозиране в деловодството на ответника на декларация с рег. № 19475/16.08.2021 г., в която било обективизирано, че страда от съответни заболявания, налагащимнение на ТЕЛК и разрешение на компетентната Инспекция по труда в гр. С., работодателят – ответник в настоящото производство, директно ѝ връчил уволнителната заповед, като отказал да изпълните законовите изисквания, уреждащи

закрилата при уволнение. Излага, че ответникът е разполагал с цялата медицинска документация във връзка със здравословното ѝ състояние по време на действието на трудовия договор, още повече, че документите били съставени от медицинските звена на МИ – ... и се съхранявали в неговия архив, както и всички спешни, консултативни, диагностични и периодични прегледи, процедури, терапевтични лекарствени предписания изхождали единствено и само от съответните специализирани медицински звена. С оглед на това заявява, че ответникът е знаел, че ищцата страда от две придружаващи заболявания, попадащи в обхвата на Наредба № 5 на МНЗ и подлежащи на закрила по чл. 333 КТ. Твърди, че на основание чл. 329 от КТ ответникът не е извършил необходимия подбор, какъвто предвижда закона при уволнение поради съкращаване на щата, а именно когато една и съща длъжност се заема от няколко лица и се съкращават не всички бройки, или се съкращава една от няколко еднородни длъжности, работодателят е длъжен да направи подбор при съкращаването между всички лица, заемащи сходни или еднородни длъжности, прилагайки съответните критерии. Излага, че ѝ е служебно известно, че освен нейната длъжност, след извършено преструктуриране, от отдел „...“, чийто ... е била ищцата, са се отделили три самостоятелни отдела – „...“, отдел „Н...“ и отдел „...“, за които били назначени лица, изпълняващи същите функции като нейните, на длъжност с идентично наименование „...“ и със същия код по НКПД ... Въпреки това обаче, ответникът не извършил подбор измежду всички четири идентични длъжности, а съкратил ищцата и разпределил функциите, които е изпълнявала между ... „...“ и ... „...“. Поради изложеното допуска, че съкращаването може да е извършено фиктивно, като трудовата функция, изпълнявана от ищцата, всъщност да е запазила съществуването си и да е била разпределена на новоназначените лица ръководещи новообразуваните самостоятелни отдели. На отделно основание счита, че процесната заповед е незаконосъобразна поради неспазване на установените правила, визирани в Заповед № 8121з-831/28.06.221 г., издадена от ..., уреждащи, че при промяна на щата следва да бъде изпратена до министерството докладна записка, в която да бъдат обосновани предимствата и недостатъците към момента на отправяне на искането, касаещи организацията на работа и начините, по които промяната на щата ще се отрази за постигане на по-добра ефективност и по-високи резултати. В настоящия случай ищцата твърди, че такава докладна записка не била представена в министерството, а представената ѝ от служител на ответника Заповед № 8121Н-9222/29.07.2021 г., с която било утвърдено съкращаването на длъжността ѝ била немотивирана и лаконична. Сочи, че работодателят не е съобразил искането си с установените от ръководството на ... нови изисквания, а е действал субективно, некоректно, необосновано, неефективно и несполучливо за дейността на организацията и в противоречие с установените за държавната институция изрични вътрешни правила. С оглед на изложеното ищцата моли съда да признае процесното уволнение за незаконно и да го отмени, да я възстанови на заеманата преди уволнението длъжност и да осъди ответника да ѝ заплати обезщетение в размер на 23 709,06 лв. на осн. чл. 225, ал. 1 КТ за период от 6 месеца, считано от датата на прекратяване на трудовото правоотношение – 16.08.2021 г. до 16.02.2022, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на

исковата молба в съда – 12.10.2021 г. до окончателното ѝ изплащане. Претендира и разноси за настоящото производство.

В срока по чл. 131, ал. 1 от ГПК ответникът /фирма/ е депозирал писмен отговор на исковата молба, с който оспорва изцяло предявените искове и моли, същите да бъдат отхвърлени, като неоснователни. Оспорва твърденията на ищцата, че процесната заповед е подписана от некомпетентно лице като заявява, че видно от чл. 90, ал. 3, изр. второ трудовият договор от 12.07.2021 г., сключен с ....., действа за работа, която се заема с конкурс и за времето докато бъде заета въз основа на конкурс, но за срок не по-дълъг от 6 месеца. Оспорва, че ищцата е посочила твърдяната от нея исхемична болест, от която твърди, че страда, в депозирания в деловодството на ответника декларация, както и сочи, че не била представила никакви документи за доказване на заболяването. Оспорва, че ищцата страда от твърдяните от нея заболявания, тъй като от представените от нея медицински документи никъде не било посочена диагноза диабет и/или исхемична болест. Оспорва, че не е изпълнил задължението си да извърши подбор по чл. 329 КТ, като излага, че такъв следва да бъде извършен само между служители, заемащи съответната съкращавана длъжност по щата или сходна на нея, какъвто настоящият случай не е с оглед на относителната самостоятелност, с която разполагат новите структурни звена. Оспорва, че не са били спазени правилата по Заповед № 8121з-831/28.06.2021 г. на ... като сочи, че докладната записка не била върната за отстраняване на нередовности, в резултат на което е издадена и тази заповед, с която е предприето процесното съкращаване и е закрит отдел „.....“. Счита, че е спазл изцяло процедурата по прекратяване на трудовото правоотношение като е издал и надлежно е връчил процесната заповед за уволнение. Моли за отхвърляне на исковете като неоснователни. Претендира разноси.

**Съдът, след преценка на събраните по делото релевантни доказателства и след обсъждане доводите и възраженията на страните, намира за установено от фактическа и правна страна следното:**

Предявени са при условията на обективно съединение искове за отмяна на уволнението, извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ КТ – чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „...“ в отдел „Ч....“ – чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ; за заплащане на обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа в резултат от незаконното уволнение за периода 16.08.2021 г. - 16.02.2022 г. в размер на 23 709,06 лв. – чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

**По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:**

За уважаване на предявената искова претенция за признаване на незаконосъобразността и отмяна на уволнението, извършено със Заповед № 1701/16.08.2021 г. на Директора на „...“, ищцата следва да докаже незаконното упражняване от страна на ответника на потестативното право едностранно да прекрати трудовото правоотношение, сключено между тях, а с оглед на наведеното в исковата молба твърдение за неспазена процедура по предварителна закрила по чл. 333 КТ, следва да установи при условията на пълно и главно доказване, че са били налице и някои от предвидените предпоставки.

При установяване на горните обстоятелства в тежест на ответника е да докаже, че в негова полза е възникнало потестативното право да прекрати правоотношението с ищцата на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ: че съкращаването е реално, т.е. премахната е съответната трудова функция, заемана от уволнения (длъжност или щатна бройка), че към момента на уволнението съкращаването е било налице - извършено преди или едновременно с уволнението, че е извършено по съответния ред, което значи да е извършено от компетентен орган, и че е извършен подбор или че подборът по чл. 329 КТ не е бил задължителен, тъй като се съкращават всички идентични и сходни длъжности.

С Определение № 7935/29.03.2022 г. на СРС, 87 състав, са приети за безспорни ненуждаещи се от доказване обстоятелствата, че страните са били в трудово правоотношение, по силата на което ищецът е изпълнявал длъжността „...“ в Отдел „...“, прекратено едностранно от ответника с процесната заповед поради съкращаване на щата.

Ищецът подробно е обосновал наличието на основания, водещи до незаконосъобразност на процесната уволнителна заповед, сред които са издаването ѝ от некомпетентно лице, без необходимата представителна власт и компетентност, при неизпълнение на законовите изисквания, залегнали в чл. 333 КТ, свързани със закрилата на служителя при уволнение, извършване на уволнението на основание чл. 328, ал. 2 от КТ без реално съкращаване на щата и без подбор, както и липса на мотивирана докладна записка, изпратена до ..., в резултат на която да се извърши съкращаването.

При анализ на приобщения по делото доказателствен материал, съдът достигна до извод за неоснователност на предявената искова претенция за незаконосъобразност на уволнителната заповед и на сочените от ищцата основания.

Съгласно разпоредбата на чл. 90, ал.3 от КТ - длъжностите, определени като конкурсни /каквато е и длъжността "директор на ... – гр. С."/ се заемат само въз основа на конкурс. Тези длъжности не могат да бъдат заемани по трудов договор през времето, докато са определени като конкурсни, освен по срочен трудов договор по чл. 68, ал.1, т.4 от КТ - до заемането на длъжността въз основа на конкурс /чл. 90, ал.3, изр.2 от КТ/, какъвто е и настоящият случай. От представения като писмено доказателство по делото Трудов договор № ... г. се установява, че същият е сключен между ... ., в качеството му на работодател, и ..., в качеството му на служител, на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 от КТ вр. чл. 65, ал. 1 от ЗЛЗ и чл. 22 от Правилника за устройството и дейността на ..., което означава, че трудовите функции ще бъдат изпълнявани от служителя до провеждане на конкурс. Когато длъжността е обявена за конкурсна от закон, времетраенето на трудовото правоотношение, възникнало по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ е до сключване на предвиденото в закона условие - успешно провеждане на нов конкурс и определяне на дата за встъпване в длъжност на лицето, спечелило конкурса. Това обстоятелство се подкрепя и от т. 3 от трудовият договор, гласяща, че същият се сключва за работа на длъжност, която се заема с конкурс – за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс, но за срок не по-дълъг от шест месеца. Изложеното обосновава извод за валидно издадена заповед за изпълнение от компетентно лице, в

изпълнение на възложените му от изпълнителната власт на държавата задължения, и законоустановената писмена форма.

Наведените доводи за незаконосъобразност на уволнението поради извършването му без да са изпълнени законовите изисквания по чл. 333 КТ за отправено искане за мнение до ТЕЛК и разрешение от компетентната Инспекция по труда в гр. С. при наличие на някоя от изрично посочените заболявания в Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда */Наредбата/*, съдът намира, че не следва да бъдат споделени. По делото като писмено доказателство е представена Епикриза, издадена от ответника */фирма/ /л. 24 по делото/*, от която се установява, че ищцата е диагностицирана с „...“ и придружаващи заболявания „...“. Настоящият състав приема, че обективизираната в епикризата констатация от лекуващия лекар за здравословното състояние на ищцата не може да обоснове извод, че същата страда от сочената от нея „з...“. Посочено е в медицинския документ, че е налице придружаващото заболяване „...“, което може да бъде установено именно от наличието на болестта, с която е диагностицирана ищцата – ..., но по отношение на заболяването „з...“ съдът не достига до извод за неговото наличие, още повече, че не бяха представени доказателства в подкрепа на това ищцово твърдение. По делото беше представена като писмено доказателство Декларация, подписана от ищцата, с която декларира, че страда от заболяване по смисъла на чл. 1, ал. 1, т. 6 от Наредбата, като в потвърждение на това е приложила единствено обсъдената по-горе Епикриза, неустановяваща безспорно наличието на болестта. За пълнота следва да се посочи, че ...та е повишено съдържание на ... в кръвта и тъканите, обуславящи нарушения в метаболизма и функциите на организма, от които е възможно да се отключи и твърдяното от ищцата заболяване „з...“, вследствие на което следва да се извърши отделна и изрична диагноза. Такова диагностициране по делото не беше доказано, с оглед на което съдът приема, че не е налице незаконосъобразност на уволнителната заповед на това основание и служителят – ищец в настоящото производство, не се ползва с предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ.

Във връзка с твърденията на ищцата за извършване на процесното уволнение на основание чл. 328, ал. 2 от КТ без реално съкращаване на щата и без подбор, съдът намира следното.

"Съкращаване в щата" означава премахване на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите в предприятието, поради преустановяване на съответстващите им трудови функции, считано от един определен момент за в бъдеще. За да бъде законосъобразно уволнението на това основание, е необходимо да се установят следните факти: да е налице взето решение за съкращение на щата от компетентен за това орган, действително да е извършено съкращение на щата, да има налице утвърдено щатно разписание, което да отразява това съкращение на щата и то да предхожда датата на уволнението, както и спазване на процедурните изисквания във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение, ако такива са налице. Всичко това следва да бъде доказано от работодателя – ответник.

За да е налице реално съкращение на щата, е необходимо да се установи или че изпълнението на трудовите функции, включени в съкратената длъжност, е преустановено, или че са преминали към друга /съществуваща или новосъздадена длъжност/, но наред с други функции, които именно отличават съкратената с приемащата съкратените функции длъжност.

Според представения от ответника Щат на м/фирма/ длъжността на „...“ в отдел „Ч...“ с код по НКП „...“ не съществува. От представените по делото писмени доказателства, в т.ч. Специфични длъжностни характеристики на длъжност „...“ в отдел „Ч...“ и „...“ в сектор „...“, в сектор „...“, в сектор „...“, в отдел „...“ и в отдел „Н...“, както и от приобщените към доказателствения материал Заповед № 8121К-9222/29.07.2021 г., издадена от ..., Заповед № 8121з-831/28.06.2021 г., издадена от ..., Докладна записка относно промяна по щата на М/фирма/ – ... с рег. № 16719/16.07.2021 г. и Заверен препис от Разчет на финансовите средства по елементи на трансформирани щатни бройки на ответника, съдът достига до извод за неоснователност на наведените от ищцата твърдения, че процесната заповед е незаконосъобразна поради извършване на уволнението на основание чл. 328, ал. 2 от КТ без реално съкращаване на щата и без подбор, както и поради липса на мотивирана докладна записка, изпратена до ..., в резултат на която да се извърши съкращаването. След задълбочен анализ на събраните доказателства по делото, съдът приема, че ответникът „... – гр. С.“ законосъобразно е упражнил потестативното си право едностранно да прекрати сключения трудов договор с ищцата Д. М. Г., отчитайки, че преди издаване на процесната заповед е изпратил молба до УС на Национален синдикат на Гражданската администрация на ..., в отговор на която е получил съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата, в съответствие с Протокол № 36/30.07.2021 г., също приобщен като писмено доказателство по делото /л. 71 по делото/. На следващо място, ответникът – работодател на ищцата, е изпълнил и задължението си да поиска писмено становище от служителя си за наличието на основание по чл. 333 за закрила при уволнение, като след представена от Г. декларация и при липса на посочените от закона основания за закрилата, е издал процесната заповед. Неоснователни са твърденията на ищцата, че уволнението ѝ е извършено фиктивно, без реално съкращаване на щата, като видно от доказателствата по делото министърът на вътрешните работи реално е издал заповед за извършване на съкращаването на основание чл.33, т. 9 и чл. 145, ал. 1 от Закона за ... и процесната докладна разписка /л. 101-105 по делото/. С оглед на подробно гореизложените мотиви, съдът намира, че не следва да обсъжда допълнително последното основание, въз основа на което ищцата счита процесната заповед за незаконосъобразна, а именно липса на докладна записка, отправена до .... Видно от находящото се доказателство по делото /л. 103 по делото/ такава е отправена, с всички необходими реквизити, обосноваващи необходимост от съкращаване на щатните бройки при ответника.

За пълнота следва да се посочи, че твърдението на ищцата, че след уволнението ѝ са запазени трудовите функции на длъжността ѝ като същите са разпределени между новообразуваните сектори и отдели, не може да бъде споделено. По делото бяха

представени като писмени доказателства Специфичните длъжностни характеристики за новоназначените служители, с които ищцата твърди, че изпълнява идентични трудови функции. От тях се установява, че всяко лице изпълняващо длъжност „началник“ на съответен отдел или сектор притежава основни длъжностни задължения, специфицирани съответно на областта, която ръководи, като всеки началник следва да бъде запознат с нормативната уредба, която е различна за всеки отделен отдел или сектор. Това обстоятелство не може да обоснове наличие на идентичност между изпълняваните от ищцата трудови функции и тези, изпълнявани от новоназначените лица след съкращаването. В константната съдебна практика на ВКС е изразено становището, че подборът е задължителен само при наличие на еднаква, но не и на сходна длъжност - когато съкращаваната длъжност е единствена или се съкращават всички длъжности с еднакво наименование, то подборът не е задължителен, но по преценка на работодателя може да бъде направен с други сходни длъжности – така решение № 752/13.12.2010г. на ВКС, IV ГО, по гр.д. № 1095/2009г., постановено при допуснато касационно обжалване относно материалноправния въпрос, кога е задължителен подборът – само при еднакви длъжности или и при сходни такива. С посоченото решение е възприето, че подборът е задължителен само при идентичност на трудовите функции, а наличието на сходни длъжности може да се вземе предвид, когато работодателят е решил да извърши незадължителен подбор, като уволни работници, заемащи сходни длъжности, за да останат на работа тези работници, чиито длъжности се съкращават. Така и решение № 7/01.04.2011г. на ВКС, IV ГО, по гр.д. № 954/2009 г., според което подборът се извършва само между лица, изпълняващи идентични трудови функции, какъвто настоящият случай не е. В този смисъл е и ТР № 3/2011 г. от 16.01.2012 г.

С оглед на установеното от съда реално извършено съкращаване на щата, липсата на необходимост от провеждане на подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ, респ. отчитане на евентуалната му законосъобразност, необходимо е да се изясни по делото дали е следвало да се спази предварителната закрила по чл. 333, ал. 4 от КТ – да се изиска предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието преди уволнението на ищцата.

Разпоредбата на чл. 333 КТ регламентира закрилата при уволнение, при която законът поставя законността на уволнението в зависимост от получаването на предварително разрешение от определен държавен или синдикален орган. Закрилата по чл. 333, ал. 4 КТ се отнася само до уволнение на две основания - съкращаване на щата и намаляване на обема на работата, и се отнася за работниците и служителите, спрямо които действа колективният трудов договор - членовете на синдикалната организация, страна по договора, и тези, които са се присъединили към него по реда на чл. 57, ал. 2 КТ. В настоящия случай, съдът намира за неоснователно възражението на ищцата, че уволнението ѝ е било извършено в нарушение на чл. 333, ал.4 от КТ, тъй като тя членувала в Националния синдикат на гражданската администрация в ... и за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя било необходимо предварително съгласие на синдикалната организация. Действително съгласно разпоредбата на чл. 333, ал.4 от КТ, когато това е предвидено в колективния трудов договор,

работодателят може да уволни работника или служителя, поради съкращаване на щата, след предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. В настоящия случай приложено по делото Удосотверение с вх. № 5743/06.07.2022 г., издадена от Главния секретар на НСГА – ..., от което е видно, че към датата на процесното уволнение Д. М. Г. е била член на синдикалната организация, като е подала заявление за членство, считано от 15.07.2020 г. От приетия като доказателство по делото Колективен трудов договор с рег. № 812100-19523/29.12.2019 г., се вижда, че същият е сключен и подписан от ... и синдикалните организации. Видно от този договор е, че НСГА – ... е страна по него, с оглед на което е било необходимо предварително съгласие за съкращаването ѝ и такова е налице /л. 184 по делото/.

Предвид изложеното и доколкото ищцата е била синдикален член към датата на прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, тя се ползва със защитата по чл. 333, ал. 4 от КТ и съгласие на синдикалната организация за уволнението ѝ от работодателя се изисква, но поради наличието на такова съгласие съдът достигна до извод, че уволнението е законно и искът за отмяната му следва да бъде отхвърлен.

#### **По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ:**

За да бъде уважен конститутивният иск за възстановяване на работника или служителя на предишната работа, предвид акцесорния му характер, следва уволнението да бъде отменено като незаконно. При така направения от съда извод за законност на процесното уволнение, следва, че искът е неоснователен.

#### **По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ:**

Елемент от основателността на претенцията е незаконност на уволнението. Доколкото съдът не достигна до такъв правен извод, то искът следва да бъде отхвърлен.

#### **По разноските:**

По аргумент от разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК разноските за държавна такса следва да останат за сметка на съда.

Предвид изхода на делото и на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК ищцата следва да бъде осъдена да заплати на ответника **сумата от 610 лв.**, представляваща сторените от последния съдебно – деловодни разноски за юрисконсултско възнаграждение в настоящото производство.

Ищцата няма право на разноски с оглед отхвърляне на исковите ѝ претенции изцяло.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от Д. М. Г., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: ..., против „...”, ЕИК ....., със седалище и адрес на управление: ..., искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ - за признаване на уволнението, извършено със Заповед № 1701/16.08.2021 г. на



директора на „...“ ..., за незаконно и неговата отмяна, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ - за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „...“ в отдел „Ч...“, и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ - за заплащане на сумата от 23 709,06 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 16.08.2021 г. до 16.02.2022 г., като неоснователни.

**ОСЪЖДА** на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК **Д. М. Г.**, ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: ..., **да заплати на „...“**, ЕИК ....., със седалище и адрес на управление: ..., **сумата от 610 лв.** - разноси по делото за юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис на страните.

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_