

РЕШЕНИЕ

№ 6603

гр. София, 31.10.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 39 състав,
в публично заседание на 23.10.2013 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Вяра Русева

при участието на секретаря Камелия Миладинова, като разгледа дело номер **3996** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 126 – 178 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), във връзка с чл. 68, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.).

Образувано е по жалба на [фирма], [населено място] срещу Решение № 61 от 18.03.2013 г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) в ЧАСТТА, с която

1.) е установено, че жалбоподателят чрез осъществено нежелано поведение по отношение на С. Й. В., изразяващо се в неизплащане на еднократно допълнително материално стимулиране по см. на чл.17 ал.1 от Вътрешните правила на дружеството и като е лишила от коефициент „качество” с 10 % за месец декември 2010г. е извършил дискриминация по см. на чл.5 от ЗЗДискр. във връзка §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „лично положение” под формата на „тормоз”.

2.) е установено, че с възприетата система за оценка на изпълнението и годишната промяна на основната заплата в чл.17 ал.1 от Вътрешните правила за организация на работната заплата при ВиК ООД Р., като е създадена възможност работодателя да взема предвид оценките от труда, като основания за налагане на дисциплинарни наказания или прекратяване на трудови договори са създадени предпоставки за неравно третиране по чл.4, ал.1 вр. с ал.3 от ЗЗДискр.

3.) е препоръчано на жалбоподателя да се въздържа от бъдещо допускане нарушения на действащото антидискриминационно законодателство.

Твърди се, че решението е незаконосъобразно поради съществено нарушение на административнопроизводствените правила, изразяващи се в

необсъждане в съвкупността им на всички приети по преписката доказателства. Позовава се на нарушения на материалния закон, а именно визирания текст на чл.17 ал.1 от ВПОРД бил неотнормен към еднократното допълнително материално стимулиране. Ответникът неправилно тълкувал и разпоредбата на чл.17 т.5.2.2, като по този начин дерогирал утвърдените права на работодателя по КТ. Определено за получаване през м.декември 2010 трудово възнаграждение от С. В. било в съответствие с утвърдените правила в дружеството. Сочи, също, че чл.17 не третира налагане на дисциплинарни наказания. В с.з. процесуалния представител на жалбоподателя излага допълнителни аргументи в подкрепа на тезата за незаконосъобразност на решението в оспорените му части. Моли да се отмени. Претендира разности.

Ответникът – Комисия за защита от дискриминация не взема становище по жалбата.

Заинтересованата страна – С. Й. В. не взема становище по оспорването.

Заинтересованата страна М. И. П., ръководител отдел „Продажби” при ВиК ООД Р. не взема становище по жалбата.

Заинтересованата страна С. С.- управител на ВиК ООД Р. чрез процесуалния си представител поддържа жалбата и моли да се уважи по изложените в нея съображения.

Като доказателства по делото са приложени представените с административната преписка и жалбата писмени доказателства.

След като прецени събраните по делото доказателства, във връзка с доводите и съображенията на страните, Административен съд София – град, Второ отделение, 39 – ти състав приема за установено от ФАКТИЧЕСКА и ПРАВНА СТРАНА следното:

Жалбата е подадена в срока по чл. 149, ал. 1 АПК, от надлежна страна, с оглед на което е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА.

Разгледана по същество, жалбата е ОСНОВАТЕЛНА по изложените по-долу съображения.

Производството пред административния орган е образувано по жалба с вх. № 44-00-490 от 6.02.2012 г., подадена от С. Й. В. срещу М. И. П., ръководител отдел „Продажби” при ВиК ООД Р. с оплаквания за осъществена дискриминация по признак „лично положение”.

КЗД е постановила решение № 61 от 18.03.2013г което е оспорено от ВиК ООД Р. в ЧАСТТА, с която

1.) е установено, че жалбоподателят чрез осъществено нежелано поведение по отношение на С. Й. В., изразяващо се в неизплащане на еднократно допълнително материално стимулиране по см. на чл.17 ал.1 от Вътрешните правила на дружеството и като е лишила от коефициент „качество” с 10 % за месец декември 2010г. е извършил дискриминация по см. на чл.5 от ЗЗДискр. във връзка §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „лично положение” под формата на „тормоз”.

2.) е установено, че с възприетата система за оценка на изпълнението и годишната промяна на основната заплата в чл.17 ал.1 от Вътрешните правила за организация на работната заплата при ВиК ООД Р., като е създадена възможност работодателя да взема предвид оценките от труда, като основания за налагане на дисциплинарни наказания или прекратяване на трудови договори са създадени предпоставки за неравно третиране по чл.4, ал.1 вр. с ал.3 от ЗЗДискр.

3.) е препоръчано на жалбоподателя да се въздържа от бъдещо допускане нарушения на действащото антидискриминационно законодателство.

Компетентността на КЗД е уредена в разпоредбата на чл. 47 ЗЗДискр., където са регламентирани правомощията, с които разполага при решаването на визираните в същия текст въпроси, в качеството ѝ на независим специализиран държавен орган, осигуряващ предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и равенство на възможностите, тоест при извършената на основание чл. 146 от АПК служебна проверка за законосъобразност, настоящият съдебен състав намира, че оспореното решение е издадено от компетентния по чл. 47 от ЗЗДискр. административен орган.

Фактичестката обстановка е правилно изяснена от административния орган и се споделя от настоящия състав на АССГ. КЗД е събрала всички необходими доказателства, дала е възможност и на настоящия жалбоподател да ангажира такива, с оглед пълното изясняване на спорните обстоятелства. За пълното и обективно изясняване на фактичестката обстановка по случая, в изпълнение на чл. 55 и сл. от ЗЗДискр., КЗД е реализирала предвидената в специалния закон процедура по проучване, като е изисквала и приложила по преписката становища и доказателства от участниците в производството, подробно описани и обсъдени в обстоятелствената част на обжалваното решение. Съгласно чл. 60 и сл. от ЗЗДискр. са проведени открити заседания, за които страните са били надлежно призовани. В съответствие с чл. 62 от ЗЗДискр. на страните е била предоставена възможност да се помирят, изслушани са направените от присъстващите искания и изложените пред Комисията съображения по същество.

За да постанови решението в обжалваните части КЗД е приела, че посредством Заповед № 4 / 7.01.2011г с която С. В. се лишава от коефициент „качество” с 10 % за месец декември 2010г. се прикривало волеизявление за налагане на дисциплинарно наказание по чл.195 от КТ. Като се е позовал в цитираната заповед на нарушения на трудовата дисциплина без да е налице образувано дисциплинарно производство, работодателят не е приложил критериите за оценка на труда съобразно Приложение № 7, като по този начин е нарушил чл.14 ал.3 от ЗЗДискр. Комисията е счела също, че критериите за допълнително стимулиране не следва да се свързват с дисциплинарни мерки по КТ, като текста на чл.17, т.5.2.2 от Вътрешните правила смесвал критериите за определяне на допълнителни трудови възнаграждения с основания за налагане на дисциплинарни наказания, което създавало предпоставки за субективизъм. Въпреки представената Заповед № 89 от 14.12.2011г и в частност посоченото в т.1 от нея, ведно със списъка –предложение за определяне коефициент за индивидуално участие, изготвен от ръководител Отдел продажби (л. 140 от приложение № 1 от делото) не ставали ясни конкретните причини поради които С. В. не е получила еднократно допълнително материално стимулиране. Административният орган е счел, че работодателят и прекия ръководител са използвали възприетия механизъм за определяне на възнагражденията като индивидуална санкция спрямо С.В., като по този начин и без да е налице образувано дисциплинарно производство спрямо нея е поставена в условията на застрашителна среда по см. на §1 т.1 от ДР на ЗЗдискр., като нежеланото поведение е изразено формално в приложените по преписката документи.

Тоест, в случая с оспореното решение се твърди като проявна форма на извършена дискриминация –„тормоз” по см. на чл.5 във връзка с § 1т.1 от ДР на

ЗЗДискр. Съдът е необходимо да извърши преценка дали са фактическите обстоятелства, които да съответстват на хипотезата на приложимата правна норма.

По твърдението за тормоз:

Съгласно чл. 5 ЗЗДискр., тормозът на основа на признаците по чл. 4, ал. 1, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация. Изброените в текста на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. признаци са: 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 Б. е страна.

В разпоредбата на § 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр. е дадено определение на понятието „тормоз” - всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижавща, унижителна, обидна или застрашителна среда. Дефинираните в § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. елементи на осъществяването на тормоз са: 1.) изпълнително деяние - действие или бездействие на определено лице спрямо друго лице, 2.) защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., 3.) цел или резултат - накърняване достойнството на лицето, респективно създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда и 4.) причинно-следствена връзка между тях.

Комисията е счела, че установения в дружеството механизъм за определяне на възнагражденията е използван като индивидуална санкция спрямо С.В., като по този начин и без да е налице образувано дисциплинарно производство спрямо нея е поставена в условията на застрашителна среда по см. на §1 т.1 от ДР на ЗЗДискр., като нежеланото поведение е изразено формално в приложените по преписката документи, като това дава основание да се приеме, че е налице тормоз по смисъла на чл. 5 ЗЗД. Тези действия, за да бъдат релевантни за тормоза, следва да бъдат на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗД. Законът за защита от дискриминация цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. или на други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република Б. е страна. За да е налице тормоз по см. на § 1 т.1 от ДР на ЗЗДискрим., 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 ЗЗДискр. (В. Р № 1223 ОТ 24.01.2012 Г. ПО АДМ. Д. № 692/2011 Г., VII ОТД. НА ВАС, оставено в сила с Р № 8277 ОТ 11.06.2012 Г. ПО АДМ. Д. № 3852/2012 Г., 5 ЧЛ. С-В НА ВАС, Р № 8850 ОТ 03.07.2009 Г. ПО АДМ. Д. № 11603/2008 Г., VII ОТД. НА ВАС, Р № 12542 ОТ 06.10.2011 Г. ПО АДМ. Д. № 6797/2011 Г., 5 ЧЛ. С-В НА ВАС и др.) В този смисъл не е достатъчно да се установи тормоз в конкретната хипотеза, а е необходимо да се докаже още, че той е извършен по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., в случая „лично положение” като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между тормоз, и причината за него, която при всички случаи следва да се

изразява в признак по цитирания чл. 4 от закона. Законодателят не е дал легално определение на защитения признак "лично положение" и за разлика от другите защитени признаци, които са трайни, същностни характеристики на човека, защитеният признак "лично положение" няма еднозначно, изначално прието в закона обективно съдържание. Това предполага и налага установяване и доказване във всеки конкретен случай на значим, обективен, същностен за личността белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния (материален и персонален) обхват на закона. (В. Р № 2031 ОТ 10.02.2012 Г. ПО АДМ. Д. № 2055/2011 Г., VII ОТД. НА ВАС). КЗД в оспореното решение не е изложила никакви мотиви какво в конкретната хипотеза се включва в признака „лично положение”, не е посочен иманентен признак на личността, който значимо и същностно го характеризира, тоест в решението на комисията няма мотиви за това, че тормозът е осъществен на някой от признаците по чл. 4 ал. 1. от ЗЗДискр., а именно по отношение на „лично положение”. Сам по себе си този факт, респ. неустановяването в конкретният случай на релевантно, с оглед на целта на Закона за защита от дискриминация, съдържание на защитения признак "лично положение" прави оспорения акт в частта досежно приетия тормоз за незаконосъобразен, тъй като липсата на защитен признак, носител на който е С. В., лишава приетия от Комисията „тормоз” от съществен елемент на фактическия състав.

Липсата на установен защитен признак ("лично положение") прави недоказан тормоза по смисъла на чл. 5 във вр. с § 1, т. 1 ЗЗД. Само и когато се установи нежелано поведение на основата на защитения признак и това поведение има исканата от закона специална цел или резултат може да се приеме, че е налице тормоз по смисъла на Закона за защита от дискриминация. Само на него законодателят е дал засилената законова защита. Щом от доказателствата по делото не може да се направи обоснован извод за наличие на защитен признак, който да е основание за нежеланото поведение, то не може да се приеме, че поведението на жалбоподателя спрямо С. В. представлява тормоз по смисъла на чл. 5 ЗЗД. Тук е мястото да отбележим, че за разлика от пряката дискриминация, която е различно третиране, то за тормоза различното третиране е ирелевантно. Поради това пряката дискриминация изисква сравнител, а за тормоза, той не е необходим. (в този смисъл е и константната практика на ВАС). За тормоза релевантна е специалната цел или резултат на поведението, визирани в § 1 т. 1 ЗЗД - накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. И двете форми на дискриминация обаче се основават на защитен признак по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗД. Именно обусловеността от защитения признак, а не самото деяние, без оглед на характеристиката, която е негово основание, го прави дискриминация, закононарушение по Закона за защита от дискриминация. Посоченото от Комисията, че установения в дружеството механизъм за определяне на възнагражденията е използван като индивидуална санкция спрямо С.В., при липса на образувано дисциплинарно производство, без доказан, обуславящ поведението защитен признак, не може да обоснове дискриминационно поведение. Още повече, от събраните по делото доказателства съдът намира (противно на възприетото от Комисията), че не е налице формално изразено в документите по преписката нежелано поведение(елемент от фактическия състав) поставящо С.В. в застрашителна среда. Не е търсена дисциплинарна отговорност, не са налагани необосновано дисциплинарни наказания, а определеното намаляване от коефициент качество с 10 % за м. декември 2010г и

неизплащането на еднократно материално стимулиране почиват на обективно установени във Вътрешните правила на дружеството критерии, поради което и не може да се приеме, че е налице тормоз.

На следващо място, съдът не намира, че е нарушено задължението по чл.14 ал.3 вр. с ал.1 от ЗЗДискр. според който критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1., като работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. За да е налице нарушение на правилото по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. следва да се установи, че неблагоприятното третиране на служителя е основано на някой от защитените признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Както посочихме не са изложени никакви мотиви, че тормозът е осъществен на основата на признака „лично положение” и какво се включва в този признак. В случая при оценка на труда, и в частност при лишаването от коефициент качество, работодателят е приложил критериите определени в Приложение № 7, утвърдени от управителя на дружеството относно длъжността „касиер, продажби” (л. 237 от Приложение № 1 от делото) , които се състоят от два компонента: 1.) събираемост на парични средства и 2.) качество на дейността, като позоваването в Заповедта № 4 от 7.01.2011г на „неспазване на трудовата дисциплина, опит за подвеждане на прекия ръководител и отказ от взаимопомощ ” *се включват във втория компонент „качество на дейността”*. Ето защо, приложен е и еднакъв критерий спрямо визираните в Заповедта № 4 от 7.01.2011г служители.

Предвид изложеното, в случая не е доказано С. В. да е лишена от коефициент качество и от получаване на допълнително материално стимулиране поради някакво лично качество от категорията на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Спрямо нея е подходено съобразно нормативните изисквания и разработените вътрешни правила. Определянето и промяната на индивидуалните размери на месечните възнаграждения не става произволно, а при строго определени правила за сформирание на работните заплати, установени от приетия браншови договор, сключен на национално равнище между Съюза на работодателите в сектор „Водоснабдяване” и национално представените професионални съюзи и утвърдени от работодателя вътрешни правила и указания. Действително, независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от антидискриминационния закон. Предвид посоченото по-горе, че спазването на трудовата дисциплина се включва в компонента „качество на дейността”, то в конкретната хипотеза лишаването от коефициент и от допълнително материално стимулиране е съобразено с нормативно заложените обективни

критерии, със Списъка на показателите и критериите за оценка резултатите от труда и определяне размера на трудовото възнаграждение (Приложение № 7 л.233 и следв. от Приложение № 1 от делото) относно длъжността касиер. Установената от ВиК ООД Р. практика почива на обективни критерии, които не съдържат дискриминационни елементи и не нарушават забраната на чл. 14 ЗЗДискр. В тази връзка недоумение буди направеното от Комисията тълкуване на чл.17 , т.5.2.2 от Вътрешните правила (л. 263 от Приложение № 1) предвид, че преди всичко не се отнася въобще до еднократното допълнително материално стимулиране, а регламентира системата за оценка на изпълнението и годишната промяна на основната заплата в дружеството, тоест регламентира правила за формиране на заплащане и увеличаване на следващо се трудово възнаграждение в периоди *следващи* оценката на работа. Ето защо, необосновани са и изводите, че посредством този текст се констатира нежелано поведение за еднократно допълнително материално стимулиране. Вътрешните правила за работна заплата съдържат механизма за формиране на работната заплата и тези критерии са еднакви за всички служители.

Не се спори по факта, а и от намиращото се по делото писмо изх. № 3181 от 7.11.2011г до С.В. (л.176 от Приложение 1), се установява, че при проверката извършена от Инспекцията по труда е установено, че за м. декември 2010г и следващите месеци до м.юли 2011г са удържани суми от трудовото възнаграждение на С.В., и като е констатирано , че не са налице условията на чл.272 ал.1 от КТ са дадени задължителни предписания за изплащане възнагражденията в пълен размер. Това обаче, не обосновава извод за осъществено дискриминационно поведение, а касае нарушение на трудовото законодателство, което е ирелевантно за настоящия спор. Повдигнатият пред комисията спор е по – скоро трудово- правен и гражданско- правен, като е недопустимо в рамките на производство по установяване наличието или не на дискриминация да се разрешават такива спорове, което се е опитал да направи административния орган. Оплакването за размера на възнагражденията е предмет на трудов спор, а не на настоящото производство, поради което не подлежи на разглеждане, а защитата е по друг процесуален ред.

Обстоятелството, че на В. не е изплатено средства за допълнително материално стимулиране и е лишена от коефициент качество не обосновава неравно третиране по смисъла на ЗЗД. Това решение на работодателя е обосновано с резултатите от работата на служителката за предходния период, поради което не може да се възприеме като проява на дискриминационна практика. Не е допусната разлика в третирането на В. по някой от признаците, визирани в нормата на чл. 4 от ЗЗД , и в частност „лично положение”. Работодателят е доказал безусловно, че не е третирал различно или по-неблагоприятно жалбоподателката пред КЗД в сравнение с останалите служители, работещи в същия отдел. Няма данни за съзнателно нежелано поведение спрямо нея, базирано на признака лично положение, което да цели или предизвиква враждебна, обидна или застрашителна среда. В тази връзка и

предвид, че разпоредбата на чл.17т 5.2.2 от Вътрешните правила регламентира методите и правилата за формиране на заплащане и увеличаване на следващото се (в периоди следващи оценката) трудово възнаграждение и е важима спрямо всички служители в дружеството, съдебният състав не споделя изводите на Комисията, че критериите за допълнително стимулиране не следва да са обвързани с възможност за предприемане на дисциплинарни мерки, тъй като можело да доведе до субективизъм и различно третиране на служителите. Съдът намира за необходимо да отбележи и, че Комисията излагайки мотивите си недопустимо е смесила проявите на тормоз по см. на чл.5, във връзка с §1 т.1 от ДР на ЗЗДискрим. и непряката дискриминация по чл.4, ал.3 вр. с ал.1 ЗЗД, не е посочила кои обстоятелства коя хипотеза покриват, като по този начин е достигнала и до грешни правни изводи.

Анализът на нормите сочи, че отсъстват предпоставките за квалификация действията на работодателя като дискриминация под формата на тормоз. Тук следва да се посочи безспорната установеност на влошените отношения между жалбоподателя и заинтересованата страна В., но не всеки конфликт между страните при и по повод организацията на работа, респ. действия на ръководителя следва да се третира като проява на дискриминация под някоя от формите, посочени в закона.

При недоказаност на твърдяните нарушения и изложените съображения, незаконосъобразно е решението и в останалите оспорени части..

По изложените съображения, съдът намира решението на КЗД в обжалваната част като издадено от компетентен административен орган, в кръга на правомощията му, в предвидената от закона форма, постановено при спазване на процесуалните правила, но при нарушаване материалноправните норми, което води до незаконосъобразността му и следва да се отмени.

Относно разноските:

С оглед изхода на спора на основание чл. 143, ал. 1 АПК съдът следва да осъди Комисията за защита от дискриминация да заплати на ВиК Р. ООД направените по делото разноски в размер на 240 лв. представляващи заплатено адвокатско възнаграждение. (д.т. не е заплащана, тъй като според чл. 75, ал.2 от ЗЗД за производствата пред съд по този закон не се събират държавни такси)

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2 АПК, Административен съд София – град,

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Решение № 61 от 18.03.2013 г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) в ЧАСТТА, с която

1.) е установено, че ВиК ООД Р. чрез осъществено нежелано поведение по отношение на С. Й. В., изразяващо се в неизплащане на еднократно допълнително материално стимулиране по см. на чл.17 ал.1 от

Вътрешните правила на дружеството и като е лишила от коефициент „качество” с 10 % за месец декември 2010г. е извършил дискриминация по см. на чл.5 от ЗЗДискр. във връзка §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „лично положение” под формата на „тормоз”.

2.) е установено , че с възприетата система за оценка на изпълнението и годишната промяна на основната заплата в чл.17 ал.1 от Вътрешните правила за организация на работната заплата при ВиК ООД Р., като е създадена възможност работодателя да взема предвид оценките от труда, като основания за налагане на дисциплинарни наказания или прекратяване на трудови договори са създадени предпоставки за неравно третиране по чл.4, ал.1 вр. с ал.3 от ЗЗДискр.

3.) е препоръчано на ВиК Р. ООД да се въздържа от бъдещо допускане нарушения на действащото антидискриминационно законодателство.

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на ВиК ООД Р. на осн. чл.143, ал.1 АПК разноски в размер на 240 лв.

Решението подлежи на касационно обжалване в 14-дневен срок от деня на съобщаването му чрез настоящия съд пред Върховен административен съд.

Препис от решението, на основание чл.138 от АПК, да се изпрати на страните

ПРЕДСЕДАТЕЛ: