

# РЕШЕНИЕ

№ 298

гр. София, 11.01.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 33 състав,**  
в публично заседание на 19.10.2023 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Галин Несторов**

при участието на секретаря Антонина Бикова, като разгледа дело номер **6191** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл. 145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/.

Образувано е по жалба на председателя на Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“, срещу решение № 286 от 01.06.2022 г. по преписка № 43/2020 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, в частта му, с която е установено следното:

- с действията си, ответната страна - председателят на Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“, е извършил нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката Ф. М. Ч..
- Наложено е, на основание чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр., на председателя на Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“, административно наказание „глоба“ в размер на 1000 /хиляда/ лева за извършено нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката Ф. М. Ч..

В жалбата се релевират оплаквания за незаконосъобразност на административния акт поради нарушение на материалния закон и се иска отмяната му, предвид липсата на осъществен състав на „пряка и непряка дискриминация“ по смисъла на чл. 5 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр./ под формата на „тормоз“ по признак „лично положение“. В съдебно заседание поддържа жалбата си чрез юриск. АДЖЕВ, който прави изявление за присъждане на разноски. Представя подробни писмени бележки.

Ответникът - Комисията за защита от дискриминация, редовно призована, не се представлява в с.з. не изразява писмено становище по жалбата.

Заинтересованата страна Ф. М. Ч., с адрес: [населено място], [улица], ет.4, редовно призована, в с.з. не се представлява, не изразява становище по жалбата.

Настоящият състав на АССГ намира, че жалбата е процесуално допустима като подадена в законния срок и от надлежна страна. За да се произнесе по съществото ѝ, прие за установено следното от фактическа и правна страна:

В процесното решение се излагат следните факти, които се установяват от приложената адм. преписка:

Адм. производство по преписка № 43/2020 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация е образувано с Разпореждане №149/27.02.2020 г. на председателя на Комисията за защита от дискриминация въз основа на жалба вх. №44-00-349/31.01.2020 г. и допълнение към нея с вх. №44-00-552/18.02.2020 г., подадена от Ф. Ч., която заявява, че от 12.01.2012 г. е назначена със Заповед №ЧР-12- 1-3/10.01.2012 г. на председателя на Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“ /ДА ДРВВЗ/ по служебно правоотношение на длъжност „младши юриконсулт“, с месторабота Териториална дирекция /ТД/ „Държавен резерв“ [населено място]. Съгласно Закона за държавния служител ѝ било определено основно месечно възнаграждение в размер на 426 лв. Със Заповед №ЧР12-1-13/05.03.2014 г. на председателя е повишена в длъжност „старши юриконсулт“ в същата структура. Със Споразумение от 18.09.2017 г., на основание чл. 81б от Закона за държавния служител, считано от 20.09.2017 г. тя се премества на работа в Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури /ИАРА/ на по-ниска длъжност „юриконсулт“ за срок от четири години, с определено основно месечно възнаграждение в размер на 1000.00 лв. Предсрочно, по искане на ИАРА, считано от 06.01.2020 г., без нейно съгласие споразумението е прекратено и тя е върната на работа в ТД „Държавен резерв“, [населено място] с определено основно месечно трудово възнаграждение в размер на 622 лв. Преместването ѝ е предсрочно прекратено по искане на ИАРА и на основание Заповед № ЧР-12-1-69/23.12.2019 г., издадена от председателя на ДА „ДРВВЗ“. Жалбоподателката заявява, че от служебното ѝ досие е видно, че през всичките почти девет години юридически стаж, придобит в двете държавни институции годишните ѝ оценки, поставени при атестирането ѝ по Наредбата за условията и реда за оценяване на държавните служители, са „Изпълнението надвишава изискванията“ и „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“. Жалбоподателката посочва, че със Заповед №РД-493/15.11.2019 г. на изпълнителния директор на ИАРА ѝ е наложено дисциплинарно наказание „понижаване в подолен ранг за срок от една година“, на основание чл.90, ал.1, т.4 от ЗДСл., както и поставена годишна оценка при оценяването „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“. Ч. обжалва заповедта за наложеното ѝ дисциплинарно наказание в Административен съд – Бургас. Образувано е административно дело № 2877/2019 г., на основание чл. 124 от Закона за държавния служител. Сочи, че към момента няма влязло в сила решение на съда, с което да е потвърдена или да е отменена заповедта и всъщност тя няма наложено дисциплинарно наказание, което де е основание за така определения ѝ минимален размер на основно месечно възнаграждение от 622 лв. след завръщането ѝ

на работа в ТД „Държавен резерв“, [населено място]. Жалбоподателката твърди, че в ТД „Държавен резерв“ Б. има две щатни бройки за юрисконсулт - едната е заета от „главен юрисконсулт“ с юридически стаж две години и е с определено основно месечно възнаграждение в размер на 1100 лв., а другата - „старши юрисконсулт“ заета от нея, с повече от осем години юридически стаж и е с определено основно месечно възнаграждение в размер на 622 лв. Жалбоподателката заявява, че за длъжността ѝ в държавната администрация според таблицата – приложение към Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация по ниво на класификатора на длъжностите определеното ниво на заплата ѝ е в рамките от 622 лв. до 1700 лв. Счита така определената ѝ заплата от председателя на ДА ДРВВЗ в размер на 622 лв. за незаконосъобразна и неправилна. Този факт според нея налага извода, че неравностойно се третира правото ѝ на труд, изразяващо се в по-ниско възнаграждение за полаган еднакъв труд и това е вследствие несправедливо създаването се отношение към личността ѝ или т. нар. „лично положение“.

Ф. Ч. иска от Комисията за защита от дискриминация да образува производство, като изиска от ДА ДРВВЗ да представи всички поименни и длъжностни разписания на служителите на агенцията, от което да се установи, че другите служители, заемащи същата длъжност като нея получават „в пъти по-високо“ основно месечно възнаграждение от нейното, което е в размер на 620 лв. Заявява, че при проверката ще се „установи по безспорен и несъмнен начин наличието на дискриминационно поведение“ към нея от страна на органа по назначаването, изразяващо се в неосигуряването на еднакво възнаграждение за еднакъв или неравностоен труд, положен от нея в сравнение с колегите ѝ, заемащи същата длъжност. Определя така определеното ѝ възнаграждение за „изключително неадекватно, дискриминационно, обидно и незаконосъобразно“. Заявява, че притежава диплома за завършено висше образование по специалност „Право“, степен „Магистър“, издадена от Бургаски свободен университет и работи по специалността си вече осем години като държавен служител. Жалбоподателката посочва практика - решения на ВАС във връзка с признака „лично положение“, посочва чл. 23, т. 2 от Всеобщата декларация за правата на човека на ООН, според който „Всеки човек, без каквато и да е дискриминация, има право на равно възнаграждение за равен труд“, посочва и Конвенция № 111 на Международната организация на труда, относно дискриминацията в труда професиите, 1958г. Отправя искане към КЗД да бъде актуализирано основното ѝ месечно възнаграждение, което според нея е определено от председателя на агенцията като не е съобразено с Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. Счита, че е налице пряка и/или непряка дискриминация „при“ или „по повод“ изпълнение на пряка административна дейност по признак „лично положение“.

Извършено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което по случая е изискано становище и информация от председателя на Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“.

В писмено становището вх. №11-00-145/22.06.2020 г. председателят на Държавна Агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“ потвърждава, че жалбоподателката е назначена като държавен служител при условията на чл.15 във

връзка с чл. 12, ал. 1 от Закона за държавния служител със Заповед №ЧР-12-1-3/10.01.2012 г. на председателя на Държавна Агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“ /ДРВВЗ/ на длъжност „младши юриконсулт“, с основна месечна заплата в размер на 426 лв. и място на работа Териториална дирекция „Държавен резерв“ [населено място], към Главна дирекция „Държавен резерв и военновременни и задължителни запаси“ /ГД ДРВВЗЗ/ при ДА ДРВВЗ. След това е преназначена, на основание чл. 82, ал. 1 от ЗДСл. със Заповед №ЧР-12-1-13/05.03.2014 г. на председателя на ДА „ДРВВЗ“, с основна месечна заплата в размер на 560 лв. в същата териториална дирекция. Със Заповед №ЧР-16-1-200/16.03.2017 г. на главния секретар на ДА „ДРВВЗ“ на жалбоподателката е определена основна месечна заплата в размер на 580 лв. Председателят на ДА ДРВВЗ не оспорва, че по силата на писмено споразумение от 19.09.2017 г., сключено между председателя на ДА ДРВВЗ, изпълнителния директор на Агенция по рибарство и аквакултура /ИАРА/ и жалбоподателката, на основание чл.81б от ЗДСл. Ч. била преместена на държавна служба в ИАРА, на длъжност „юриконсулт“, с основна месечна заплата в размер на 1000 лв., за срок до 4 години. Посочва, че с писмо вх. № 4671/17.12.2019 г. по описа на агенцията от изпълнителния директор на ИАРА - орган по назначаването на приемащата администрация, е направено искане да бъде прекратено предсрочно изпълнението на длъжността „юриконсулт“ от жалбоподателката. По този повод е издадена заповед №ЧР-12-1- 69/23.12.2019 г. от зам.-председателя на ДА ДРВВЗ, временно изпълняващ длъжността председател, съгласно посочена заповед, за прекратяване на преместването на жалбоподателката, считано от 06.01.2020 г. и е наредено същата да заеме предишната си длъжност „старши юриконсулт“ в ТД ДР, [населено място] при ДА ДРВВЗ. С оглед на това е издадена Заповед № ЧР-16-1-1/28.01.2020 г. на главния секретар на ДА „ДРВВЗ“, с която е увеличена заплата на жалбоподателката, на основание чл. 67, ал. 5, т. 5 от ЗДСл. в размер от 622 лв. Твърди се, че във връзка с Постановление №381/30.12.2019 г. за изпълнение на държавния бюджет на Р. България за 2020 г. тази заповед е отменена и е определен нов размер на основната месечна заплата на жалбоподателката - 628 лв. На основание заявление, рег. №316-1/10.02.2020 г. по отношение на жалбоподателката, на основание чл.103, ал.1, т.1 от ЗДСл., е издадена заповед №ЧР-30-1-5/14.02.2020 г. на гл. секретар на ДА „ДРВВЗ“, оправомощен съгласно посочена заповед, с която е прекратено служебното правоотношение с нея по взаимно съгласие. По оплакванията за допуснатата дискриминация и във връзка с други посочени оплаквания се заявява: Твърдението на жалбоподателката, че споразумението е прекратено без нейно знание и съгласие и тя е върната обратно в ТД „Държавен резерв“ - Б. е напълно грешно, тъй като уведомяване на служителя в случая не се изисква съгласно чл. 81б, ал. 5 от ЗДСл. В този случай няма значение волята на служителя за прекратяване на преместването. Счита за правно ирелевантна посочената от жалбоподателката заповед на изпълнителния директор на ИАРА, с която ѝ е наложено дисциплинарно наказание относно определения размер на основната месечна заплата, след завръщането ѝ на предишната длъжност. Заявява, че не е допуснатата дискриминация при определянето на основната месечна заплата за заеманата от жалбоподателката длъжност „старши юриконсулт“, защото тя е увеличена, съгласно чл. 76, ал. 5, т. 5 от ЗДСл., респ. чл. 11, ал. 1, т. 5 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация /НЗСДА/ - при завръщане на служител, изпратен в друга администрация по реда на чл. 81б от същия закон. Посочва, че съгласно чл. 16, ал. 2 от Наредбата при определяне на

размера на увеличението в случаите по чл.11, ал.1, т.5 се отчита получената в приемащата администрация годишна оценка за изпълнение на длъжността, като се прилага съответно чл. 12 от Наредбата. Заявява, че жалбоподателката е получила годишна оценка „изпълнението отговаря не напълно на изискванията“, поради което максимално допустимото увеличение, съгласно чл. 12, ал. 2, т. 1 от Наредбата, следва да е до 2% и именно с оглед на изложените основания, на жалбоподателката е определено възнаграждение в размер на 622 лв. Заявява, че видно от Заповед №ЧР 16-1- 200/16.03.2017 г. служителката е получавала възнаграждение в размер на 580 лв. за заеманата от нея длъжност „старши юрисконсулт“ преди да бъде преместена в ИАРА. В становището се твърди, че в конкретния случай размерът на индивидуалната основна месечна заплата на Ф. Ч. е съобразен с нормата на чл. 11, ал. 5 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация /НЗСДА/ и чл.16, ал.2 от НЗСДА в редакцията на ДВ, бр. 5 ат 2019 г. в сила от 01.01.2019 г., във връзка с чл.12 от същата Наредба. Изказва твърдение, че анализът на нормативната уредба показва, че към 07.02.2020 г. разпоредбата на чл. 16, ал.2 не е давала възможност на органа по назначаване да увеличава индивидуалните основни месечни заплати в случаите на чл.11, ал. 1, т. 5 от Наредбата, при спазване изискванията на ЗЗДискр., както това е предвидено в случаите на чл. 11, ал. 1, т. 4 от Наредбата в редакцията на ДВ, бр.5 от 2019 г., в сила от 01.01.2019 г. и ДВ, бр. 18 от 2020г., в сила от 28.02.2020г. Поради това счита, че жалбоподателката е получила нормативно определеното в ЗДСл. и НЗСДА увеличение на индивидуалната основна месечна заплата, съобразено с получената в приемащата администрация годишна оценка за изпълнението на длъжността която заема, като е приложен съответно и чл.12 от НЗСДА. Предвид изложеното счита, че заявеното от жалбоподателката твърдение за наличие на дискриминация по признак „лично положение“ спрямо нея поради неправилно определен размер на основната ѝ месечна заплата за заеманата от нея длъжност „старши юрисконсулт“ за неоснователно и необосновано.

Общо взето, спор по изложените факти, както от Ф. Ч., така и от председателя на ДА „РВВЗ“ не е налице по делото и съдът приема, че същите се установяват по безспорен начин.

Страните са уведомени, че проучването е приключило и на основание чл. 59, ал. 3 от ЗЗДискр., им е дадена възможност да се запознаят със събраните по преписката материали, след което същата е насрочена за разглеждане в открито заседание, за датата на което страните са редовно уведомени. Проведени са три открити заседания. На първото открито заседание съставът взема решение преписката да бъде изпратена на председателя на КЗД за изготвяне на ново разпореждане, с което преписката да се разпредели на състава, който има компетентности да разглежда преписки с претенции за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Във второто открито заседание, съставът задължава ответната страна да предостави допълнителни писмени доказателства. На третото открито заседание съставът счита, че преписката е изяснена от фактическа страна, поради което същата е обявена за решаване.

От правна страна съставът на КЗД приема следното:

Сочи, че съгласно чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. работодателят осигурява равно

възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, а съгласно ал. 2, алинея 1 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. От изложеното съставът приема, че ответната страна в качеството на работодател не е изпълнил разпоредбата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., с което Ф. Ч. е третирана по-неблагоприятно в сравнение с останалите служители заемачи длъжността „старши юрисконсулт“. Съставът установява, че е налице неравенство в трудовото възнаграждение, получавано от жалбаподателката. При нарушение на чл. 14 не се изисква признак, като то представлява самостоятелно нарушение на Закона за защита от дискриминация. Във второто открито заседание по преписката провело се на 08.02.2022 г. заседаващият състав задължава ответната страна следното:

„ЗАДЪЛЖАВА ответната страна по точка 1 да представи поименно щатно разписание на служителите в Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“ към датата на подаване на жалбата пред Комисията. Сочи, че въпреки задължението да представят исканите документи, ответната страна е предоставила единствено 6 броя длъжностни характеристики - за длъжност „старши юрисконсулт“ в ТДДР Б. - 1 бр., за длъжност „старши юрисконсулт“ в ТДДР В. Т. - 1 бр., за длъжност „старши юрисконсулт“ в ТДДР В. - 1 бр., за длъжност „старши юрисконсулт“ в ТДДР П. - 2 бр. и за длъжност „главен юрисконсулт“ в ТДДР Б. - 1 бр. Тъй като ответната страна не е изпълнила задължителното указание на състава и не е представила исканата информация, която е от съществено значение за изясняване предмета на спора, съставът счита, че ответната страна не е изпълнила разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. Съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. в производството за защита от дискриминация, 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 нарушен. Сочи се, че от събраните по преписката писмени и гласни доказателства се установява, че ответната страна не доказва, че принципът на равно третиране не е нарушен. От предоставените от ответната страна длъжностни характеристики, заседаващият състав установява, че разработената на 19.04.2019 г. длъжностна характеристика за длъжност „старши юрисконсулт“ в ТД „Държавен резерв“ П. има вменени преки задължения в 20 точки, а разработената на 01.10.2019 г. длъжностна характеристика за длъжност „старши юрисконсулт“ в ТД „Държавен резерв“ Б. има вменени преки задължения в 22 точки. За сравнение, съставът следва да отбележи, че съгласно длъжностната характеристика, разработена на 25.02.2019 г. длъжностна характеристика, лицата заемачи длъжността „главен юрисконсулт“ в ТД „Държавен резерв“ Б. имат 21 задължения. От изложеното се установи, че главният юрисконсулт в ТД „Държавен резерв“ Б. има по-малко преки задължения в сравнение със старшия юрисконсулт в ТД „Държавен резерв“ Б.. Съставът следва да отбележи, че ответната страна е предоставила длъжностни характеристики за „старши юрисконсулт“ в ТД „Държавен резерв“ В. и в ТД „Държавен резерв“ В. Т., които са разработени преди доста време, а именно: за В. - разработена на 16.07.2012 г. с преки задължения в 33 точки и за В. Т. - разработена на 27.02.2013 г. с преки задължения в 26 точки.

От правна страна:

Процесното решение е издадено при спазване на административнопроизводствените правила, от компетентен орган, в съответствие с материалните норми.

Настоящият съдебен състав като прецени фактите, установени по делото, намери, че обжалваното решение е незаконосъобразно поради неправилно приложение на материалния закон.

Законосъобразността на административния акт се преценява към момента на издаването му. Съгласно чл. 59, ал. 2, т. 4 от АПК същият следва да съдържа фактическите и правните основания за издаването му. Първите са необходим реквизит на акта и липсата им го опорочава съществено. Липсата на фактически основания представлява винаги съществено административнопроизводствено нарушение, водещо до отмяна на административния акт. Обратно, макар и да е административнопроизводствено нарушение, непосочването или погрешното посочване в акта на правното основание за издаването му не е съществено такова при условие, че актът съдържа фактическите основания за издаването си. В случая волята на органа относно упражненото от него право е ясна, а последващият контрол по приложението на закона спрямо посочените факти е изцяло допустим и възможен.

Съгласно чл. 4, ал. 1 – 3 от З.З.Д.:

„1. Забранена е 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.

(2) 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.

(3) 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.“

Съгласно чл. 5.: „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.“

Съгласно § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. "Тормоз" е 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, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

За да е налице пряка дискриминация, съобразно определението на чл.4, ал.1 от ЗЗД, следва разликата в третирането да е на основата на защитен признак, както и да е налице причинно-следствена връзка между защитения признак и по-неблагоприятното третиране на жалбоподателя.

В случая, в процесното решение е прието, че налице нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗД,

съгласно който:

Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Алинея 1 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.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г.) 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.“

Предвид на установените по – горе факти, настоящият състав на съда приема, че липсва осъществена пряка или непряка дискриминация по отношение на Ф. Ч.. Не се споделя на първо място съображението, изложено в решението, че е установено неравно третиране по отношение на заплащането ѝ в сравнение с лица, заемащи същата длъжност – „старши юрисконсулт“ в ДА „ДРВВЗ“. На първо място, конкретни твърдения за точен размер на заплати, разминаващи се сериозно с нейната, в жалбата не се правят. В този смисъл, не е приложимо правилото на чл. 9 от ЗЗД за разместената доказателствена тежест по отношение на определяне размера на възнаграждението на дискриминационен признак и в силно занижен спрямо други служители със същите задължения размер. Останалите мотиви на органа, касаещи обема на задълженията, включени в длъжностните характеристики са изцяло ирелевантни по спора. Такива твърдения не се излагат в жалбата от една страна и от друга, същите са неотнормирани към размера на труд. възнаграждение.

На следващо място, следва да се има предвид, че възнаграждението на Ч. е определено със заповед Заповед № ЧР-12-1-69/23.12.2019 г., издадена от председателя на ДА „ДРВВЗ“, с която е възстановена на работа. Тази заповед представлява стабилен индивидуален административен акт. Същата не е обжалвана от жалбоподателката, влязла е в сила и следва да се счита за правилна и законосъобразна. С тази заповед, както и с всяка следваща се определя съответното възнаграждение и за жалбоподателката съществува законен способ за оспорването ѝ по АПК и респ. за установяване нейното противоречие с чл. 14 от ЗЗД. В настоящото производство такива правомощия за инцидентен съдебен контрол не са предоставени на съда. В още по-малка степен това е възможно за адм. орган.

По делото не се установиха посочените от адм. орган в процесното решение действия на адм. орган по определяне на възнаграждение в противоречие с чл. 14 от ЗЗД от страна на председателя на Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“ и които да бъдат определени за пряка или непряка дискриминация.

Съдът намира, че по делото липсват каквито и да било данни за осъществена дискриминация по посочения признак от привличения в производството пред КЗД ответник и жалбоподатели в настоящото производство.

Съдът намира, че процесното решение е неправилно и незаконосъобразно, поради което същото подлежи на отмяна.



По делото е налице своевременно направено искане за присъждане на разноски, като такива следва да се присъдят на жалбоподателя, на осн. чл. 143, ал. 1 от АПК, а именно: сума в размер на 100 лева за юриск. възнаграждение.  
Водим от горното, АССГ, 33-ти състав, Второ отделение,

**РЕШИ:**

ОТМЕНЯ, по жалба на председателя на Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“,

РЕШЕНИЕ № 286 от 01.06.2022 г. по преписка № 43/2020 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/;

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“, сума в размер на 10 лева;

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на С. П. М. от [населено място], сума в размер на 100 /сто/ лева разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване в 14-дневен срок от съобщаването му на страните с касационна жалба пред Върховен административен съд.

**СЪДИЯ:**