

РЕШЕНИЕ

№ 7490

гр. София, 09.12.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-В СЪСТАВ, в публично заседание на дванадесети ноември през две хиляди двадесет и пета година в следния състав:

Председател: Пепа Маринова-Тонева

Членове: Василена Дранчовска
Цветомир М. Минчев

при участието на секретаря Юлиана Ив. Шулева
като разгледа докладваното от Василена Дранчовска Въззивно гражданско дело № 20251100508315 по описа за 2025 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 294, ал. 1, вр. с чл. 258 и сл. ГПК.

Образувано е след отмяна на основание чл. 293, ал. 2 и ал. 3 ГПК на решение № 3225/30.05.2024 г. по гр.д. № 3268/2024 г. по описа на СГС, IV-Е състав, с което е потвърдено първоинстанционното решение № 17485 от 26.10.2023 г. по гр.д. № 56447/2022 г. по описа на Софийски районен съд, 58 състав, за признаване за незаконно и отмяна на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ на дисциплинарното уволнение на ищцата В. Й. Й. – Д., извършено със заповед № ЧР-09-295/28.09.2022 г. на изпълнителния директор на СБАЛ по детски болести „Проф. Иван Митев“ ЕАД, за възстановяване на ищцата В. Й. Й. – Д. на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ на заеманата преди уволнението длъжност „старши рентгенов лаборант“ при СБАЛ по детски болести „Проф. Иван Митев“ ЕАД, както и за осъждане на ответника СБАЛ по детски болести „Проф. Иван Митев“ ЕАД да заплати на ищцата В. Й. Й. – Д. сумата от 11151,18 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в периода от 01.10.2022 г. до 31.03.2023 г., ведно със законната лихва, считано от датата на исковата молба (14.10.2022 г.) до окончателното плащане; както и е потвърдено определение № 7359/16.02.2024 г. по гр.д. № 56447/2022 г. по описа на СРС, 58 състав, с което е отхвърлена молба с вх. № 343706/30.11.2023 г. за изменение на решението в частта относно присъдените в полза на ищеца разноски за адвокатско възнаграждение; и връщане на делото от ВКС за ново

разглеждане от друг състав на СГС от фазата на съдебно дирене с указания за събиране на гласни доказателства.

Във въззивната жалба на ответника СБАЛ по детски болести „Проф. Иван Митев“ ЕАД са развити оплаквания за неправилност на обжалваното решение поради допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила и необоснованост, с доводи, че първоинстанционният съд не е обсъдил всички събрани по делото доказателства и е достигнал до погрешни фактически и правни изводи, като е оставил без уважение основателни доказателствени искания на ответника, касаещи установяването на относими по делото факти. Въззивникът намира за установени дисциплинарни нарушения на ищцата, която не е посочила свой заместник за периода, в който е била в отпуск, както и е затруднявала работата на цялото отделение с изготвяне на нефункционални графици за работа. Ето защо моли за отмяна на обжалваното решение и отхвърляне на предявените искове изцяло.

Въззиваемата В. Й. Й. – Д. оспорва въззивната жалба, като счита, че решението на СРС е правилно и следва да бъде потвърдено.

По делото е постъпила и частна жалба от ответника СБАЛ по детски болести „Проф. Иван Митев“ ЕАД срещу определение № 7359/16.02.2024 г. по гр.д. № 56447/2022 г. по описа на СРС, 58 състав, с което е отхвърлена молба с вх. № 343706/30.11.2023 г. за изменение на решението в частта относно присъдените в полза на ищеца разноски за адвокатско възнаграждение. Изложени са доводи за неправилност на определението поради нарушение на материалния закон предвид обстоятелството, че присъдените на ищцата разноски представляват адвокатски хонорар за двама процесуални представители. При условията на евентуалност въззивникът счита, че уговореният размер на хонорара е прекомерен с оглед фактическата и правна сложност на делото и моли същият да бъде намален до сумата от 1160 лв., евентуално до сумата от 1774,53 лв. Въззиваемата В. Й. Й. – Д. изразява становище за неоснователност на частната жалба.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на страните, намира за установено следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата. Изключение от това правило е нарушението на императивна материалноправна норма, което може да бъде констатирано като порок от въззивната инстанция и без да е било изрично заявено като основание за обжалване, тъй като се касае за приложение на установена в публичен интерес норма, а не за диспозитивно правило. Всички останали оплаквания, свързани с неправилност на обжалваното решение, следва да бъдат изрично указани чрез посочване в какво точно се изразяват, за да може въззивният съд да извърши проверка за правилността на първоинстанционното решение до посоченото. В този смисъл са задължителните тълкувателни разяснения на Тълкувателно решение № 1/2013 г., постановено по тълк. дело № 1/2013 г. на ВКС, ОСГТК, т. 1.

Първоинстанционното решение е валидно и допустимо. Същото е и правилно, поради следните съображения:

За основателността на предявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ вр. с чл. 188, т. 3 КТ работодателят-ответник следва да установи, че дисциплинарното наказание на ищеца е наложено при спазване на процесуалноправните и материалноправните изисквания на закона за ангажиране на дисциплинарната му отговорност за вмененото му дисциплинарно нарушение, което включва преди налагане на дисциплинарното наказание да е искано обяснение от работника съобразно изискванията на чл. 193 КТ; заповедта да е мотивирана и да съдържа реквизитите по чл. 195, ал. 1 КТ; ищецът да е извършил виновно твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, както и наложеното му наказание да е съответно на нарушението. За описаните законови изисквания към процедурата по налагане на дисциплинарно наказание съдът не следи служебно, а се произнася само по въведените от ищеца с исковата молба доводи за незаконност на уволнението. Съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба, защото по иска за незаконност на уволнението съдът няма служебно задължение да следи служебно за нито един факт, който поражда правото на уволнение или надлежното му упражняване. В този смисъл е и трайната съдебна практика, обективизирана в Решение № 167 от 30.07.2014 г. на ВКС по гр. д. № 6368/2013 г., IV г. о.; Решение № 23 от 2.02.2016 г. на ВКС по гр. д. № 4553/2015 г., IV г. о. и др.

В настоящия случай ищцата оспорва законността на уволнението си с твърдения за неспазена процедура по чл. 193 КТ, доколкото са й искани обяснения само за част от нарушенията, на които се основава заповедта за уволнение; за неизвършено от нея нарушение на трудовата дисциплина и несъответност на наложеното дисциплинарно наказание.

По делото е безспорно обстоятелството, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение по трудов договор от 18.01.2018 г. за длъжността „старши рентгенов лаборант“, прекратено със заповед № ЧР-09-295/28.09.2022 г. на изпълнителния директор на ответната болница на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Същата е връчена на ищцата на 30.09.2022 г., като преди това на 26.09.2022 г. на В. Й. Й. е връчена покана за писмени обяснения, каквито тя е входила до работодателя с вх. № РД-36-2857/26.09.2022 г.

В поканата на работодателя е посочено, че ищцата следва до края на работния ден да представи писмени мотивирани обяснения относно обстоятелствата, за които срещу нея е образувано дисциплинарно производство – защо в периода на ползвания от нея отпуск (12.09.-23.09.2022 г.) е посочила за свой заместник Б.Ф., след като е знаела, че за периода 12.09.-16.09.2022 г. същата ползва свободни дни по график и това би затруднило работата в отделението, както и дали е давала устна/писмена забрана към други служители в отделението да подават заявки за извършване на ремонтни дейности на апаратурата в

същото отделение и с какви съображения. Изложените обстоятелства касаят твърдяното от работодателя нарушение на трудовата дисциплина по т. 1 от заповедта за уволнение – че през посочения период на платен годишен отпуск ищцата е създавала затруднения в работата на отделението, като не е съобщила планираните свободни дни на заместника ѝ, както и не е позволявала на останалите служители в отделението да подават заявки за извършване на ремонтни дейности на апаратурата.

В заповедта за налагане на дисциплинарно наказание обаче се съдържат твърдения и за други дисциплинарни нарушения на В. Й., обосновали преценката на ответника да ѝ наложи най-тежкото наказание – тези по т. 2 от акта на работодателя, касаещи недобра организация в отделението по образна диагностика от началото на 2022 г. и ненужно определяне на двама лаборанти на дневна смяна по график, което генерирало голям брой извънредни часове, еднолично взимане на решения от ищцата и несвоевременно уведомяване на ръководството на болницата за възникнали технически проблеми с апаратурата (например с ехографски апарат Филипс, рентгенова система IMPAX и др.). Видно от мотивите на заповедта, работодателят е взел решение за дисциплинарно уволнение предвид извършването на всички описани нарушения, включително изготвянето на месечен работен график и график на разположения и извънреден труд на медицинските специалисти по нефункционален и хаотичен начин, което затруднявало работата на отделението от началото на 2022 г. За посоченото нарушение на трудовата дисциплина обаче на служителя не са изисквани обяснения по чл. 193 КТ – ответникът е поканил ищцата да даде обяснения относно случая от м. септември 2022 г. и такива са били изложени от служителя само по отношение на обвиненията за създадени затруднения в работата на отделението в периода 12.09.-16.09.2022 г.

Разпоредбата на чл. 193, ал. 1 от КТ осигурява възможност на работника да се защити срещу обвинение за конкретно извършено от него и посочено от работодателя нарушение на трудовата дисциплина. Когато са искани обяснения за едно конкретно нарушение, а е наложено наказание за друго конкретно нарушение, следва да се приеме, че е налице нарушение на чл. 193 от КТ, което обуславя незаконосъобразност на акта на работодателя за налагане на наказание по отношение на това нарушение (в този смисъл – Определение № 778 от 6.07.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1044/2010 г., IV г. о.). Ответникът в случая не е доказал, че е спазил процедурата по чл. 193 ГПК по отношение на описаните в т. 2 от заповедта дисциплинарни нарушения – твърдения в този смисъл не са изложени в отговора на исковата молба, в който единствено се посочва, че всички нарушения на трудовата дисциплина са проявна форма на поведението на ищцата, визирано във връчената ѝ поканка по чл. 193 КТ, доколкото са свързани с некачественото изпълнение на задължението ѝ да изготвя графици за работа в отделението. По-късно наведените в тази насока възражения в становище от 09.06.2023 г. (след обявяване на доклада по делото и преди първото открито съдебно заседание пред първата инстанция), че обясненията са били изисквания устно, с релевирано искане за допускане на разпит на един свидетел, който ще установи, че ищцата е била поканена да даде обяснения за всички дисциплинарни нарушения, описани в

уволнителната заповед, се явяват преклудирани на основание чл. 133 ГПК, поради което и доказателства в тяхна подкрепа не са били събирани.

С оглед на изложеното, въззивният съд намира, че поради посоченото процедурно нарушение ответникът не е имал валидно основание да налага дисциплинарно наказание на ищцата за нарушенията на трудовата дисциплина, описани в т. 2 от заповедта (извън конкретния случай на проблем с апаратурата, възникнал в периода на платен годишен отпуск на В. Й. през м. септември 2022 г.), поради което актът на работодателя в тази част е незаконосъобразен, респ. не се налага да бъде обсъден по същество въпросът дали описаните в тази част нарушения действително са били извършени от ищцата, поради което събраните в тази насока писмени и гласни доказателства са неотносими. Предвид наведените в исковата молба възражения за неизвършване на описаните по т. 1 от заповедта дисциплинарни нарушения и несъответност на наложеното наказание, за установяване законността на процесното уволнение следва да се установи дали действително В. Й. е извършила посочените нарушения на трудовата дисциплина в периода на платения ѝ годишен отпуск през м. септември 2022 г., респ. дали тежестта на наложеното наказание отговаря на тежестта на извършените дисциплинарни нарушения.

В заповедта за дисциплинарно уволнение са изложени твърдения, че в периода на планирания и разрешен платен годишен отпуск на ищцата през м. септември 2022 г. е възникнал технически проблем, налагащ ремонт на рентгеновия апарат, но на посочения ден 15.09.2022 г. от отделението е отсъствал не само старшият лаборант В. Й., но и заместващият я служител Б.Ф., която в периода 12-16.09.2022 г. е ползвала три свободни дни съгласно установения в отделението график. Според работодателя ищцата е била наложила забрана на останалите служители в отделението да подават заявки за извършване на ремонтни дейности с апаратурата и при липсата на упълномощен от нея служител е било създадено затруднение в процедурата по ремонтване на рентгенографската маса.

От събраните по делото доказателства се установява, че ищцата е извършила отчасти описаните нарушения на трудовата дисциплина. В писмените си обяснения по реда на чл. 193 КТ същата признава, че за периода на отпуска ѝ от 09.09.2022 г. до 23.09.2022 г. е посочила като свой заместник Б.Ф., която е била единственият лаборант без разрешен отпуск в този период, но не е съобщила, че е следвало да посочи и втори заместник за дните, които Ф. използва като свободни (14-16.09.2022 г.). В. Й. единствена е изпълнявала длъжността „старши рентгенов лаборант“ в отделението, който отговаря за състоянието на медицинската апаратура в кабинета и целесъобразното разходване на материали и консумативи, както и на лекарствени средства, като несъмнено при отсъствието ѝ поради уважителни причини, каквито са платеният годишен отпуск, същата следва да посочи заместник, който да е в състояние да изпълнява възложените ѝ функции с оглед нормалното протичане на работния процес в отделението по образна диагностика. В случая ищцата е била длъжна да съобщи, че за част от периода на отпуска ѝ посоченият заместник също ще ползва почивни дни, за които е следвало да бъде избрано друго лице, в състояние да изпълнява трудовите ѝ функции в случай на необходимост.

От приетите по делото писмени доклади, изготвени от служителите на болницата в рамките на образуваното срещу ищцата дисциплинарно производство, както и от събраните гласни доказателства се установява, че на 15.09.2022 г. Б.Ф. е ползвала свободен ден и при възникване на технически проблем с рентгеновия апарат първоначално не е имало служител, който да инициира процедурата по ремонтване на апаратурата. Свидетелката Г.И.Т., заместник-директор на болницата към този момент, разказва, че е била уведомена за проблема с апарата на посочения ден от главната медицинска сестра А.В., която я информирала, че дежурният лаборант не може да се свърже с В., а поради забрана от последната друг не можел да извика техник. Свидетелката разпоредила да се извика техник и уведомила директора с доклад за случая, след като установила, че посоченият от ищцата заместник не е на работа, тъй като ползва по график „свободни дни“. Съдът кредитира показанията на свидетелката Т., доколкото същите са ясни, последователни и непротиворечиви, с изключение на твърдението за наличие на забрана от ищцата друг служител от отделението да подава заявки за ремонт на апаратурата, доколкото в тази част показанията на свидетелката Т. са косвени – те не възпроизвеждат лични впечатления на разпитаното лице, а твърдения на друго лице (главната мед. сестра В.), които остават неподкрепени от останалия доказателствен материал по делото.

В същия смисъл са и показанията на разпитаната пред настоящата въззивна инстанция (съобразно задължителните указания на ВКС) свидетелка К. Ж. Ч. – П., която през процесния период е работила като рентгенов лаборант в отделението, подчинен на ищцата, и на 15.09.2022 г. е установила технически проблем с рентгеновата маса, за решаването на който при отсъствието на г-жа Й. и заместника ѝ Б.Ф. се е обърнала към главната сестра А.В.. Свидетелката Ч. изяснява, че доктор Захариев тогава е бил в отпуск и единственият друг служител в йерархията на отделението, който е могъл да взема решения, е била ищцата. Свидетелката е категорична, че В. Й. никога не е налагала забрана на останалите служители в отделението и не е възразявала те да подават заявки за ремонт на апаратурата, но с оглед длъжността ѝ тя е била съответният служител в йерархията, който е следвало да предприеме тези действия, а и е имала отношения с техническата поддръжка в болницата и сервизния техник, затова и никой друг не се е обаждал за ремонти на апарата. Свидетелката допълва, че още същия ден, докато е била в отпуск, ищцата се е обадила на техник, който е дошъл и е отстранил проблема (дефектирал главен предпазител преди ел. таблото на рентгеновия апарат), като апаратът е възстановил работата си до края на работния ден.

С оглед на изложеното по делото се установява, че единственото нарушение на трудовата дисциплина от описаните в заповедта за уволнение, което действително е било допуснато от ищцата, е пропускът ѝ да посочи второ лице като неин заместник за дните ѝ на платен годишен отпуск, в които заместникът Б.Ф. е ползвала „свободни дни“. В останалата част описаното от работодателя незаконосъобразно поведение остава недоказано, като по делото не се установява пълно и главно утвърдена от ищцата забрана в отделението други служители да иницират ремонт на апаратурата в нейно отсъствие, респ. създадени от ищцата системни затруднения в дейността на отделението. Същевременно, установеното

нарушение на трудовите ѝ задължения да посочи адекватен заместник за периода ѝ на платен годишен отпуск не съответства на тежестта на наложеното наказание в разрез с разпоредбата на чл. 189, ал. 1 КТ и не може да обоснове налагане на дисциплинарно уволнение. Трайната съдебна практика приема, че въз основа на посочената правна норма преценката на тежестта на нарушението следва да се основава на всички обстоятелства, които имат отношение към извършеното нарушение – характерът на извършената дейност, значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение. По делото се установява, че макар и ищцата да е пропуснала да посочи свой заместник, който да е на работа на посочения ден 15.09.2022 г., същата е предприела незабавно и по време на ползвания от нея разрешен платен годишен отпуск всички необходими мерки, за да осигури техник в отделението и проблемът с рентгеновия апарат е бил своевременно отстранен в рамките на същия ден. Видно е, че от описаното незаконосъобразно поведение на ищцата (нейното бездействие да посочи втори заместник) не са настъпили каквито и да било неблагоприятни последици за работодателя, доколкото работата в отделението, макар и временно затруднена за няколко часа, е продължила нормално през останалата част от периода на отсъствие на ищцата. Ето защо констатираното еднократно нарушение на трудовите задължения на В. Й. не може да обоснове тежест на нарушението, налагаща уволнение на служителя, който е проявил инициативност дори по време на отпуска си и от дистанция е извършил необходимото за разрешаване на проблема. В допълнение следва да се отбележи, че по делото не се установи ищцата да е имала други нарушения на трудовата дисциплина, като до процесния случай в продължение на повече от четири години е изпълнявала безпроблемно длъжността си на „старши рентгенов лаборант“ в отделението по образна диагностика на ответната болница. В този смисъл следва да се приеме, че наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ е незаконно предвид несъответствието му с тежестта на извършеното нарушение на трудовата дисциплина.

С оглед на изложеното, при съвкупна преценка на събрания доказателствен материал настоящият въззивен състав намира, че по делото не се доказва пълно и главно ищцата да е извършила в цялост твърдяните в заповедта на работодателя нарушения на трудовата дисциплина, които да обосноват налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Ето защо предявеният конститутивен иск за отмяна на незаконното уволнение е основателен и следва да се уважи. Като е достигнал до идентични правни изводи, СРС е постановил правилно съдебно решение, което следва да бъде потвърдено. Основателността на претенцията по т. 2 на чл. 344 КТ произтича от уважаването на иска за отмяна на уволнението, а по отношение на осъдителния иск по т. 3 на чл. 344 КТ не са изложени конкретни доводи за неправилност на съдебния акт във възивната жалба, поради което не са налице основания за отмяна на обжалвания акт и в останалата част.

По подадената частна жалба по реда на чл. 248, ал. 3 ГПК, Софийски градски съд, след като обсъди доводите на жалбоподателя и данните по делото, намира следното:

Частната жалба е подадена в законоустановения срок за обжалване (чл. 248, ал. 3, изр. 2 ГПК), поради което се явява процесуално допустима.

Разгледана по същество, частната жалба е ОСНОВАТЕЛНА.

За да постанови обжалваното определение, СРС е приел, че доколкото представеният договор за правна защита и съдействие е един и в него е уговорено едно възнаграждение, то е платено възнаграждение за един адвокат и същото следва да бъде присъдено в цялост, при липса на основание за намаляването му поради прекомерност.

Ищцата в първоинстанционното производство претендира възстановяване на разноски за платено адвокатско възнаграждение в размер на 2320 лв. по договор за правна защита и съдействие, сключен на 03.10.2022 г. между В. Й. Й., от една страна, и адв. М. Т. и адв. А.Т., от друга страна, с договорено възнаграждение от 2320 лв., платени в брой. Видно е, че страна по договора като изпълнители на възложената работа по оказване на правна защита и съдействие са и двамата процесуални представители на ищцата, а уговореното и платено възнаграждение е едно общо, като при липса на други данни (за уговорена активна солидарност или право на възнаграждение само за единия адвокат) следва да се приеме, че възнаграждението се дължи разделно и по равно на двамата изпълнители (процесуални представители) – по 1160 лв., каквато сума е получил всеки от тях.

Съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 1 ГПК заплатеното от ищеца възнаграждение за един адвокат се заплаща от ответника съразмерно с уважената част от иска. В случая ищцата е заплатила възнаграждение на двама адвокати, поради което с оглед изхода на спора има право на възстановяване само на едното от тях – сумата от 1160 лв. Ето защо доводите на ответника за намаляване на присъдено възнаграждение наполовина са основателни, като съдът не следва да разглежда по същество наведеното при условията на евентуалност възражение за прекомерност.

С оглед на изложеното, обжалваното определение се явява неправилно и следва да бъде отменено, като е налице основание за изменение на решението в частта за присъдените на ищцата разноски в първоинстанционното производство, които следва да бъдат намалени до сумата от 1160 лв.

По разноските

При този изход на спора и на основание чл. 294, ал. 2 ГПК въззиваемата има право на направените по делото пред двете въззивни и пред касационната инстанция разноски за възнаграждение за един адвокат. По изложените по-горе мотиви въззивният съд намира, че ищцата има право на платеното само на единия от двамата ѝ процесуални представители

възнаграждение, доколкото сключените от нея договори за правна защита и съдействие за двете въззивни и за касационната инстанция са идентични по съдържание – като страна по тях са посочени адв. М. Т. и адв. А.Т. и договореното възнаграждение е платено общо на двамата в брой, както следва: 2320 лв. за въззивната инстанция при първото разглеждане на делото от СГС и 2400 лв. при настоящото разглеждане на делото от СГС, респ. 2400 лв. в производството пред ВКС. Следователно, въззиваемата има право на половината от посочените суми или общо 3560 лв., който размер съобразно фактическата и правна сложност на делото не се явява прекомерен за трите производства.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 17485 от 26.10.2023 г. по гр.д. № 56447/2022 г. по описа на Софийски районен съд, 58 състав.

ОСЪЖДА СБАЛ ПО ДЕТСКИ БОЛЕСТИ „ПРОФ. ИВАН МИТЕВ“ ЕАД, ЕИК 000662790, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „*****“, да заплати на В. Й. Й., ЕГН ***** , със съдебен адрес: гр. София, ул. „*****“, кантора 103, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от **3560 лв.**, разноси пред въззивните и касационната инстанции.

ОТМЕНЯ определение № 7359/16.02.2024 г. по гр.д. № 56447/2022 г. по описа на СРС, 58 състав, като вместо това **ПОСТАНОВЯВА**:

ИЗМЕНЯ Решение № 17485 от 26.10.2023 г. по гр.д. № 56447/2022 г. по описа на Софийски районен съд, 58 състав, в частта за разноските, като **ОТМЕНЯ** същото в частта, с която СБАЛ ПО ДЕТСКИ БОЛЕСТИ „ПРОФ. ИВАН МИТЕВ“ ЕАД, ЕИК 000662790, е осъдено да заплати на В. Й. Й., ЕГН ***** , **разликата над 1160 лв. до 2320 лв.**, съдебни разноси в първоинстанционното производство.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния касационен съд при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от получаване на препис от страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____