

РЕШЕНИЕ

№ 4106

гр. София, 22.06.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 25 състав,
в публично заседание на 22.02.2021 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Боряна Петкова

при участието на секретаря Мая Миланова, като разгледа дело номер **3199** по описа за **2020** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 - чл.178 Административно-процесуалния кодекс (АПК) във вр. с чл.68, ал.1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.).

Образувано е по жалба на Т. Ц. Н. от [населено място], срещу РЕШЕНИЕ №109/18.02.2020г. на Комисията за защита от дискриминация, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав (КЗД или Комисията). С оспорвания административен акт, на основание чл.64, чл.65, т.5 и чл.66 ЗЗДискр., Комисията УСТАНОВЯВА, че с действията си ответната страна Университетска многопрофилна болница за активно лечение и спешна медицина [фирма] (УМБАЛСМ), представлявана от изпълнителния директор, не е извършила дискриминация по защитения, съгласно чл.4, ал.1 ЗЗДискр. признак „убеждение“ по отношение на жалбоподателката Т. Ц. Н. и ОСТАВЯ БЕЗ УВАЖЕНИЕ жалба с вх. №44-00-2181/08.06.2018г. и допълнение към нея с вх. №44-00-2512/27.06.2018г., подадени от Т. Ц. Н..

В жалбата са изложени доводи за недействителност на оспорваното Решение от които може да се направи извод, че се претендира несъответствие на административния акт с материалноправните норми и с целта на закона. Жалбоподателката поддържа, че макар и многословен, по същество актът не е мотивиран, тъй като съдържа само един абзац който интерпретира установените факти, при това неправилно. Твърди, че е посочила достатъчно данни от които да се направи предположение за осъществена спрямо нея дискриминация. На това основание смята, че в съответствие с чл.9

33Дискр. доказателствената тежест е следвало да бъде възложена върху работодателя УМБАЛСМ, който пълно и главно да докаже, че принципът на равно третиране не е бил нарушен. Твърди, че е била жертва на тормоз и пряка дискриминация от работодателя по защитени признаци „лично положение“ и „убеждения“, изразяващи се в следното: 1) В периода м. януари – м. юни 2018г., с акт на директора на лечебното заведение, е била лишена да получава пълния размер на трудовото възнаграждение, като не ѝ е било заплащано отработеното възнаграждение над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда – възнагражденията по клинични пътеки и процедури.; 2) За времето от 01.04.2018г. до м. август 2018г. не е бил актуализиран размерът на основното ѝ месечно възнаграждение, съгласно новите Правила за работната заплата в УМБАЛСМ. Едновременно с това обаче спрямо нея тези Правила са били прилагани като не е получавала и допълнителните възнаграждения за реанимационна и интензивна дейност и т. нар. П., регламентирани в трудовия ѝ договор.; 3) С едностранен акт на директора на болницата е била командирована в Детската клиника по интензивни грижи за деца за времето от 07.03.2019г. – 20.04.2019г., макар длъжностната ѝ характеристика да не включва задължения за работа с деца и макар да не е анестезиологична, а реанимационна сестра. Претендира, че са били събрани достатъчно доказателства за осъществена спрямо нея дискриминация, които обаче, не са били подложени на правен анализ от Комисията. Чрез процесуалния си представител адв. И. – И. моли съда да отмени процесното Решение №109/2020г. и да даде задължителни предписания за преустановяване на дискриминационните действия, както и да наложи съответната санкция. Претендира за разноски, съгласно представен списък. Доводи за незаконосъобразност на административния акт излага и в представени по делото писмени бележки.

Ответникът – КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ, представлявана от председателя, оспорва жалбата. Чрез процесуалния си представител юрк. Г. поддържа, че оспорваното Решение е законосъобразно и не са налице сочените основания за отмяна. Не претендира за разноски. Евентуално прави възражение за прекомерност на заплатеното от жалбоподателката адвокатско възнаграждение и моли съда да присъди по-нисък размер на разноските в тази част.

Заинтересованата страна УНИВЕРСИТЕТСКА МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ И СПЕШНА МЕДИЦИНА [фирма], ЕИК[ЕИК], представлявана от изпълнителния директор, оспорва жалбата, но не излага конкретни доводи за нейната неоснователност. Не претендира за разноски.

СЪДЪТ, след като обсъди доводите на страните и събраните писмени доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

От 17.10.2011г. жалбоподателката Т. Н. е заемала длъжността „медицинска сестра“ в УМБАЛСМ „Н. И. Пирогов“ по Трудов договор №4-594/12.10.2011г. и Допълнителни споразумения към него №1-469/24.10.2016г. и №1-688/21.10.2014г. (л.23-25).

Със Заповед №РД-26-147/30.01.2018г., на основание чл.69, ал.2, т.1 от Закона за лечебните заведения (ЗЛЗ), изпълнителният директор на УМБАЛСМ е наредил Т. Ц. Н. – медицинска сестра в Отделението по анестезиология и интензивно лечение към Клиниката по изгаряния и пластична хирургия, да бъде лишена от ДМС (допълнително материално стимулиране) за шест месеца, смятано от 01.01.2018г.

(л.29).

Със Заповед №55/07.03.2019г., на основание чл.120, ал.1 от Кодекса на труда (КТ) изпълнителният директор на УМБАЛСМ е възложил на Т. Н. – медицинска сестра анестезиология и интензивни грижи в Отделението по анестезиология и интензивно лечение към Клиниката по изгаряния и пластична хирургия да премине на работа като медицинска сестра анестезиология и интензивни грижи в Отделението за интензивни грижи на деца към Клиниката по детска анестезиология и интензивно лечение от 07.03.2019г. до 20.04.2019г., включително, без промяна на трудовото възнаграждение (л.68).

Производството е образувано по жалба (именувана Сигнал за проверка) с вх.№44-00-2181/08.06.2018г. с която жалбоподателката Н. е сезирала КЗД с искане да установи дали спрямо нея е осъществен тормоз и пряка дискриминация по защитен признак „убеждения“ и при положителен отговор да даде задължителни предписания на работодателя за отстраняване на нарушенията.

Въз основа на установените в хода на административното производство факти, които не са спорни между страните, решаващият състав на КЗД е приел, че е останало неизяснено дали по същество жалбоподателката Н. е носител на защитен признак „убеждения“ за който законът не дава легално определение, но според тълкуването, дадено от Комисията, следва да се възприема като устойчиво и трудно променимо разбиране за заобикалящата действителност, което не подлежи на конюнктурни и моментни промени. Прието е, че между жалбоподателката Т. Н. и работодателя УМБАЛСМ е било налице изостряне на отношенията, свързано с трудови спорове, разрешаването на които не е от компетентността на КЗД. Изтъкнато е в мотивите на административния акт, че Комисията не следва да бъде третирана като „последна инстанция“ към която гражданите да се обръщат, когато техни междуличностни спорове и различия са станали нерешими с други инструменти на правото. В заключение решаващият състав е приел, че от събраните съществени по обем писмени доказателства, не може да се заключи, че с действията си ответната страна е извършила акт на нарушение на ЗЗДискр. За установяване на спорните факти по делото са приети гласни доказателства. Съдът кредитира показанията на свидетеля В. А. К. – Н., като последователни, непротиворечиви и основани на преки нейни впечатления. Свидетелката разказва, че от 2002г. работи в Клиниката по изгаряния и пластична хирургия на УМБАЛСМ, където са колеги с жалбоподателката Н.. Спомня си, че през 2018г. са били организирани протести на служителите на лечебното заведение срещу политиката, водена от изпълнителния директо проф. Б., да бъде преустановено заплащането на допълнителни възнаграждения от клинични пътеки – т.нар. ДМС, и оставането на „основна заплата“. Твърди, че като секретар на К. на труда „Подкрепа“ към онзи момент, Н. е била лидер при организацията на протестите, давала е интервюта и е изразявала публично несъгласието с политиката на ръководството на болницата. Изтъква, че малко след началото, останалите двама лидери на протеста – д-р С. и д-р Ф., са били принудени да напуснат УМБАЛСМ „Н. И. Пирогов“, а Т. Н. е била лишена от ДМС, без да ѝ е било наложено дисциплинарно наказание. Съобщава, че не ѝ е известно други служители да са били лишавани от допълнителните плащания, нито други медицински сестри от отделението да са били командирани в Детската клиника по интензивни грижи. Разказва, че след като Т. не се е присъединила към Колективния трудов договор (К.) от 2018г., не е бил увеличен размерът на основното ѝ възнаграждение, за разлика от всички останали служители.

За изясняване на делото от фактическа страна са приети относими писмени доказателства, които ще бъдат обсъдени при формиране на правните изводи: Писмо с изх. №18080262/31.07.2018г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“ - С. към Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ (ДИТ, ИАГИТ, л.44-46); Поименно щатно разписание на Отделение по анестезиология и интензивно лечение към Клиника по изгаряния и пластична хирургия към 01.04.2018г. (л.107-113); Решение на основание чл.97, ал.1 АПК на изпълнителния директор на ИАГИТ с изх. №18-083-375/16.08.2018г. (л.205-207); Протокол за извършена проверка №ПР-1821370/31.07.2018г. (л.202-204); Допълнително споразумение №РД-31-1-800/28.08.2018г. (л.120); Колективен трудов договор №ЧР-03-1/22.03.2018г. (л.214-230); Вътрешни правила за работна заплата №Т.-03-1/22.03.2018г. (л.231-248); Допълнително споразумение към трудов договор №890/10.08.2020г. (л.249); Допълнително споразумение към трудов договор №1223/25.03.2019г. (л.249); Длъжностна характеристика за длъжност „Медицинска сестра, анестезиология и интензивни грижи“ (л.253-258); Рапорт от началника на Отделение „Детска анестезиология и операционен блок“ от 18.02.2019г. (л.259); Длъжностна характеристика за длъжност „Медицинска сестра, анестезиология и интензивни грижи“, връчена на 13.11.2014г. (л.269-280); Длъжностна характеристика за длъжност „Медицинска сестра“, връчена на 17.10.2011г. (л.286-301); Фишове за заплата за м. април 2018г. – м. юли 2020г. (л.309 - 336); Справки за получено ДМС за м. януари – м. юни 2018г. (л.352 - 357); Вътрешни правила за работна заплата, утвърдени през 2017г. (л.359-391); Покана по чл.193 КТ с рег. №РД-44-140/09.01.2018г. (л.406, 407); Писмено обяснение от Т. Н. с вх. №РД-44-140/12.01.2018г. (л.408-413); Копие от поименно щатно разписание на Клиниката по изгаряне и пластична хирургия (л.421-424); Фишове за заплати м. януари – м. декември 2018г. на служители, заемащи идентична длъжност в Клиниката по изгаряния и пластична хирургия, Отделение по анестезиология и интензивно лечение под №21 - №34 от поименното щатно разписание (л.18-л.81 от Приложението); Декларация на началник Отдел „Човешки ресурси“ (л.82 от Приложението); Колективен трудов договор №6180/01.10.2015г. (л.190-211 от Приложението); Правила за стимулиране на работещите в УМБАЛСМ.

При така установените факти съдът приема от правна страна следното:

Жалбата е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА.

Насочена е срещу индивидуален административен акт по смисъла на чл.21 АПК, който подлежи на съдебен контрол за законосъобразност, съгласно изричната разпоредба на чл.68 ЗЗДискр. Подадена е в преклузивния срок за оспорване, от активно легитимирано лице – адресат на акта.

Разгледана по същество жалбата е ОСНОВАТЕЛНА.

Като взе предвид изложените от жалбоподателката оплаквания и извърши проверка на оспорвания акт, на всички основания за законосъобразност, съдът достигна до следните изводи:

Решение №109/18.02.2020г. е постановено от компетентен орган, в кръга на правомощията му, съгласно чл.47 ЗЗДискр. В съответствие с чл.48, ал.1 и ал.2 във вр. с чл.54 ЗЗДискр. решаващият състав на КЗД е определен с Разпореждания на председателя №, № 793/06.07.2018г. и №588/25.06.2019г.

Актът е в предписаната от закона форма и при постановяването му не са допуснати

съществени нарушения на административнопроцесуалните правила, установени в чл. 50 – чл.70 ЗЗДискр.

Съдът намира обаче, че оспорваното Решение е постановено в противоречие с материалноправните норми и с целта на закона, формулирана в чл.2 ЗЗДискр - осигуряване на всяко лице право на равенство пред закона, равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита срещу всички форми на дискриминация.

С императивната разпоредба на чл.4, ал.1 ЗЗДискр е забранена 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 РБългария е страна. По смисъла на 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. Според легалното определение, дадено в §1, т.7 от Допълнителните разпоредби (ДР) на ЗЗДискр (редакцията ДВ, бр.105/2016г.) "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.

Защитата срещу дискриминация при упражняване правото на труд е нарочно регламентирана в Глава Втора, Раздел I на закона (чл.12 – чл.28). Съгласно приложимата норма на чл.14, ал.1 ЗЗДискр. работодателят е задължен да осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд, без оглед на признаците по чл.4, ал.1 ЗЗДискр. Този принцип се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време (чл.14, ал.2 ЗЗДискр). По силата на ал.3 на чл.14 ЗЗДискр работодателят е длъжен да въведе критерии за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение, които са еднакви за всички работници и служители. По смисъла на чл.14, ал.1 ЗЗДискр под "еднакъв труд" следва да се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила (квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности и сила и др.п.).

В настоящия случай е било безспорно установено в производството пред КЗД, че в периода м. януари – м. юни 2018г. на жалбоподателката Н. не е било заплащано допълнително възнаграждение за материално стимулиране, съгласно Раздел VII от Вътрешните правила за работната заплата в УМБАЛСМ „Н. И. Пирогов“, утвърдени през 2017г. и издадените въз основа на тях Правила за стимулиране на работещите в УМБАЛСМ, или респективно Раздел III, б. „В“ от Вътрешните правила за работна заплата, в сила от 01.04.2018г. Еднозначно е бил установен и фактът, че в посочения период: м. януари – юни 2018г., всички останали „медицински сестри анестезиология и интензивни грижи“ от Отделението по анестезиология и интензивно лечение към Клиниката по изгаряния и пластична хирургия, които са полагали еднакъв труд с Т. Н. (общо 13, посочени под №21-34 от поименното щатно разписание) са получавали допълнително месечно възнаграждение за реанимационна

дейност в диапазона от мин. 145 (сто четиридесет и пет) до макс. 645 (шестотин четиридесет и пет) лева. Доказано с писмени доказателства пред Комисията е било и обстоятелството, че в периода м. май – м. юли 2018г. единствено на Т. Н., в сравнение с останалите „медицински сестри анестезиология и интензивни грижи“ от Отделението, не е бил увеличен размерът на основното възнаграждение от 600 (шестотин) на 920 (деветстотин и двадесет) лева, съгласно Вътрешните правила за работна заплата (чл.15, ал.4), утвърдени от изпълнителния директор на УМБАЛСМ, в сила от 01.04.2018г. Това е сторено едва в края на м. август 2018г. с Допълнително споразумение към трудов договор №РД-31-1-800/28.08.2018г., смятано от 01.04.2018г.

Горните факти не са спорни между страните и се установяват с приетите по делото писмени доказателства, включително Справки за получено ДМС за м. януари – м. юни 2018г. и Фишове за заплати м. януари – м. декември 2018г. на жалбоподателката и на останалите служители, заемащи идентична длъжност в Клиниката по изгаряния и пластична хирургия, Отделение по анестезиология и интензивно лечение под №21 - №34 от поименното щатно разписание.

В чл.9 ЗЗДискр изрично е указано разпределението на доказателствената тежест в производство за защита от дискриминация. Съгласно тази разпоредба след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е бил нарушен.

В случая жалбоподателката Н. е ангажирала пред КЗД доказателства, че ответната УМБАЛСМ не е приложила спрямо нея правилото за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, в резултат на което е следвало работодателят да докаже пълно и главно, че не е нарушил принципа на равно третиране. Такова доказване не е осъществено.

Настоящият решаващ състав приема за установено със събраните в административното и в съдебното производство писмени доказателства, че като не ѝ е заплащано допълнително възнаграждение за материално стимулиране и не е бил своевременно увеличен размерът на основната ѝ заплата в периода м. май – м. юли 2018г. Т. Н. е била по-неблагоприятно третирана в сравнение с всички останали служители заемащи длъжността „медицинска сестра анестезиология и интензивни грижи“ в Отделението по анестезиология и интензивно лечение към Клиниката по изгаряния и пластична хирургия на УМБАЛСМ, които са полагали еднакъв труд с нея.

Съдът отговаря положително и на въпроса основано ли е по-неблагоприятното третиране на жалбоподателката Н. на защитен признак „убеждение“.

По делото не е спорно, че в края на 2017г. – началото на 2018г. Т. Н. е участвала, включително е била сред организаторите на протестни действия на служители в УМБАЛСМ срещу политиките, водени от работодателя, представляван от изпълнителния директор на лечебното заведение. Този факт съдът намира за установен със събраните и неоспорени гласни доказателства. Свидетелят В. К.–Н., медицинска сестра УМБАЛСМ, разказва, че през 2018г., в качеството ѝ на секретар на К. на труда „Подкрепа“, Н. е била

лидер при организирането на протести на служителите в лечебното заведение срещу водената от изпълнителния директор политика за преустановяване заплащането на допълнителни възнаграждения от клинични пътеки – т.нар. ДМС, и оставането на „основна заплата“. В този период Т. Н. е дала множество интервюта и е изразявала публично несъгласието ѝ с политиката на ръководството на болницата. Именно във връзка с публично изразяваното мнение на жалбоподателката и участието и в организацията на протестните действия ръководителят на лечебното заведение е поискал, на основание чл.193 КТ, писмени обяснения по въпросите, поставени в т.1 – т.6, сред които: „На какво основание определяте като „скандални“ водените политики от ръководството на [фирма] и управлението като некомпетентно?“, „Кое Ви кара да определяте политиката за триаж като унижителна за лекарите – специализанти, работещи и обучаващи се в [фирма]?“

Убежденията на Т. Н. спрямо водените от ръководството на болницата политики за заплащане на труда, назначения, реструктуриране и др. са станали публично известни чрез публикации в различни медии: <https://nova.bg/news/view/2017/12/08/200762/>; <https://nova.bg/news/view/2017/12/05/>; <https://www.bgonair.bg/a/162-reportazhi/81281>; <https://frognews.bg/novini/komprometirani-litsa-provokirat-naprejenie-pirogov.html>.

В административното, а и в съдебното производство работодателят УМБАЛСМ не е ангажирал, нито посочил доказателства от които да се направи обоснован извод, че е налице друга основателна причина за неспазване на принципа за равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд спрямо Т. Н.. Правилата за индивидуално разпределение на ДМС за процесния период, са регламентирани в Глава V от Правилата за стимулиране на работещите в УМБАЛСМ. Съгласно чл.18 индивидуалното разпределение на ДМС се извършва от ръководителя на съответната клиника/отделение по точкова система въз основа на критериите, посочени в т.18.1. – 18.3., всеки от които определя от 0 до 3 т. В чл.24 от Правилата е предвидена изрична възможност изпълнителният директор да коригира размера на материалното стимулиране на всеки служител с коефициент от 0 до 2, при наличие на някое от обстоятелствата, посочени в т.24.1. – 24.3.: а) при постъпили писмени жалби и оплаквания за нанесени вреди върху пациенти, структурата в която е назначен служителът или върху Болницата, от пациенти, ръководител на структурата или други лица; б) при системно нарушаване на вътрешните нормативни актове на лечебното заведение, описани в докладна от ръководителя на структурата; в) при постъпили писмено хвалби и специални благодарности за работата на служителя от външни за дружеството лица и организации. В случая не се твърди изпълнителният директор да се е възползвал от възможността си да редуцира вече определено на Н. ДМС на някое от основанията, посочени в чл.24, т.1 и т.2 от Правилата, още повече, че актът с който жалбоподателката е била лишена от ДМС - Заповед №РД-26-147/30.01.2018г., е предхождащ, преди възникване на основанията за заплащане на допълнителното възнаграждение.

Несъстоятелен е и доводът, че основното възнаграждение на Н. не е било приведено в съответствие с минимално договореното от 01.04.2018г. за длъжността която е заемала, тъй като жалбоподателката не се е

присъединила към К.. Видно от събраните доказателства в края на м. август 2018г. между работодателя и работника е било подписано Допълнително споразумение за увеличаване размера на основното възнаграждение със задна дата – от 01.04.2018г., и без да се твърди, че това е станало вследствие на присъединяване на жалбоподателката към К..

По изложените доводи, настоящият решаващ състав приема, че единствената причина за по-неблагоприятното третиране на Т. Н. от работодателя УМБАЛСМ, е защитеният признак „убеждения“, с което е нарушена абсолютната забрана за дискриминация и в частност тази при упражняване правото на труд. Процесното неблагоприятно третиране на Н. не попада в изчерпателно посочените хипотези на чл.7, ал.1 ЗЗДискр. при наличието на които законът изрично допуска различно третиране и приема, че то не представляват проява на дискриминация.

За пълнота на мотивите съдът отбелязва, че промяната в мястото на работа от Отделението по анестезиология и интензивно лечение към Клиниката по изгаряния и пластична хирургия в Отделението за интензивни грижи на деца към Клиниката по детска анестезиология и интензивно лечение, не се квалифицира като дискриминация. Законът – чл.120 КТ, е предвидил изрична възможност при необходимост, както и при престой, работодателят да възлага на работника или служителя *без негово съгласие* да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава. В ал.2 на чл.120 е предвидено, че промяната следва да се извършва в съответствие с квалификацията и здравословното състояние на работника или служителя. Законът стига още по-далеч като установява, че работодателят може да възложи на работника или служителя работа от друг характер, макар и да не съответствува на неговата квалификация, когато това се налага по непреодолими причини. В случая възложената на жалбоподателката Н. работа в друго отделение безспорно съответства на квалификацията и компетентностите ѝ, като изцяло в прерогативите на работодателя е да прецени необходимостта от промяна на мястото на работа, както и кои точно работници и служители биха най-добре изпълнили възложените им функции.

По изложените доводи съдът приема, че Решение №109/18.02.2020г. е незаконосъобразен административен акт и като такъв следва да бъде отменено, а преписката върната на ответната КЗД за прилагане на правомощията ѝ, установени в чл.47 и чл.65 ЗЗДискр. _

Така мотивиран и на основание чл.172, ал.2 АПК АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С. - град, ВТОРО ОТДЕЛЕНИЕ, 25 състав,

РЕШИ

ОТМЕНЯ РЕШЕНИЕ №109/18.02.2020г. на Комисията за защита от дискриминация, Четвърти специализиран постоязаседателен състав и вместо него ПОСТАНОВЯВА:

УСТАНОВЯВА, че РАБОТОДАТЕЛЯТ Университетска многопрофилна болница за активно лечение и спешна медицина [фирма], представляван от изпълнителния директор, е осъществил спрямо Т. Ц. Н. пряка дискриминация по защитен признак „убеждение“.

ИЗПРАЩА административната преписка на КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ за ново произнасяне в съответствие с мотивите на настоящото съдебно решение, в 14-дневен срок от влизането му в сила.

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация, представлявана от председателя, с адрес: 1125 С., [улица], да заплати на Т. Ц. Н., ЕГН [ЕГН], сумата 10 (десет) лева – разноски по адм. дело №3199/2020г.

ОСЪЖДА КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ, представлявана от председателя, с адрес: 1125 С., [улица], да заплати на адв. В. Х. И. – И., ЕГН [ЕГН], сумата 500 (петстотин) лева за адвокатско възнаграждение по адм. дело №3199/2020г., на основание чл.38, ал.2 във вр. с ал.1, т.3 от Закона за адвокатурата.

Решението може да се обжалва пред Върховния административен съд на РБългария, с касационна жалба, в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ

Боряна Петкова