

РЕШЕНИЕ

№ 39477

гр. София, 26.11.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 68 състав, в публично заседание на 19.11.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Вяра Русева

при участието на секретаря Елеонора М Стоянова, като разгледа дело номер **9179** по описа за **2025** 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 Директора на Агенция „Митници“ срещу Решение № 213 /15.07.2025г. по преписка № 45/2024г. по описа на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) с което:

установява, че жалбоподателят с определяне в процесния период 1.03.2021г до 31.12.2023г на по-нисък размер на основната месечна заплата на Х. С. Н. в сравнение с останалите служители на същата длъжност „старши инспектор“, ТД на Агенция „Митници“ С., изпълнявали служебните си задължения в Митническо бюро Български разменно-сортировъчен център /МБ БРСЦ/е осъществил неблагоприятно третиране по признак „лично положение“ което представлява пряка дискриминация по чл.4 ал.2 вр с ал.1 от ЗЗДискр спрямо Х. С. Н., като е осъществил нарушение на чл. 14 от ЗЗдискрм, чрез неосигуряване на равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд

налага на осн. чл.80 ал.3 вр с ал.1 от ЗЗД на жалбоподателя глоба в размер на 500 лв. за това, че в процесния период в качеството му на ръководител на ЮЛ-работодател не изпълнил задължението си по чл. 14 от ЗЗДискрм да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд на Х. С. Н.

дадено е задължително предписание по чл. 47 т.4 от ЗЗидскрм на жалбоподателя определен е на осн чл. 67 ал.2 от ЗЗидскр срок за предприемане мерки за изпълнение дадените предписания

Обосновава подробни доводи за незаконосъобразност на решението. Началният

момент на процесния период не съвпадал с възстановяването на работа на Х. Н. през 2011г след незаконното му уволнение. Не била извършена дискриминация, тъй като основната месечна заплата била определена при назначаването на служителя, съответно възстановяването му на служба след незаконното уволнение. През процесния период бил увеличаван размера ѝ в рамките на максимално нормативно допустимите размери. Причина за по-ниския размер е по-ниските темпове на растеж на заплатата въз основа на годишните оценки, доколкото същите не били много високи. Директорът бил длъжен да определи възнаграждението в размер съответстващ на оценката. Моли да се отмени решението. Изразява несъгласие с размера на наложената глоба. Претендира юрисдикционно възнаграждение.

Ответникът – Комисия за защита от дискриминация, чрез процесуалния си представител оспорва жалбата и моли да се отхвърли като неоснователна.

Заинтересованата страна – Х. С. Н. чрез процесуалния си представител оспорва жалбата и моли да се отхвърли.

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, 68 – ти състав приема за установено от ФАКТИЧЕСКА и ПРАВНА СТРАНА следното:

Жалбата е процесуално допустима, подадена при надлежно упражнено право на оспорване, от активно легитимирано лице, имащо правен интерес от оспорването чиито права и законни интереси са засегнати от оспорения акт.

Производството пред административния орган е образувано по жалба с вх. № 44-00-646 от 21.02.2024 подадена от Х. С. Н. срещу Директора на Агенция Митници с оплаквания за осъществена дискриминация по признак „лично положение” и претенция за нарушение на чл.14 от ЗЗДискрм. По същество твърдяната дискриминация според Х. Н. се изразява в разлика в заплащането /основно възнаграждение и допълнителни плащания/, като е получавал по -нисък размер възнаграждения в сравнение с тези на останалите служители заемачи същата длъжност, което се дължало на това, че бил възстановен на работа след успешно проведен съдебен процес за незаконно уволнение срещу работодателя.

След постъпване становище от ответната страна, ведно с допълнение към него и писмени приложения, проведени открити заседания, КЗД е постановила оспореното решение с което:

установява, че Директорът на Агенция Митници с определяне в процесния период 1.03.2021г до 31.12.2023г на по-нисък размер на основната месечна заплата на Х. С. Н. в сравнение с останалите служители на същата длъжност „старши инспектор“, ТД на Агенция „Митници“ С., изпълнявали служебните си задължения в Митническо бюро Български разменно-сортировъчен център /МБ БРСЦ/е осъществил неблагоприятно третиране по признак „лично положение“ което представлява пряка дискриминация по чл.4 ал.2 вр с ал.1 от ЗЗДискр спрямо Х. С. Н., като е осъществил нарушение на чл. 14 от ЗЗДискрм, чрез неосигуряване на равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд

налага на осн. чл.80 ал.3 вр с ал.1 от ЗЗД на Директора на Агенция Митница глоба в размер на 500 лв. за това, че в процесния период в качеството му на ръководител на ЮЛ-работодател не изпълнил задължението си по чл. 14 от ЗЗДискрм да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд на Х. С. Н.

дадено е задължително предписание по чл. 47 т.4 от ЗЗидскрм на жалбоподателя определен е на осн чл. 67 ал.2 от ЗЗидскр срок за предприемане мерки за

изпълнение дадените предписания

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. Жалбата на Х. Н. е разгледана от компетентен състав по см. на чл.48 ал.2 т.3 от ЗЗДискрм във връзка с твърденията за осъществена дискриминация по признак „лично положение“ по см. на чл.4 ал.1 от ЗЗДискрм. Налице е съответствие между лицата, които са присъствали на проведеното последно заседание, и тези, които са се подписали под крайния за производството акт.

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, КЗД е извършила сравнение за процесния период 1.03.2021г до 31.12.2023г /през който Х. Н. твърди, че е неравно третиран/ между получаваните трудови възнаграждения на служителите на длъжност „старши инспектор“, между които и Х. Н. в ТД на Агенция „Митници“ С., изпълняващи служебните си задължения в Митническо бюро Български разменно-сортировъчен център /МБ БРСЦ/, доколкото тези служители работят на една длъжност и са с еднакви длъжностни характеристики, като е констатирала, че има разлика в получаваните трудови възнаграждения, като това на Х. Н. е по-ниско през годините в сравнение с другите служители, също така на Х.Н. е определян по-нисък размер допълнително възнаграждение за постигнати резултати в сравнение с другите служители. Това представлявало нарушение на чл. 14 от ЗЗДискрм. Няма доказателства в подкрепа тезата на ответната страна, че разликата в трудовите възнаграждения се дължала на обема и качеството на реално изпълняваните от съответните служители служебни задачи и функции. Директорът на Агенция Митници бил осъществил пряка дискриминация по признак „лично положение“ по см на чл.4 ал.1 от ЗЗДискрм, доколкото правото на упражняване на труд е елемент от „личното положение“ по см. на посочената разпоредба.

С оглед твърденията на Х. Н. в жалбата си до КЗД, основният спор се свежда до разрешаването на въпроса дали по-ниският размер на получавано трудово възнаграждение /основно и допълнително/ през процесния период 1.03.2021г до 31.12.2023г в сравнение с това на останалите служители заемащи същата длъжност представлява нарушение на чл.14 от ЗЗДискр и осъществена дискриминация по см на чл.4 ал.1 от ЗЗДискрм. По същество твърдяната дискриминация се изразява в разлика в заплащането, а именно в размера на основното и допълнително възнаграждение, което Х. Н. като старши инспектор е получавал през съответния период. Тук следва да се отбележи, че е необходимо да се прави разграничение между основно и

брутно възнаграждение. Основното възнаграждение е това трудово възнаграждение, което се дължи от работодателя за изпълнение на уговорената трудова функция при нормална продължителност на работното време и нормални условия на труда. При преценка дали е налице дискриминационно отношение се взема предвид именно основното възнаграждение на работника или служителя, а не брутното такова, в което се включва и допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа. / Виж Р № 8507 13.07.2021 по дело № 3974/ 2021г на ВАС, Решение № 11403 от 2.09.2013 г. на ВАС по адм. д. № 11793/2010 г., VII отд. и др/ Следователно, релевантно в случая е основното възнаграждение. Спорният въпрос по делото се свежда до извършване преценка дали Х. Н. и колегите му заемачи същата длъжност в процесния период осъществяват труд с еднаква ценност и равна ползност, съобразно действителното естество на работата, в това число характера на работата, степента на отговорност, нивото на необходимата подготовка и квалификация, за което да получават равно заплащане.

Съгласно чл.4, ал.2 от ЗЗДискримин. 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. 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 България е страна. В разпоредбата на § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискрм е дадено определение на понятието "неблагоприятно третиране", а именно 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.

Следователно, дефинираните в § 1, т. 7 от ДР на ЗЗдискр във връзка с чл.4 ал.2 от ЗЗДискрм. елементи на осъществяването на пряка дискриминация 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- поставяне в неблагоприятно положение 4.) причинно-следствена връзка между тях, като при всички случаи се изисква сравнител. Необходима е преценка дали са фактическите обстоятелства, които да съответстват на хипотезата на приложимата правна норма. За да се приеме, че е осъществена дискриминация следва да са осъществени всички елементи от посочения фактически състав.

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 България е страна.

Правилото за получаване на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд е въведено от законодателя като задължение на работодателя в разпоредбата чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., според която работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Еднакъв е трудът, който се полага от различни лица, притежаващи работна сила еднаква по качествени показатели, каквито са: умения, сръчности, квалификация, способности(умствени и физически), вкл. сила, и др. Равностоен е трудът, който се полага от различни лица, чиято работна сила е с различен квалификационен профил, т. е. при различна професия и специалност, те изпълняват различна по характер работа, като положения от тях

различен по характер труд обаче притежава равна ценност и полезност, определима от условията, при които се полага съответния вид труд, изразходвана работна сила за единица време, еквивалентност в квалификацията и др.

По същество твърдяната дискриминация според Х. Н. се изразява в разлика в заплащането, като е получавал по -нисък размер възнаграждения в сравнение с тези на останалите служители заемачи същата длъжност, което се дължало на това, че бил възстановен на работа през 2011г след успешно проведен съдебен процес за незаконно уволнение срещу работодателя.

Няма спор, че със Заповед от 5.08.2011г на директора на Агенция Митници въз основа на съдебно решение № 8079 от 8.06.2011г на ВАС, Х. Н. е възстановен на длъжност „старши инспектор“ в Агенция Митници. Няма спор и, че през процесния период 1.03.2021г до 31.12.2023г има разлика в получаваните трудови възнаграждения /основно и допълнително/ като това на Х. Н. е по-ниско през годините в сравнение другите служители на длъжност „старши инспектор“, между които и Х. Н. в ТД на Агенция „Митници“ С., изпълняващи служебните си задължения в Митническо бюро Български разменно-сортировъчен център /МБ БРСЦ/, доколкото тези служители работят на една длъжност и са с еднакви длъжностни характеристики. Обоснова се по-горе, че релевантно за преценка налице ли е дискриминация е разликата в размера на основното възнаграждение /а не допълнителните плащания/.

За да е налице дискриминация по см. на чл.4, ал.2 от ЗЗДискрим. е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма. Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 ЗЗДискр. (Виж 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.) 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. (Виж Р № 2031 ОТ 10.02.2012 Г. ПО АДМ. Д. № 2055/2011 Г., VII ОТД. НА ВАС).

В случая КЗД е приела, че правото на труд, в т.ч. правото да се получава възнаграждение за упражненото право на труд се включва в обхвата на защитения признак „лично положение“. Според съда обаче, това не е конкретен белег на личността на Х.Н., който да е присъщ само на него и който да го отличава от останалите субекти и именно поради наличието на който се е стигнало до установеното от КЗД неравно третиране. Правото на труд не е защитен признак, както и не се причислява към признаците "лично" положение, доколкото не представлява присъщ личностен белег / Р № 9703 ОТ 09.09.2024 Г. ПО АДМ. Д. № 4821/2024 Г., V ОТД. НА ВАС /. Такъв според съда е „възстановен на работа след незаконно уволнение“. По -ниския размер възнаграждение не е заради правото му на упражняване на труд само по себе си. Х. Н. в жалбата си до КЗД въз основа на която е инициирано производството пред адм. орган твърди, че получава по-ниско възнаграждение от останалите си колеги, като причината за това била, че е възстановен на работа след признато по съдебен ред незаконно уволнение. /л. 30 от делото, втори абзац

от жалбата/. Тоест, според неговите твърдения по-ниският размер на възнаграждение е получаван, тъй като е бил уволнен и впоследствие възстановен на работа след като уволнението е признато за незаконно по съдебен ред. Именно „възстановяване на работа след признато по съдебен ред уволнение за незаконосъобразно“ се включва в състава на защитения признак „лично положение“. В случая като присъщо качество на личността е факта на възстановяване на работа след признато по съдебен ред уволнение за незаконосъобразно и този факт изпълва съдържанието на признака лично положение. Т.е. упражняването на субективното право на съдебна защита при незаконно уволнение е значим, обективен, същностен белег. Става въпрос за основно човешко право - правото на защита. Самото съдържание на правото на защита означава призната от закона, а следователно от държавата и всички правни субекти, възможност за самостоятелни активни действия, на които не само не трябва да се пречи, но които трябва да се зачитат от всички, разбира се когато са в границите на Конституцията и законите. Всеки гражданин има право на защита, което значи, че има право по своя преценка да го упражни без за него от този факт да настъпят други, освен предвидените като резултат от защитата последици. Основното право на защита е иманентна характеристика на правния статус на всеки гражданин от момента на неговото раждане до смъртта му и неговото упражняване означава гаранция за другите му права. Т.е. по своята същност упражняването на универсалното субективно право на защита е относим във всички сфери признак на личността, който може да бъде съдържание на защитения признак "лично положение".

За да се приеме, че е налице пряка дискриминация е необходимо да съществуват доказателства, които създават обосновано предположение за вероятно осъществяване на неравно третиране поради защитен признак. Т.е. необходимо е да съществуват доказателства, които са достатъчна индиция, че съпоставимите лица, които не са носители на защитения признак, са третирани по-благоприятно, за да може да се презумира, че именно защитения признак /възстановен на работа след признато по съдебен ред незаконно уволнение/ е причината за неравното третиране. КЗД е извършила сравнение на база получавани трудови възнаграждения на служителите на длъжност „старши инспектор“, между които и Х. Н. в ТД на Агенция „Митници“ С., изпълняващи служебните си задължения в Митническо бюро Български разменно-сортировъчен център /МБ БРСЦ/, доколкото тези служители работели на една длъжност и са с еднакви длъжностни характеристики, като е констатирала, че в действителност получаваното от Х. Н. възнаграждение е по-ниско в сравнение с тяхното в процесния период. Тези лица могат да служат като сравнение, тъй като не са носители на защитения признак „възстановяване на работа след признато по съдебен ред незаконно уволнение.“ Според съда обаче, не е достатъчно да се сравни само възнаграждението на Х.Н. с това на лицата заемащи същата длъжност в МБ БРСЦ, а следва да се изследва и *основанието*, на какво се дължи разликата във възнагражденията. Лицата заемащи посочената длъжност са постъпвали на работа през различно време, при действието на различни нормативно определени методики, които са довели до разлика в определянето на основните трудови възнаграждения. Методиките за формиране на индивидуалните основни работни заплати са претърпели промени през годините, като различните нормативно определени методики са довели до разлики в заплащането на служителите заемащи длъжност “старши

инспектор“ в процесния период. Възнаграждението на Х.Н. през процесния период е функция /резултат/ от определения основен размер възнаграждение при възстановяването му на длъжност през 2011г. ведно с последвалите увеличения. Липсват доказателства, че е налице друга, освен сочената причина за по-ниския размер възнаграждение получаван от Х. Н. през процесния период. Също така, Директорът на Агенция Митници при определяне възнаграждението следва да спазва нормативно установените размери обвързани от оценката на служителя, която видно от представените по делото доказателства не е максимална през годините за процесния период /същият е получавал и оценка „добри резултати“-1, 30/. Ето защо и размерът на основната заплата се е увеличавал в по-малки размери в сравнение с други служители заемащи същата длъжност, които са получавали по –високи оценки за постигнати резултати. Безспорно е, че начина на определянето на възнаграждението е диференциран, обусловен от оценката на изпълнението. Тези условия са предварително известни и показателите са еднакви за всички лица от съответната група /на същата длъжност, изпълняващи служебните си задължения в МБ БРСЦ/. При това, съдът прави извод, че по- ниското възнаграждение не е следствие на упражнено субективно и целенасочено действие /акт/ спрямо заинтересованата страна, а условията са обективно наложени /нормативни изисквания/, прилагани еднакво спрямо всички лица от съответната група. Не са налице данни за различно третиране на Х. Н. в сравнение с останалите на същата длъжност в същото МБ БРСЦ. Актът на дискриминация, независимо дали е обективиран в действие или бездействие следва да е осъществен от един или няколко субекта и да бъде насочен спрямо определена категория лица, от която някои да са дискриминационно третирани на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск. Както се посочи, релевантно е да се сравняват не само размерите на трудовите възнаграждения, а обстоятелствата, които определят това различие. За пълнота, КЗД е следвало да събере доказателства и изложи мотиви за сравняване с друго лице, което също е било уволнявано и възстановено на работа със съдебно решение, или да е уволнявано, но чието възнаграждение да е актуализирано през процесния период /Решение № 10197 от 2.07.2019г по адм д 10546/ 2018г на ВАС/, с оглед твърденията в жалбата на Х. Н. до КЗД, че всички служители които са били уволнени и впоследствие възстановени на работа били получавали по-ниски по размер възнаграждения. Обективираният от директора на Агенция Митници подход по никакъв начин не поставя в по-неблагоприятно положение заинтересованата страна. Не всяко несъгласие с нормативно установени правила имащи значение за определяне размера на възнаграждението, следва да се третира като проява на дискриминация под някоя от формите, посочени в закона.

Не без значение е и факта, че от възстановяването на длъжност на Х. Н. през 2011г. до началото на претендиращия процесен период 1.03.2021г до 31.12.2023г за който се твърди осъществена дискриминация, поради получавано по- ниско трудово възнаграждение са изминали около **десет години**, тоест продължителен период от време и основанието за определянето на основното възнаграждение се основава на база нормативни актове обвързващи размера на възнаграждението и с оценката от изпълнението, тоест е резултат от множество обективно наложени фактори. Получаваното по -ниско основно възнаграждение през процесния период 1.03.2021г до

31.12.2023г не е пряко обусловено от възстановяването през 2011г. на работа на Х. Н.. От тогава е изминал продължителен период от време /10 години/, от което може да се направи извод, че то не е в пряка-причинно следствена връзка с действията на директора по определяне размера на основното възнаграждението. Определяне размера на възнаграждението за периода посочен по-горе не следва непосредствено от възстановяването на работа, не е пряка негова последица, не е пряко опосредена. Действията по определяне на размера на възнаграждението за процесния период 1.03.2021г до 31.12.2023г не са предприети непосредствено след 2011г. когато Х. Н. е възстановен на работа. Определянето на по-ниско по размер основно възнаграждение за длъжността на заинтересованата стравна не е преднамерено и целенасочено към него, не е обосновано с това, че е възстановен на работа след признато по съдебен ред незаконно уволнение. Преценка на ръководителя в рамките на предоставените му правомощия по силата на редица подзаконовни нормативни актове /чл. 14 ал.3 от ЗЗДискпм/ за определяне размера на заплатите на инспекторите е да определи основната заплата на Х. Н.. Именно и във връзка с предоставените му правомощия е определил размера на възнаграждението. Действията на директора в този период пряко не могат да бъдат свързани с "дискриминация" на лицето, поради отмяна на уволнението му по съдебен ред и възстановяването му на длъжност. При това положение не би могло да се приеме, че неувеличаването на основното възнаграждение до размера на възнаграждението на останалите му колеги заемащи същата длъжност и с еднакви длъжностни характеристики е обусловено от преднамерено предприети действия. Липсва пряка причинно-следствена връзка, с оглед изминалия продължителен период от време от възстановяването му на работа и наложените през този период нормативни изисквания за определяне размера на възнаграждението. Определянето на възнаграждението не следва директно от възстановяването на работа, а е обусловено и от множество други фактори. /Р 8507 от 13.07.2021г по дело 3974 /2021г на ВАС/. Липсата на един от изискуемите елементи , а именно пряка причинно следствена връзка е достатъчно основание да се направи извод за липса на осъществена спрямо заинтересованата страна дискриминация.

Определянето на по-нисък по размер възнаграждение не е проява на дискриминация под формата на неблагоприятно третиране, доколкото са налице обективни предпоставки за осъществяването му – нормативни изисквания обзързващи директора. Директорът на Агенция Митници е упражнил правомощията си, което не е обусловено от изискването да извършва сравнение с други служители заемащи същата длъжност. Повдигнатият пред КЗД 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. Комисията не прави проверка за законосъобразност на плоскостта на трудовото законодателство, а преценява поведението на директора на Агенция Митници единствено от гледна точка на разпоредбите, забраняващи дискриминация. Споровете свързани с размер на възнаграждение следва да бъдат решени по специалния ред, което не е от компетентността на КЗД. Както се посочи по-горе, релевантно за преценка налице ли е дискриминация е основното възнаграждение, поради което и различието в допълнителните възнаграждения, което се

отразява и на различния по размер брутен доход на всеки от старшите инспектори не е дискриминационно, доколкото не е налице еднакъв, равностоеен труд - за да бъде еднакво заплащан. При преценка дали е налице дискриминационно отношение се взема предвид именно основното възнаграждение на работника или служителя, а не брутното такова, в което се включва и допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа. /Решение № 11403 от 2.09.2013 г. на ВАС по адм. д. № 11793/2010 г., VII отд./

Безспорно е, че възнаграждението на Х. Н. е по -ниско от това на другите служители заемащи същата длъжност в същото митническо бюро, но основанийето за това *не* може да се свърже с възстановяването му на работа през 2011г в резултат признаване за незаконно уволнението му. Не са налице релевантни доказателства, установяващи причинно-следствена връзка между определянето на по -ниския размер възнаграждение и сочения защитен признак. Каза се, че право на директора на Агенция Митници е да определи, при наличието обективни нормативни критерии размера на възнаграждението, като безспорно е , че ще е налице в известна степен диференциран подход. Предвид, че тези условия за залегнали в нормативната база, поради което се известни и предварително оповестени, то показателите са еднакви за всички лица от съответната група. Размерът на възнаграждението не е определен субективно и целенасочено спрямо заинтересованата страна, а условията са обективно наложени в нормативната база, прилагани еднакво спрямо всички лица от съответната група, които изпълват тези условия.

Анализът на доказателствата води до извод, че спрямо Х. Н. не е осъществено неблагоприятно третиране по признак „лично положение“ в който се включва „възстановяване на работа след като уволнението е признато за незаконно по съдебен ред“, което да го отличава от останалите лица, третирани по – благоприятно, и не е установена причинна връзка между поведението на работодателя спрямо него именно във връзка с водения съдебен процес за признаване уволнението му за незаконно. В този смисъл не е достатъчно да се установи различно третиране на определено лице в конкретен случай, а е необходимо да се докаже, че това третиране е извършено съзнателно, като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, която в конкретният случай не се изразява в признак "лично положение ", в обхвата на който се включва „възстановяване на работа вследствие на незаконно уволнение“. Твърденията на заинтересованата страна в тази насока са субективни възприятия, които са житейски оправдани в ситуация на получавано по-ниско по размер възнаграждение. След като условията са регламентирани в нормативен акт и са приложени съобразно установените в нормата материални предпоставки, то те не могат да бъдат квалифицирани като дискриминация. Причинната връзка между защитения признак и акта на работодателя е необходим елемент от фактическия състав на пряката дискриминация. Не всяко решение и всеки акт на работодателя при и по повод спор за възнаграждението е акт на дискриминация, а само това от тях, за което от данните по делото може да се направи обоснован извод, че почива на защитен признак. При липса на такъв, спорът между страните следва да се реши по друг ред.

Ето защо не е налице осъществена пряка дискриминация по см на чл.4 ал.1 от ЗЗдискрм, не е осъществен специалния състав на пряка дискриминация по см на чл.14 от

ЗЗДискрм.

Предвид липсата на установени нарушения, то не е следвало и да се налага и глоба на осн. чл.80 ал.3 от ЗЗДискрм и да се дават задължителни предписания.

По изложените съображения, съдът намира решението на КЗД 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 жалбоподателя следва да се присъди юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 200 лв., определен съгласно чл.143, ал.1 от АПК вр.с чл. 37, ал.1 от Закона за правната помощ и чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

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

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Решение № 213 от 15.07.2025 г. по преписка № 45/ 2024г на Комисията за защита от дискриминация (КЗД).

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация (КЗД) да заплати на Агенция Митници юрисконсултско възнаграждение в размер на 200 лв.

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

съдия

: