

РЕШЕНИЕ

№ 13964

гр. София, 23.04.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 83 състав, в
публично заседание на 24.03.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Теодора Милева

при участието на секретаря Мариана Велева, като разгледа дело номер **756** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е образувано по жалба на В. П. Е., в качеството си на директор на Дирекция „Морска администрация“ В., [населено място], [улица], ет. 4, ап. В-4, чрез адв. Х. Х. – АК В. срещу Решение № 312/17.10.2024 г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), в частта по т. I, IV и VII. С оспореното решение по т. I е прието, че В. П. Е., в качеството си на директор на Дирекция „Морска администрация“ В., е осъществил по отношение на Н. Д. пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., по признак „обществено положение“ и по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 8, ал. 3 от КТ по признак „членуване в синдикална организация“. По т. IV на жалбоподателя на осн. чл. 47, ал. 4 от ЗЗДискр. е предписано да преустанови установеното нарушение занаяпред и да се въздържа от извършване на нарушения по ЗЗДискр., както и други закони, уреждащи равенство в третирането. По т. VII от решението, на В. П. Е. на осн. чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., за установеното нарушение по т. I, е наложено административно наказание „глоба“ в размер на 500 лв.

В жалбата се сочи, че решението е необосновано, неправилно и незаконосъобразно. Твърди се, че не са извършени дискриминационни действия от длъжностните лица. Излагат се съображения за действията на Н. Д.. Соци се, че във „формуляр за годишна оценка на изпълнението“ стриктно е приложена нормата на чл. 16 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА) от работодателя. Директорът е изпълнил процесното задължение по чл. 18, ал. 1 от същата наредба, като е осъществил безпристрастно и компетентно оценяване. Моли съда да отмени оспореното решение, постановено от КЗД.

Жалбоподателят – В. П. Е., в качеството на директор на Дирекция „Морска администрация“ В., в съдебно заседание, чрез процесуалния си представител, поддържа изложеното в жалбата. Претендира разноски по делото.

Ответникът – Комисия за защита от дискриминация, редовно призован, не се представлява. В писмено становище до съда излага подробни аргументи за неоснователност на жалбата. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на адвокатския хонорар.

Заинтересованата страна – Ж. П., в качеството си на изпълнителен директор на ИА "Морска администрация" - [населено място], редовно призован, не се представлява.

Заинтересованата страна – Н. И. Д., редовно призована, не се представлява.

Заинтересованата страна – Ю. Е. П., в качеството на главен секретар на ИА "Морска администрация", редовно призована, не се представлява.

СГП – не изпраща представител и не взема становище по жалбата.

Административен съд София-град, след като обсъди релевираните с жалбата основания и анализира приетите в процеса писмени доказателства по реда на чл. 235, ал. 2 от ГПК във вр. чл. 144 от АПК, приема за установено от фактическа страна следното:

Производството по преписка № 194/2022 г. на КЗД е започнало по жалба с вх. № 16-18-34/20.06.2022 г. и допълнение към нея с вх. № 16-18-43/26.07.2022 г., по описа на КЗД, подадени от Н. И. Д. срещу В. Е. - директор на ДМА - В., Ж. П. - директор на ДМА - Б. и изпълнителен директор на ИА „Морска администрация“ през периода, описан в жалбата, както и Ю. П. - и.д. главен секретар на ДМА - В. през периода, описан в жалбата. В жалбата са изложени оплаквания за дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, по признак „обществено положение“ и по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда по признак „членуване в синдикална организация“.

В хода на административното производство е установено, че Н. И. Д. е бил служител в дирекция „Морска администрация - В.“, отдел „Преглед, освидетелстване и регистрация на кораби и корабоприетатели“, сектор „Кораби“, заемащ длъжността Старши инспектор. Същият е бил уволняван три пъти, което е било определено като незаконно от Административен съд-Варна и потвърдено от Върховния административен съд. В последното Решение № 918/02.07.2021 г. на АдмС В., съдът е счел, че ИА „Морска администрация“ неправомерно е наложила дисциплинарно наказание „уволнение“ на Н. Д.. След обжалване от страна на изпълнителния директор на ИА „Морска администрация“, в своето Решение № 1328/2022 г., ВКС оставя в сила Решение № 918/02.07.2021 г. на АдмС В..

Освен процесното производство по преписка № 194/2022 г. са били образувани и други две производства пред КЗД по жалби на Национален синдикат „Морска администрация“, представляван от председателя Н. Д., срещу ответната страна (жалбоподател в настоящото производство) В. П. Е., в качеството му на директор на дирекция „Морска администрация“ [населено място]. Преписка № 88/2017 г. по описа на КЗД е образувана с оплаквания за извършена дискриминация по защитени признаци „обществено положение“ и „лично положение“ под формата на тормоз на работното място, а преписка № 82/2019 г. по „членуване в синдикална организация“ по чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда. И по двете преписки КЗД е установила нарушения на антидискриминационното законодателство в своите решения № 408/2018 г. и № 485/2020 г., респективно по двете производства е наложила принудителни административни мерки за преустановяване на нарушението и глоби на ответната страна.

В Решение 408/2018 г. Комисията е установила, че Е. е извършил нарушение на ЗЗДискр., като е допуснал по-неблагоприятно третиране по параграф 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. - „преследване“ на

служителите от дирекция „Морска администрация-В.“, които са подали жалба с № 44-01-70/04.05.2015г. до КЗД и до други институции в страната, както и до работодателя – ИА „Морска администрация“ за извършен от него тормоз на работното място.

В решение № 485/2020 г. по описа на КЗД, Комисията е установила, че Е. е извършил нарушение на ЗЗДискр., като е допуснал по-неблагоприятно третиране по параграф 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр „тормоз“ спрямо служителите от дирекция „Морска администрация“ - [населено място], които са подали предходна жалба с вх. № 16-18-29/04.04.2017 г. и допълнение към нея с вх. №16-18-39/11.05.2017 г. по описа на КЗД за извършен от него тормоз на работното място. В. Е. е обжалвал Решение № 485/2020 г. на КЗД, като първоначално Административен съд - Варна го връща на КЗД за преразглеждане (Решение № 1952 от 29.12.2020 г., постановено по адм. д. № 2384/2020 г. по описа на АдмС - В.), ВАС, в свое Решение № 9115/2021 г., отменя Решение № 1952 от 29.12.2020 г. постановено по адм. дело № 2384/2020 г. по описа на АдмС - В. и вместо него постановява, че отхвърля като неоснователна жалбата на В. Е. срещу Решение № 485/16.09.2020 г., постановено по преписка 82/2019 г. по описа на КЗД.

В жалбата до КЗД, по която е образувана преписка № 194/2022 г., Н. И. Д. предявява оплаквания за неблагоприятно третиране, изразяващо се в годишната му оценка, поставена от В. П. Е., потвърдена от Ю. П. и последващото дисциплинарно наказание „уволнение“, наложено от Ж. П.. Твърди, че процесното уволнение, както и предходното, са били по повод ниската му годишна атестационна оценка, която е дала основание на работодателя да наложи съответното дисциплинарно наказание, предвидено в ЗДСл във връзка с неприемливо изпълнение на служебните задължения съгласно НУРОИСДА. Д. счита, че поставената годишна оценка не съответства реално на неговото служебно представяне, а е опит да бъде отстранен от работа поради синдикалната му дейност и качеството му на председател на Национален синдикат „Морска администрация“, чрез които защитава както интересите на другите служители в администрацията, така и своите. В следствие на това той търпял и други негативи като неувеличение на заплатата и липса на допълнително материално стимулиране. Освен чрез налагане на ниска оценка и дисциплинарно наказание, Д. е изложил оплаквания за възпрепятстване на неговата синдикална дейност чрез недопускането му до сградата на администрацията за срещи на синдиката. В. Е. като ответна страна в административното производство изцяло оспорва жалбата. Заявил е, че Д. не се е справял съгласно изискванията на индивидуалния план, съответно му била поставена ниска оценка и бил уволнен поради несправяне с работата, което нямало нищо общо с качеството му на синдикален лидер. Допълнил, че прекратяването на служебното правоотношение е процедура, а не признак за дискриминация. Също така е оспорил фактическия или правен статут на Д. в синдиката.

В хода на административното производство са проведени две открити заседания на Комисията. Съставът на КЗД е счел, че поведението на Е. и П. може да бъде определено като тенденциозно, поради което същите са определили най-слабото представяне и са наложили най-крайното наказание на Д.. Установил е, че техните действия са в противоречие с представения в административното производство доказателствен материал, който сочи, че жалбоподателят е полагал усилия в изпълнение на заложените му задачи. В резултат на събраните писмени доказателства, административният орган е приел, че следва да уважи жалбата на Н. И. Д. срещу В. Е., Ж. П. и Ю. П. за извършена пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., по признак „обществено положение“ и по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 8, ал. 3 от КТ по признак „членуване в синдикална организация“. С решение № 312/17.10.2024 г., за установеното нарушение, Комисията е дала задължително предписание на В. Е., Ж. П. и Ю. П. в качеството им на длъжностни лица на осн. чл. 47, ал. 4 от ЗЗДискр. да преустановят

констатираното нарушение занапред и да се въздържат от извършване на нарушения по ЗДДискр., както и други закони и на осн. чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. е наложила административно наказание „глоба“ на всеки един от тях в размер на 500 лв.

Посоченото решение № 312/17.10.2024 г. на КЗД в частта по т. I, IV и VII, отнасяща се до В. Е., е оспорено в настоящето производство.

Административният акт е връчен на В. Е. на 23.10.2024 г., видно от приложено по делото известие за доставяне, а жалбата срещу него е подадена чрез органа на 06.11.2024 г.

При така установените факти, настоящия съдебен състав, като извърши цялостна проверка за законосъобразността на оспорения индивидуален административен акт на всички основания по чл. 146 от АПК, по реда на чл. 168, ал. 1 от АПК, достигна до следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима като подадена от активно легитимирано лице, с правен интерес да оспорва, подадена в законоустановения преклузивен срок и срещу акт, подлежащ на съдебен контрол.

Решение 312/17.10.2024 г. е постановено от петчленен разширен заседателен състав, определен със Заповед №12-11-747/09.04.2024 г. на Председател на КЗД, Заповед №12-11-664/02.04.2024 г. на Председател на КЗП, Заповед №12-11-534/19.03.2024 г. на Председател на КЗД и Заповед №12-11-587/25.03.2024 г. на председателя на КЗД, който състав се явява компетентен орган по смисъла на чл. 48, ал. 3 от ЗЗДискр.

В хода на административното производство на ответната страна – В. П. Е. – Директор на Дирекция „Морска администрация“ [населено място] е гарантирано правото да се запознае със събраните по преписката материали на основание чл. 59, ал. 3 от ЗЗДискр, предоставена му е възможност да изложи своите възражения, като и да представи допустими, необходими и относими към спора доказателства. При проведеното проучване съгласно чл. 55 от ЗЗДискр. и при събиране на необходимите и относими доказателства органът е извършил пълно, обективно и всестранно изясняване на релевантните за случая факти в съответствие с разпоредбите на чл. 35 и чл. 36, ал. 1 от АПК. Административният орган е спазил формулираното в чл. 9 от ЗЗДискр. правило за разпределение на доказателствената тежест. Изложеното обуславя извод за липсата на съществени процесуални нарушения при изясняване на обективната истина, съответно спазени са основните принципи на процеса, гарантиращи равенството на страните в производството, тяхното активно участие, вкл. и при събирането на доказателства (чл. 8, чл. 34 и следващите от АПК).

На следващо място, оспореното решение е взето с изискващото се мнозинство по чл. 64 от ЗЗДискр., като то е подписано от всички членовете на състава, без да са налице особени мнения. Спазена е формата и съдържанието, предвидени в разпоредбите на чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр., като са посочени наименованието на органа, фактическите и правните основания за издаването му, разпоредителна част, както и пред кой орган и в какъв срок може да се обжалва. Комисията е обосновала своите изводи въз основа на събраните в хода на производството доказателства, приобщени към административната преписка.

Според настоящия съдебен състав, обжалваното решение е издадено и при правилно приложение на материалния закон. Съдебният контрол за материална законосъобразност на оспореното решение обхваща преценката дали са налице установените от административния орган релевантни юридически факти, изложени като мотиви в акта и доколко същите изпълват състава на посоченото в решението правно основание за издаването му.

В нормата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. се съдържа забрана за всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно

положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Съгласно ал. 2 на същата норма пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Чл.4, ал. 3 от ЗЗДискр. дефинира, че непряка дискриминация е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

В § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. е предвидено, че "неблагоприятно третиране" е всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз основа на признаците по чл. 4, ал. 1 или могат да поставят лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица.

Съгласно разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от КТ, при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различил срока на договора и продължителността на работното време. Разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от КТ урежда равенството в отношенията към работниците и служителите при упражняване техните права и изпълнение на задълженията им по трудово правоотношение, като изключва каквато и да е дискриминация.

Правилото на чл. 21, ал. 1 от ЗЗДискр, задължава работодателя да не допуска неравенство в третирането, което да се дължи на защитен признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Анализът на нормите обосновава извод, че за да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна.

Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 от ЗЗДискр. В този смисъл не е достатъчно да се установи по-неблагоприятно третиране на определен кръг лица в конкретен случай, а е необходимо да се докаже още, че това третиране е извършено съзнателно по някои от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

В конкретиката на настоящия казус се установява, че защитени признаци по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. са "членуване в синдикална организация".

Не е спорно по делото, че жалбоподателят е бил служител в дирекция „Морска администрация - В.“, отдел „Преглед, освидетелстване и регистрация на кораби и корабоприитежатели“, сектор „Кораби“, заемащ длъжността Старши инспектор.

Не е спорно, че жалбоподателят е бил уволняван три пъти, което е било определено като незаконно от Административен съд Варна и потвърдено от Върховния административен съд на Република България. След обжалване от страна на изпълнителния директор на ИА „Морска администрация“ на последното уволнение, в своето Решение № 1328/2022 г., ВАС оставя в сила Решение № 918/02.07.2021 г, на Административен съд Варна и посочва в своите мотиви: „че заложените в индивидуалния работен план цели и критерии на жалбоподателя не са измерими по

обем и качество“. Пояснява, „че те са бланкетно изброени и липсват критерии за качество на оценяваната работа“. Съдът като краен извод счита, че това нарушение е съществено, тъй като опорочава оценката. Добавя и, че изготвената годишната оценка на жалбоподателя е в нарушение на НУРОИСДА, като съставянето ѝ не е било на база обективно установени факти, които могат да бъдат обект на преценка от съда. Съдът смята, че годишната оценка представлява критични изводи и заключения без конкретни факти и обстоятелства, които да илюстрират в какво точно се изразява неизпълнението на работния план. С оглед така посоченото по-горе в решението, ВАС е категоричен в незаконосъобразността на изготвената на Д. годишна оценка, която е била основание за ИА „Морска администрация“ да прекрати служебното правоотношение на Д..

Извън производствата за уволнението на Д. са били образувани и други две производства пред Комисия за защита от дискриминация по жалби на Национален синдикат „Морска администрация“, представляван от председател, в случая жалбоподателя Д., срещу ответната страна и в настоящото производство В. П. Е., в качеството му на директор на дирекция „Морска администрация“ [населено място]. И по двете преписки КЗД е установила нарушения на антидискриминационното законодателство в своите решения № 408/2018 г. и № 485/2020 г., респективно по двете производства е наложила принудителни административни мерки за преустановяване на нарушението и глоби на ответната страна.

В подадената жалба пред КЗД, Д. посочва, че този кръг лица, към който той се причислява е на база защитени признаци „обществено положение“ по см. на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда по „членуване в синдикална организация“.

Признакът „обществено положение“ няма легална дефиниция, но трайната съдебна практика разбира той да включва трайни, присъщи характеристики на лицето, които имат социална значимост. Относно обстоятелството дали Д. е председател на Национален синдикат „Морска администрация“, което обстоятелство ответната страна Е. оспорва, фактическият или правен статут на Д. в синдиката, като изискване за наличието на защитен признак не е от решаващ характер, тъй като дискриминация може да бъде осъществена както по асоциация, така и по предположение за наличието на защитен от антидискриминационното законодателство признак. В тази връзка, ответната страна е предоставила на жалбоподателя помещение за провеждане на синдикалната му дейност, което сочи за признаване на тази му принадлежност и синдикална функция.

Предявените оплаквания за неблагоприятното третиране в крайна сметка се изразяват в уволнението на Д.. Видно от съдържащите се по преписката материали, АдмС-В. се е произнесъл в полза на Д., като е обявил наложеното наказание за незаконосъобразно, и е разгледал всички предоставени в тази връзка доказателства и аргументи, включително и процедурата по оценяване на служителя. По съществото си това е трудово-правен спор относно законността на уволнението на жалбоподателя, който е бил разгледан от компетентния съд. За това дали той представлява и нарушение на принципа на равно третиране, оплакванията следва да бъдат разгледани през призмата на съответната нормативна рамка, а именно Закона за защита от дискриминация и релевантните международни и европейски договори по които Република България е страна. Тоест, наличието на установено от съда нарушение от страна на работодателя във връзка с налагането на дисциплинарно наказание на жалбоподателя съгласно съотносимите нормативни актове, е отчетено от Комисията в конкретния случай като съставна част от приведените от жалбоподателя факти и обстоятелства, които навеждат за съмнение за извършена дискриминация.

Отчитайки контекста на настоящия спор, настоящият съдебен състав, счита че е важно да се отбележи, че правото на Европейския съюз обхваща всички защитени основания за защита от дискриминация в областта на заетостта съгласно директивите за защита от дискриминация.

Такава защита е заложена в достъпа до заетост, условията за наемане на работа, уволненията и заплащането, достъпа до професионално ориентиране и обучение, както и организациите на работниците и работодателите. Относно последните, ЕКПЧ гарантира като самостоятелно право учредяването на синдикални организации, чийто членове, поради своята принадлежност, не могат да търпят по-неблагоприятно третиране поради общата забрана за дискриминация по член 1 от Протокол № 12 и член 14 от Конвенцията. Освен на европейско ниво, забраната за дискриминация е императивна в националния закон за Защита от дискриминация, който осигурява необходимата защита и превенция от неравно третиране в обществения и професионален живот на всички лица на територията на Република България.

В тази връзка, Комисията обосновава смята, че налагането на дисциплинарно наказание „уволнение“ е в разрез с разпоредбите за пряка дискриминация чрез по-неблагоприятното третиране на жалбоподателя изразяващо се в прекомерно наказание поради липсата на толкова сериозно нарушение от страна на жалбоподателя, което би могло да предположи дисциплинарно уволнение. Още повече, съдът е счел мярката за незаконна, посочвайки по-горе изложените си мотиви. В тази връзка, от приложения по преписката формуляр за индивидуален план и оценка на Д. е видно, че оценяващият ръководител по повод междинна среща на 24.07.2020 г. е посочил, че служителят работи по цели № 1 и № 2, а по цел № 3 имало направени предложения от служителя. Също така посочва, че не е необходимо изменение или допълнение на индивидуалния работен план. От така изложеното във формуляра, не може да се направи предположение за неизпълнение на заложените цели. Виден от сертификатите приложени като писмен доказателствен материал става ясно, че Д. е завършил успешно курсове дистанционно обучение, както е посочено в цел № 2 от индивидуалния му план.

Видно от събраните по преписката доказателства, ответникът правилно е счел, че поведението от страна на оспорващия в настоящото производство В. П. Е., може да бъде определено като тенденциозно, като същото е довело до налагане на най-тежкото наказание „уволнение“ на Н. И. Д..

Настоящият състав на съда изцяло споделя изводите на административния орган в атакуваното решение

Съдът намира за правилна и преценката на комисията за налагане на имуществена санкция на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на В. П. Е., в качеството му на Директор Дирекция „Морска администрация“ [населено място], в размер на 500 (петстотин) лева. Така индивидуализираният размер на санкцията, според съда съответства на тежестта на нарушението и ще има нужния възпиращ ефект по отношение на санкционираното лице, поради което и същият не следва да се ревизира.

С оглед на така изложените аргументи настоящият съдебен състав приема, че КЗД е постановила законосъобразно решение, за което не са налице посочените в чл. 146 от АПК отменителни основания, поради което жалбата, като неоснователна следва да бъде отхвърлена.

Предвид изхода на спора, право на разноски на основание чл. 143, ал. 3 от АПК има ответникът. В случая представителят на КЗД е направил искане за присъждане на разноски - юрисконсултско възнаграждение. Съдът счита, че в полза на КЗД следва да бъде присъдено такова в минималния размер от 100 лева, съобразно разпоредбата на чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ, доколкото от една страна -упълномощеният процесуален представител на ответника не се яви в проведеното съдебно заседание, а само е депозирал писмено становище, т.е. не е проявил процесуална активност, а от друга - делото не се отличава с особена фактическа и правна сложност.

Така мотивиран и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК, Административен съд- София град, 83

състав

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на В. П. Е. - директор на Дирекция „Морска администрация“ В., [населено място], [улица], ет. 4, ап. В-4, срещу Решение № 312/17.10.2024 г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), в частта по т. I, IV и VII.

ОСЪЖДА Дирекция „Морска администрация“ [населено място] да ЗАПЛАТИ на Комисия за защита от дискриминация сумата от 100 (сто) лева, разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния административен съд, в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ: