

# РЕШЕНИЕ

№ 7796

гр. София, 19.12.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 37 състав,**  
в публично заседание на 15.11.2022 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Адриан Янев**

при участието на секретаря Кристина Алексиева, като разгледа дело номер **6014** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – чл. 178 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 68, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр).

Образувано е по жалба на М. В. М. срещу Решение № 283 от 31.05.2022 г. по преписка № 14 по описа за 2021 г. на Комисията за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав.

В жалбата се излагат доводи за допуснати съществени нарушения на производствените правила, отнасящи се до събирането на доказателства, което довело до неизясняване на фактическата обстановка. Допълнително развива доводи, че органът не е взел под внимание всички доказателства по делото, както и че не изложил мотиви в акта. Твърди, че е работил като авиоинженер в ДПРВД и му е възложена работа по съставяне на въпроси (тестове), за която е определен кратък непосилен срок с оглед нейната сложност и счита, че същата била извън трудовите му задължения. На останалите служители (авиоинженери) в отдела не е поставена такава задача, с което работата в отдела не била разпределена равномерно, което представлявало неравноправно третиране. Поддържа, че останалите служители (авиоинженери) получавали допълнителни възнаграждения, когато се налагало да извършват такава работа. Допълва, че му е наложено наказание заради изпълнение на възложената задача за съставяне на тестове. Счита, че допълнителното материално стимулиране е еднакво за всички служители в ДПРВД, като през месец ноември 2018 г. и месец септември 2019 г. неоснователно му е намалено, което счита за акт пряка

дискриминация. Твърди за наложено второ наказание през месец септември 2019 г., тъй като на връщане от В. се е отклонил от маршрута (бил е оставен в [населено място]), но пояснява, че на друг служител му е разрешавано това и не е наказван, поради което за наличието на дискриминация по признак „лично положение“. Поддържа, че от деня на постъпване на работа на 24.07.2017 г. е подложен на пряка дискриминация по отношение на заплащането на труда. В тази връзка работната му заплата била занижена със 128 лева за разлика от други служители в ТРЛК „Ч. връх“ и „В.“, където се полагало равностоеен труд. Допълнително поддържа, че само на него след навършен три години стаж, не му е увеличена заплата до 100 % от предвидения в К. размер, което е в разрез с чл. 15 ЗЗДискр.

Ответната страна - Комисия за защита от дискриминация, чрез процесуалния си представител, изразява становище за неоснователност на жалбата. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна – Държавно предприятие „Ръководство на въздушното пространство“ (ДПРВД) , чрез процесуалните си представители, излагат доводи за неоснователност на жалбата. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Административен съд София – град, Второ отделение, 37 – ми състав, след като прецени събраните по делото доказателства, във връзка с доводите и съображенията на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

Административното производство пред Комисия за защита до дискриминация е образувано по жалба вх. № 44-00-3847/16.12.2020 г. на М. В. М., с която се прави оплакване за извършена от работодателя дискриминация, основана на признаците образование, възраст и лично положение (посочва лично отношение), както и за осъществен тормоз на работното място.

В жалбата се твърди, че е заемал длъжността „Авиоинженер“ в ДПРВД, отдел „Комуникации, навигация и обзор“, в сектор ТРЛК „В.“ към Летищен център за обслужване на въздушното движение – [населено място]. На 08.11.2018 г. му е възложена от ръководител сектор ТРЛК - „В.“ да изготви 60 въпроса с отговори в областта на първичния локатор, необходими за изготвянето на тест, като е определен срок за изпълнение на задачата до средата на декември 2018 г. Поддържа, че този срок е непосилен с оглед обема и сложността на задачата. Намира, че възложената работа не е част от длъжностната му характеристика на длъжността „Авиоинженер“. Допълнително въвежда твърдения, че тази задача не е възложена другите служители в отдела и намира, че работата не е равномерно разпределена. Поддържа, че през месец декември 2018 г. му е поставена оценка „С“ за извършената работата през месец ноември 2018 г., което се отразило с понижение от 10 % на получаваното месечно допълнително материално стимулиране (ДМС), изплащано за ноември. Впоследствие се опитвал да получи отговор от съответните началници за поставената оценка, която възприемал като прибрзано наложена санкция, но такъв не получил.

В жалбата се твърди, че е слизал от служебния транспорт на ж. п. гарата в [населено място], когато с негови колеги се прибирали от ТРЛК „В.“ към [населено място]. Това го правил, за да може да се качи на минаващия влак за [населено място], където живее, вместо да хваща влака от [населено място]. Поддържа за незначително отклонение от маршрута на служебния автомобил (800 м. или 10 минути), както и че на други служители е разрешавано това. Счита, че за тези действия му е наложено наказание с поставяне на оценка „С“ за извършената работа през месец септември 2019 г., което се отразило с понижение от 10 % на получаваното ДМС за този месец.

В жалбата до органа се твърди още, че през 2017 г. в сектор ТРЛК „В.“ са назначени седем нови служители – авиоинженери, между които е жалбоподателят. Поддържа, че според Вътрешните правила за работната заплата след натрупване на една година стаж в предприятието, служителят придобива правото да получи 90 % от номиналната заплата за съответната позиция, определена в Колективния трудов договор (К.), което за жалбоподателя се реализирало на 25.04.2018 г. След натрупване на три години стаж се придобива правото на пълна работна заплата в съответствие с К., като на шестимата нови служители е заплата е увеличена, като това не се отнасяло за жалбоподателя.

В жалбата се поддържа за наличието на осъществен тормоз, тъй като не са разгледани възраженията му срещу изготвените оценки за извършената работа през месец ноември 2018 г. и месец септември 2019 г. Допълнително въвежда твърдения за създадени пречки от работодателя за подаване на молба за отпуск.

Въз основа на подадената жалба и с Разпореждане № 151/25.01.2021 г. на Председателя на КЗД е образувана преписка № 14/2021 г. пред административния орган, която е разпределена за разглеждане на Петчленен разширен специализиран заседателен състав.

Държавно предприятие „Ръководство на въздушното пространство“ (ДПРВД) се е възползвало от правото да подаде становище вх. № 16-20-359/26.02.2021 г., с което оспорва жалбата за осъществена дискриминация. В становището се поддържа, че на всички служители от отдела в сектор ТРЛК „В.“ е възложена работата за изготвяне на въпроси и отговори по тест в областта на първичния радар (около 10 – 15 въпроси за всеки служител), която следвало да се извърши до 13.11.2022 г. Поддържа, че М. М. не е изпълнил задачата, поради което му е поставена най – ниската оценка „С“ за месец ноември 2018 г., което на свой ред се отразява на получаваното ДМС за същия месец. Счита, че в предприятието са въведени оптимални маршрути при служебния транспорт и не е допустимо нарушаването им. Жалбоподателят се отклонил от маршрута, тъй като през месец септември 2019 г. е слязъл на ж. п. гарата в [населено място], а това не било единственото отклонение. В тази връзка му била определена оценка „С“ за месец септември 2018 г., което се отразило на изплащаното ДМС. Въвежда доводи, че увеличението на основната работната заплата не се формира единствено от прослужен трудов стаж, а и от предложение на прекия му ръководител във връзка с оценката за изпълнение на трудовите задължения. Оспорва твърденията за създаването на пречки за подаване на молба за отпуск, като счита, че жалбоподателя сам се е поставил в ситуация трудно да подаде молбата. Допълнително развива доводи за липсата на надлежно подадено възражение срещу поставената оценка за месец ноември 2018 г., а за другата оценка е отхвърлено направеното възражение и допълнително поддържа за липсата на правила оценките да се разглеждат от служители, заемащи най – високо ниво в предприятието.

М. М. е подал допълнения към жалбата вх. № 44-00-2134/14.06.2021 г. и вх. № 44-00-4029/08.12.2021 г., с което изразява несъгласие със становището на ДПРВД. Във второто становище (стр. 10) оспорва, че въведените оптимални маршрути не съответстват на съответните правила, които ги регламентират. В същото допълнение (стр. 15) развива доводи за сравнение със служителя П. М., който получил увеличение на заплатата след 3 години стаж за разлика от жалбоподателя. В двете становища се развиват допълнително твърдения за начина на изпълнение на трудови задължения от служителите и други.

ДПРВД също е подало допълнително становище вх. № 16-19-106/01.07.2021 г.

По реда на чл. 60, ал. 1 ЗЗДискр. е изготвен доклад – заключение на докладчика по преписката.

Проведени са три открити заседания, като на първото жалбоподателят счита, че сравнението следва да се направи със служителя П. М., заемаш длъжността „Авиотехник“ в [населено място], по признак възраст и образование, а по отношение на лично положение спрямо всички служители. На второ заседание жалбоподателят поддържа, че служителя П. М. е слизал на ж. п. гарата в Шумен и не му е правена забележка за отклонение на служебния транспорт. На трите заседания са събрани писмените доказателства, представени от страните.

Установява се, че е сключен трудов договор № 27/2017 г. от 20.04.2017 г. между М. М. и ДПРВД, по сила на който жалбоподателят е заемал длъжността „Авиоинженер“, с място на работа: летищен център за О. – В., отдел „К.“, сектор „ТРЛК – В.“. Определен е изпитателен срок от 6 месеца и е определена основна работна заплата в размер на 1162 лева. С допълнително споразумение № 158/31.05.2018 г. към трудовия договор е увеличена основната работна заплата на 1452 лева.

Представена е длъжностна характеристика за длъжността „Авиоинженер - К.“, в която е определено изискване за притежаване на висше образование, с минимална образователно – квалификационна степен „бакалавър“. За длъжността е въведено изискване за притежание на свидетелство за правоспособност по наредба № 1 на М. за техническо обслужване на средствата за У. със степен А, В или С за подквалификационни класове А2, А3, А8, С1 и С4. За изпълнение на длъжността се изискват детайлни познания на конфигурацията и функционалните особености и принципите на действие на: радиолокационни дейности (първичен и вторичен локатор); аеронавигационна телекомуникационна информационна мрежа; измервателна техника; и други техники. Основните задължения са свързани с осъществяване на превантивна, корективна и оперативна поддръжка, наблюдение и контрол на комплекса съоръжения в сектор ТРЛК – В. (първични и вторични радиолокатори; система за първична обработка на радиолокационна информация; система за наблюдение и контрол на радиолокационна информация; антенна система; специализирана измервателна апаратура и много други съоръжения).

По преписката е налична кореспонденция по имейли, от която се установява, че на 29.10.2018 г. на ръководителя на сектор ТРЛК – В. е поставена задача за изготвяне на въпроси за първичния радар във връзка с програма за обучение (Syllabus), като е определен краен срок – средата на декември. С имейл от 21.11.2018 г. жалбоподателят е помолил своите служители да му помогнат да изготви въпроси по програмата за обучение, като посочва, че следвало да изготви 50 – 60 въпроса до средата на декември. С имейл от 10.12.2018 г. жалбоподателят представя въпросите по теста, които е имал задължението да изготви. Следва да се отбележи, че по делото е налично възражение от 15.12.2018 г., подписано лично от жалбоподателя, в което посочва, че на 10.12.2018 г. е изпратил 15 въпроса по теста и че е останал с погрешно впечатление за крайния срок за изпълнение на задачата, който бил 13.11.2018 г., вместо от средата на декември. Също така не е спорно, че ръководителят на сектор ТРЛК – В. устно е възложил задачата на жалбоподателя.

По делото се спори дали всичките въпроси са поставени на жалбоподателя или дали са разпределени между служителите в отдела. Спори се още за съответствието на изпълняваната дейност с обема задължения за длъжността „Авиоинженер“,

определени в длъжностната характеристика, както и дали задачата е изпълнена в срок, но това съдът намира за неотнормено, тъй като е трудовоправен спор, подсъден на гражданския съд, доколкото е свързан с трудовите задължения и няма връзка с антидискриминационното законодателство. Не се спори, че въпросите по теста следва да са около 50 – 60. Съдът намира, че задачата по изготвяне на въпроси и отговори по тест за обучение е възложена на всички служители в отдела. Видно от имейла на 10.12.2018 г. са изпратени въпросите във връзка с поставената задача, а във възражението от 15.12.2018 г. на жалбоподателя се посочва за изпратени 15 въпроса, т. е. признава се, че са изпратени всички въпроси и същите са 15. В тази връзка на жалбоподателя не е поставена за задача да изготви всичките въпроси, а само част от тях.

От приложения индивидуален формуляр от 15.12.2018 г. се установява, че на М. М. е поставена оценка „С“ за начина на изпълнение на трудовите задължения през месец ноември 2018 г. Като мотиви за поставената оценка е посочено неизпълнението на задачата по изготвяне на въпроси по програма за обучение. Жалбоподателят е изразил несъгласие с оценката, а на 15.12.2018 г. са изготвени възражения.

В индивидуалния формуляр е налице утвърждаване на оценката от ръководителя, което е извършено на 31.12.2018 г.

Не се спори, че поставената оценка се отразява на размера (-10%) на ДМС – то, получавано от жалбоподателя са същия месец.

По преписката са представени Правила за организация на автотранспортното обслужване в ДПРВД. В чл. 4, ал. 1 от Правилата е заложено изискването МПС – та да се ползват само за изпълнение на служебни задължения във връзка с дейността на предприятието. В чл. 13, ал. 1 от Правилника се посочва, че за МПС – та се определят месечни лимити за пробег, а според чл. 13, ал. 2 от Правилника се определят оптимални маршрути до обслужващите обекти. Налични (том II, стр. 294 от преписката) са утвърдени оптимални маршрути от обект ТРЛЦ – В. до ЛЦ за О. – [населено място], според които маршрутът не преминава през [населено място].

Не се спори, че на 04.09.2019 г. шофьорът на служебното МПС по молба на жалбоподателя, се е отклонил към ж. п. гарата в [населено място], откъдето М. се е качил на влак за [населено място]. Не се спори за наличието на други подобни случаи. Последвало е съставяне на индивидуален формуляр от 09.10.2019 г., с който на М. М. е поставена оценка „С“ за начина на изпълнение на трудовите задължения през месец септември 2018 г. Като мотиви за поставената оценка е посочено, че на 24.07.2019 г. и 04.09.2019 г. жалбоподателят е настоявал дежурният шофьор да се отклони към ж. п. гарата в [населено място], което е направено въпреки направената устна забележка. Посочено е, че по този начин са нарушени правилата за транспорт от/до работното място.

Жалбоподателят е изразил несъгласие с оценката, а впоследствие е направено допълнително възражение. Същите не са уважени, доколкото във формуляра е отразено утвърждаване на оценката от страна на утвърждаващия ръководител.

Неотнормени са възраженията на жалбоподателя за съответствието на оптималните маршрути с изготвените правила. Изцяло на работодателя принадлежи преценката за това как следва да се изготвят съответните маршрути на служебния транспорт от/до работното място и никой служител няма възможност да черпи права или да счита, че са нарушени права, основавайки се на възраженията срещу утвърдените маршрути. Още по – малко служителите имат право да налагат правила, променящи тези

маршрути, дори да се каса е за незначителни отклонения. От значение е единствено дали за едни служители е позволявано изключение, а за други да е отказвано, като това да е извършвано въз основа на въведените от жалбоподателя признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. В случая пред органа, а и пред съда не се представиха доказателства, от които да е видно, че на други служители е позволявано да се отклоняват от маршрути. По преписката е наличен протокол (л. 152 от делото) от който се установява, че за месец ноември 2018 г. само жалбоподателят е получил оценка „С“ за изпълнение на трудовите си задължения, а останалите служители в сектор ТРЛЦ – В. са получили оценка „В“.

Представен още протокол (л. 154 от делото), според който за месец септември 2018г. само жалбоподателят е получил оценка „С“ за изпълнение на трудовите си задължения, а останалите служители в сектор ТРЛЦ – В. са получили оценка „В“ (с изключение на един служител, който е получил още по – висока оценка „А“).

Представен е Правилник за оценка на индивидуалното трудово изпълнение на работниците в ДПРВД, като в чл. 7 са регламентирани следните видове месечни оценки за изпълнение трудови задължения: „А“ (изпълнение над изискванията), „Б“ (изпълнението отговоря на изискванията) и „С“ (изпълнението е под изискванията). Съгласно чл. 9 от правилника прекият ръководител изготвят месечни индивидуални формуляри за подчинените му служители. Според чл. 14, ал.1 от правилника урежда възможността за възразяване срещу изготвената оценка, а според чл. 14, ал. 3 възражението се разглежда от утвърждаващия ръководител, който може да потвърди или повиши оценката, респ. ДМС – то. Видно от двата индивидуални формуляра се налага извод, че възраженията на жалбоподателя са разгледани, тъй като е налице утвърждаване на поставената оценка, доколкото е налице съответният подпис в края на формуляра. Неоснователни са доводи на жалбоподателя за необходимостта възражението да се разгледа и от други началници, тъй като това не се предвижда със съответните правила.

По преписката е налична кореспонденция по имейли, от която се установява, че жалбоподателят отправял запитване в какъв вид да подаде молбата си за отпуск (писмено и електронно) и до кой служител да я адресира. Същият е получавал съответните отговори от съответните служители на ДПРВД.

По преписката е приложен актуален Колективен трудов договор от 26.03.2020 г., в който е посочено, че размерът на основната работна заплата се определя с трудов договор в съответствие с постигнатите договорености в К. и Вътрешните правила на работната заплата – чл. 39, ал. 1. В чл. 42, ал. 1 от К. е регламентирано, че служител, назначен при условията на чл. 70, ал. 1 КТ (при сок на изпитване, какъвто е случаят на жалбоподателят) се определя начална основна работна заплата (О.) в размер на 90 % от минималната О. за съответната длъжност съгласно ВПРЗ. Според чл. 42, ал. 2 от К. на служителя може да се определи минимална О. за съответната длъжност след придобиване на 1 година трудов стаж в ДПРВД, който е съотносим към заеманата от него длъжност.

Приложени са Вътрешни правила за работна заплата на ДПРВД (ВПРЗ), в които е регламентирано, че след придобиване на 1 година трудов стаж в ДПРВД на работника и служителя се присъжда съответната квалификационна степен по условията на ВПРЗ – чл. 10, ал. 5. Според чл. 12, ал. 2 от ВПРЗ О. се диференцират в квалификационни степени, в зависимост от трудовия стаж и професионалния опит, придобит на работното място и показаните знания и умения и постигнати резултати, което се

извършва по реда на Приложения № 2. В чл. 12, ал. 3 от ВПРЗ следваща квалификационна степен на заплащане може а се присъди след получена годишна оценка на индивидуалното трудово изпълнение (в зависимост от показаните трайни професионални качества, системно изпълнение на задължения и липсата на нарушения на трудовата дисциплина).

В т. 2 от Приложение № 2 към ВПРЗ е регламентирано, че присъждането на квалификационна степен се извършва на базата на професионалния опит, придобит по време на работа на съответното работно място и доказани трайни резултати в пряката трудова дейност, а в т. 7 е регламентирано, че служителят може да премине в първа квалификационна степен след придобит три години трудов стаж (последното не изключва наличието на съответна годишна оценка).

По делото е приложена таблица (том III, стр. 662 от преписката), през месец май 2018 г. е увеличена заплатата на всички служители от сектор ТРЛК – В., а през месец юни същата година само двама са получили допълнително увеличение. През 2019 г. нито един служител от ТРЛК – В. не е получил увеличение на заплатата. През 2020 г. шестима служители са получили увеличение на заплата, като единствено на М. не е увеличена заплатата.

Представено е личното трудово досие на П. М., роден през 1957 г., от което се установява, че същият заема длъжността „Авиотехник“, която съдът намира за сходна с длъжността „Авиоинженер“. Това е така, тъй като видно от представената длъжностна характеристика за заемане на длъжността се изисква същото свидетелство за правоспособност по наредба № 1 на М.. Работата е свързана с еднакви технически съоръжения (радиолокатори, системи за контрол, наблюдение, антенни системи и т. н.).

Последвало е постановяване на оспорваното Решение № 283 от 31.05.2022 г. по преписка № 14 по описа за 2021 г. на Комисията за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав, с което е установено, че ДПРВД не и извършило дискриминация, на основата на признаците лично положение, възраст и образование, под фирмата на тормоз по отношение на М. М., с което се оставя без уважение неговата жалба.

Органът приема, че получените две оценки от жалбоподателя имат финансово отражение само за два месеца (ноември 2018 г. и септември 2019 г.), отнасящо се за получаваното ДМС, което няма постоянен характер и зависи от наличието на предвидените предпоставки. Органът е приел, че жалбоподателят не е изпълнил трудовите си задължения за изготвяне в срок на въпросите по програмата за обучение, които били част от задълженията по длъжностната характеристика. Прието е, че поставената оценка за работата през месец ноември 2018 г. е резултат от неизпълнението на възложената задача. Органът е изложил доводи, че М. е нарушил съответните правила, регламентиращи оптималните маршрути на движение на служебния транспорт, тъй като е настоявал да се отклони към ж. п. гарата в [населено място]. В тази връзка е била поставена оценката „С“ за месец септември 2019 г. Органът не е споделил твърденията на жалбоподателя, че не му е увеличено трудовото възнаграждението. В тази връзка отбелязва, че с допълнително споразумение № 158/31.05.2018 г. заплата е била увеличена. Прието, че според вътрешните правила молбите за отпуски следва да се подават по електронен път, което не е съобразено от жалбоподателя.

В оспорвания акт се съдържат мотиви, според които не е достатъчно само

неблагоприятно третиране, а трябва причината за това а се дължи на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Направен е извод, че не е нарушен принципът на равно третиране.

В съдебно заседание са представени протоколи за месечните оценки и годишните оценки за ТРЛК – В. и ТРЛК – Ч. връх. От месечните протоколи се установява, че М. е получавал месечни оценки „В“ (каквато преобладаващо и другите служители са получавали) с изключение на процесните два месеца.

От годишните оценки за 2018 г. и 2019 г. на служителите в ТРЛК – В. се налага извод, че всички служители са получили оценка „В“ и за двете години, включително и жалбоподателят М., но неговата стойност е най – ниска (5,92). По отношение за 2020 г. отново всички служители в ТРЛК – В. са получили една и съща оценка „В“, но този път стойността на оценката на жалбоподателя не е най – ниска, тъй като е получил 6,00, колкото и още 12 служители.

**При така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:**

Жалбата срещу процесната заповед е подадена в срок по чл. 68, ал. 1 ЗЗДискр., срещу подлежащ на оспорване административен акт, от активно легитимирано лице, адресат на акта, поради което е процесуално допустима.

Разгледана по същество, жалбата е основателна по следните съображения:

Според чл. 146, вр. чл. 168 АПК съдът следва да провери актът издаден ли е от компетентен орган и в предписаната от закона форма, спазени ли са материалноправните и процесуалноправните разпоредби и съобразен ли е актът с целта на закона. При проверката на административния акт, съдът не е обвързан от основанията, въведени от оспорващия.

Обжалваното решение е издадено от компетентен колективен орган по чл. 40, ал. 1, вр. чл. 48, ал. 3 ЗЗДискр. и в пределите на неговата власт по чл. 65 ЗЗДискр. Съгласно чл. 64, ал. 1 ЗЗДискр. решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него. В случая оспореното решение е подписано от всички членове на състава със „за“, поради което безспорно е формирано мнозинство и решението е валидно взето. В тази връзка не е налице отменителното основание по чл. 146, т. 1 АПК.

Мотивите на органа се съдържат единствено на страници 12 и 13 от акта (в останалата част се описват твърденията и доводите на страните), като изложеното не удовлетворява изискването да се посочат фактически и правни основания по смисъла на чл. 66, т. 2 ЗЗДискр.

Единият от дискриминационните актове, изложени в жалбата до органа, се отнася за това, че на жалбоподателя не е увеличена заплата след навършване на три години трудов стаж в ДПРВД, с което е поставен в по – неблагоприятно положение в сравнение с другите служители в отдела, на които е повишена заплата. Друг дискриминационен акт е свързан с поставянето на ниска оценка във връзка с нарушаване на правилата, регламентиращи оптималните маршрути на служебния транспорт, докато на друг служител (П. М.) е разрешавано отклонение от тези правила, т. е. жалбоподателят е поставен в по – неблагоприятно положение в сравнение със служителя П. М. (авиотехник) при изпълнение на трудови задължения. По същността си тези оплаквания се отнасят за въведени различни критерии за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение, основани на признаците образование, възраст и лично

положение, т. е. нарушение на чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр.

Органът въобще не е обсъждал дали на жалбоподателя и на другите служители в отдела са увеличавани заплатите. Органът е обсъждал единствено, че след навършване на една година стаж е повишен размерът на заплатата, видно от допълнително споразумение № 158/31.05.2018 г. В случая оплакването на жалбоподателя не е свързано с различната заплата при навършване на една година стаж, а при изработването на три години. Именно в жалбата поддържа, че само на него не е увеличена заплата през 2020 г., когато навършва три години стаж в предприятието. По делото се установи, че на жалбоподателя не е увеличавана заплата след навършване на три години трудов стаж, а на всички други служители е повишена. Посочената разлика в заплатите се основава на поставените оценки за изпълнение на трудови задължения, каквато възможност безспорно има работодателят. От значение е дали се касае за еднакви и обективни критерии за поставяне на оценки или същите са различни и се основават на въведените в жалбата признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. В случая органът е пропуснал да обсъди тези критерии и да обсъди на какво се дължи различието на заплатите при навършване на 3 години стаж. Напълно допустимо е да се получават различни заплати от служителите, както правилно твърди заинтересованата страна, но това не може да се основава на различни критерии, основани на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., а органът не е обсъдил това. Посоченото представлява пречка на съда да извърши контрол на акта по отношение на това дали е осъществен обсъжданият дискриминационен акт.

Органът е пропуснал да направи сравнение между жалбоподателя (авиоинженер) и служителя П. М. (авиотехник), за който се твърди, че му е разрешено да се отклонява от правилата, регламентиращи оптималните маршрути на служебния транспорт. За този твърдящ дискриминационен акт липсват мотиви дали служителят се отклонявал от правилата със знанието и без противопоставянето от жалбоподателя. В случай, че е налице такова отклонение следва да се обсъди на какво се дължи същото.

Вярно, че за твърденията за осъществен тормоз не се изисква сравнение, но това оплакване по – скоро се отнася за друг твърдящ дискриминационен акт (създаване на пречки при подаване на молба за отпуск и необсъждане на възражения срещу поставените оценки). Жалбоподателят изрично въвежда твърдение, че други служители са в по – благоприятно положение, а именно П. М. по отношение спазването на правилата за оптималните маршрути на служебния транспорт и всички служители от отдел „К.“ към „ТРЛК - В.“ (новопостъпили служители през 2017 г. на длъжност „авиоинженер“ и „авиотехник“) по отношение на получаваните заплати при навършване на три години стаж в предприятието. Въведеното твърдение за различно третиране налага органът да обсъди и да изложи мотиви дали е налице такова и ако има такова – на какво се дължи, т. е. дали се основава на признаците, посочени в жалбата.

В акта липсва отразяване какво се има предвид под признака лично положение (в жалбата е посочено грешно - лично отношение) и как се отнася този признак спрямо жалбоподателя, т. е. не е ясно какво му е личното положение. Също така не са изложени мотиви за приложението на разпоредбата на чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр., забраняваща въвеждането на различни критерии, основани на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., при поставяне на оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценка на трудовото изпълнение.

Наред с това в диспозитива на оспорваното решение липсва разграничение на

въведение с жалбата дискриминационни актове (1. При получаване на оценка за неизпълнение на възложена задача; 2. При получаване на оценка за неизпълнение на правилата за оптималните маршрути за транспорта в предприятието; 3. При увеличаване на заплата на останалите служители в отдела при навършване на 3 години стаж; 4. При подаване на молба за отпуск и при подаване на възражения срещу поставени оценки). Посоченото е необходимо, за да се формира изрична воля на органа за всеки твърдян акт на дискриминация, основан на въведените признаци. Горепосоченото води до извод за липсата на мотиви за фактически и правни основания по смисъла на чл. 66, т. 2 ЗЗДискр. и е пречка на съда да извърши контрол на акта по отношение на това дали са осъществени твърдяните дискриминационни актове, поради което съгласно чл. 146, т. 2 АПК представлява самостоятелно отменително основание.

При постановяване на оспорваното решение са допуснати съществени процесуални нарушения, тъй като не са събрани необходимите доказателства за изясняване на фактичката обстановка, а това би могло да доведе до друг резултат при прилагане на материалния закон. В тази връзка е налице отменително основание по чл. 146, т. 3 АПК.

Не са събрани доказателства за критериите при поставяне на оценките за изпълнение на трудовите задължения, имащи отношение при увеличение на заплата след третата година. В тази връзка са от значение поставените индивидуални формуляри на годишни оценки (2018 г. и 2019 г.) на всички служители на длъжност „авиоинженер“ и „авиотехник“ в отдела „К.“ към „ТРЛК - В.“. В същите би следвало да са налични мотиви за поставените годишни оценки на жалбоподателя и останалите служители в отдела, което е необходимо за сравнението и по – конкретно дали оценяването е на база критерии, основани на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Не са събрани доказателства дали служителят П. М. е допускар отклонение на правилата за оптималните маршрути на транспорта и по – конкретно дали това е ставало със знанието и без санкцията на работодателя. В случая не е толкова от значение дали е налице неизпълнение на трудови задължения, а меродавно е това как работодателят подхожда към всеки служител за едно и също нарушение на трудовата дисциплина, т. е. дали е налице различно третиране на служители по отношение на еднакво неизпълнение на трудово задължение, основано на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Неизпълнението на задълженията по чл. 35 и чл. 36 АПК, касаещи изясняване на фактичката обстановка и събиране на доказателства, води до невъзможност за правилното прилагане на материалния закон. В тази връзка допуснатите нарушения са съществени, тъй като възпрепятстват преценката дали е налице поставяне в неравностойно положение въз основа на посочените в жалбата признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Горното води до извод за основателност на жалбата, поради което на основание чл. 172, ал. 2, предл. второ АПК оспорваното решение следва да се отмени. Преписка следва да се върне на органа, който да събере необходимите доказателства за установяване на горепосочените обстоятелства, имащи значение за част от въведените дискриминационни актове.

По разноските:

С оглед изхода на делото и на основание чл. 143, ал. 1 АПК жалбоподателят има право да му се заплатят направените разноски, които са в размер на 10 лева за

държавна такса.

По изложените съображения, съдът

**Р Е Ш И:**

ОТМЕНЯ Решение № 283 от 31.05.2022 г. по преписка № 14 по описа за 2021 г. на Комисията за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав.

ВРЪЩА преписката на Комисия за защита от дискриминацията за ново разглеждане на жалбата, съобразно мотивите на настоящия съдебен акт.

ОСЪЖДА Комисия за защита от дискриминацията да заплати на М. В. М. сумата в размер на 10 лева, представляваща направени разноски.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен административен съд в 14 – дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия: