

# РЕШЕНИЕ

№ 5545

гр. София, 29.09.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 53 състав,**  
в публично заседание на 20.09.2022 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Стефан Станчев**

при участието на секретаря Валентина Христова, като разгледа дело номер **4335** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по жалба на министър на вътрешните работи срещу решение № 206/14.04.2022 г. на Петчленния разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация по преписка № 11/2021 г. С обжалваното решение, КЗД приема, че от страна на жалбоподател по отношение на четирима разследващи полицаи от системата на Областна дирекция на МВР Б. е осъществена непряка дискриминация на признак „лично“ и „обществено“ положение. Според административен орган, жалбоподател следва да преустанови нарушението като направи необходимото за да се измени разпоредбата на чл. 10, ал. 2 от Наредба № 8121з-1060/26.09.2019 г. за условията, реда и максималните размери за изплащане на допълнително възнаграждение за изпълнение на специфични служебни дейности на държавните служители в МВР, като в частта за получаване на допълнителни възнаграждения за специфични дейности се въведат ясни и обективни критерии, както и конкретен начин на отчитане на натовареността и сложността на извършваната дейност с цел равното третиране спрямо всеки служител, отработил период, за който се изплаща възнаграждението. Оплакванията на жалбоподателя са за незаконосъобразност на обжалваното решение на КЗД. Иска се отмяна на обжалваното решение на КЗД и да се постанови решение по същество, с което да се отхвърлят жалбите на лицата, по които е било образувано административното производство. Претендира се присъждане на юрк. възнаграждение.

Ответник по жалбата, КЗД, чрез пълномощник оспорва жалбата на министъра на

вътрешните работи и иска да бъде отхвърлена, като се присъдят разноски за юрк. възнаграждение.

Заинтересованите страни, не вземат отношение.

Съдът, след като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства в тяхната цялост съгласно разпоредбата на чл. 168 от АПК, приема за установено следното.

Жалбата е подадена в срока по чл. 149, ал. 1 от АПК, от надлежна страни, имащи правен интерес от оспорване на административен акт, с който се засягат негови права. Спазен е срока за обжалване, установено от приложените съобщения за издадено от комисията решение и дата на постъпване на жалбата в компетентния съд.

Производството пред КЗД започва по искане от разследващи полицаи от структурите на ОДМВР Б. и Б.. В хода на производството, разследващите полицаи от ОДМВР Б. се дезинтересират, като производството пред КЗД е продължило по сигнал-жалба на заинтересованите страни. Предмет на жалбата до КЗД е оспорване на принцип на диференцирано заплащане на допълнително възнаграждение за еднакъв труд в зависимост само от мястото на полагане на труд, а не от количеството и качеството на престираната работна сила. Според изложението в жалбата до КЗД, в Наредба № 8121з-1060/26.09.2019 г. за условията, реда и максималните размери за изплащане на допълнително възнаграждение за изпълнение на специфични служебни дейности на държавните служители в МВР не бил въведен обективен критерий, по който да се цени натовареност на държавните служители. Жалбоподателите навеждат оплакване, изведено според тях от мотиви към проекта за Наредбата, според което признак за определяне на допълнителните възнаграждения е териториалния/демографския, в зависимост къде работят такива държавни служители в МВР. Персонално се сочи натовареност на отделните служители по месторабота. Този критерий – териториалния, в оплакването до КЗД е посочен като нарушение по чл. 14 от ЗЗДискр. Въведените критерии за определяне размера на допълнителни възнаграждения по Наредбата, поставяли в неравностойно положение едни спрямо други различни служители в МВР, когато се приема териториален признак, без да се отчита персоналната натовареност на служител в съответната териториална структура, където изпълнява служебните си задължения. От това по отношение на държавни служители в МВР, за една и съща длъжност при прилагане териториален признак за определяне размер на допълнителните възнаграждения за изпълнение на специфични служебни дейности се явява неравностойно определяне на допълнителните възнаграждения по Наредбата. По този начин спрямо служители на МВР в различни региони по области се допуска дискриминация по обществен и личен признак.

Искането до КЗД е да се установи, че прилагането на критерии въведени в Наредбата са дискриминация на признак „обществено“ и „лично“ положение, както и да се дадат предписания към министър на вътрешните работи като издател на подзаконовия нормативен акт за законодателно изменение, в случай на установена дискриминация.

КЗД приема допустимост на жалбата.

Решение №206/14.04.2022 г. е постановено от компетентен орган, в кръга на правомощията му, съгласно чл. 47 ЗЗДискр. В съответствие с чл. 48, ал. 1 и ал. 2 във вр. с чл. 54 ЗЗДискр. решаващият състав на КЗД е определен с разпореждане на председателя № 127/13.01.2021 г. Определен е състав, от членовете му е определен председател и докладчик. В хода на производството член на състава е заменен с друг, за което е издадена и заповед от 01.02.2022 г.

Актът е в предписаната от закона форма и при постановяването му не са допуснати съществени нарушения на административнопроцесуалните правила, установени в чл. 50 – чл. 70 ЗЗДискр.

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

С императивната разпоредба на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр е забранена всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който РБългария е страна. По смисъла на ал. 2 на същата норма пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Според легалното определение, дадено в § 1, т. 7 от Допълнителните разпоредби (ДР) на ЗЗДискр (редакцията ДВ, бр. 105/2016 г.) „неблагоприятно третиране“ е всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз основа на признаците по чл. 4, ал. 1 или могат да поставят лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица.

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

Безспорно е, че по отношение на всеки от жалбоподателите пред КЗД от страна на работодател, ако министъра на вътрешните работи може да се приеме за такъв, но не е, защото работодател е съответния ръководител на областна дирекция, персонално отношение за неблагоприятно третиране няма и в този смисъл съдът не приема да е доказана дискриминация на личен признак.

Предмет на производството пред КЗД са условията по заплащане на допълнителни възнаграждения за изпълнение на специфични служебни задължения.

Министърът на вътрешните работи в изпълнение на чл. 33 от Закон за министерство на вътрешните работи (ЗМВР) ръководи Министерство на вътрешните работи, като провежда политиката по превенцията, противодействието на престъпността,

опазването на обществения ред, защитата на националната сигурност, защита на правата и свободите на гражданите, граничния контрол, регулиране на миграционните процеси, пожарната безопасност и защитата на населението чрез разработване на политики, планиране на дейности и контролиране на изпълнението им. В изпълнение на чл. 33, т. 9 от ЗМВР издава правилници, наредби, инструкции и заповеди.

В чл. 1 от приложимата по случая Наредба № 8121з-1060/26.09.2019 г. /издадена на основание чл. 179а от ЗМВР /Според § 2 от ЗР на ЗМВР/ е предвидено, че с тази наредба се определят условията, редът и максималните размери за изплащане на допълнително възнаграждение за изпълнение на специфични служебни дейности на държавните служители в Министерството на вътрешните работи. Според чл. 2, ал. 1 и 2 от същата наредба, допълнителното възнаграждение по чл. 1 се изплаща на държавните служители, които пряко изпълняват дейностите по § 1, т. 26а от допълнителните разпоредби на Закона за Министерството на вътрешните работи (ЗМВР). Правото на допълнителното възнаграждение по ал. 1 възниква от датата на започване на изпълнение на съответната специфична служебна дейност.

Според чл. 10, ал. 1 от Наредба № 8121з-1060/26.09.2019 г., базата за определяне на допълнителното възнаграждение по чл. 1 е 50 на сто от утвърдената със Закона за държавния бюджет на Република България за съответната година база за определяне размера на основното месечно възнаграждение за най-ниската длъжност по чл. 177, ал. 2 и чл. 180, ал. 2 от ЗМВР. Според чл. 10, ал. 2, б. „а“ от наредбата, конкретният размер на допълнителното възнаграждение по чл. 1 се определя в процент от базата по ал. 1, като са посочени критерии, които дават възможност на ръководителите на служби към МВР, в които работят държавни служители, без да се конкретизира длъжност „разследващ полицай“ да определят размера на допълнително възнаграждение за изпълнение на специфични дейности. В разпоредбата на алинея втора от чл. 10 от Наредбата са посочени регионални дирекции със повишен процент нормативно определени допълнителни възнаграждения.

Процесното решение на антидискриминационния орган не съответства на приложимите материалноправни норми и на целта на закона, формулирана в чл. 2 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) - осигуряване на всяко лице на право на равенство пред закона, равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита срещу всички форми на дискриминация. Неправилно е заключението на решаващия състав на КЗД, че министърът на вътрешните работи с издаването на Наредба № 8121з-1060/26.09.2019 г. за условията, реда и максималните размери за изплащане на допълнително възнаграждение за изпълнение на специфични служебни дейности на държавните служители в МВР (Наредбата) и по точно с чл. 10, ал. 2, е осъществил непряка дискриминация по признаци „лично положение“ и „обществено положение“, както и нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателите.

Жалбоподателите са служители по чл. 142, ал. 1, т. 1 от Закона за Министерството на вътрешните работи (ЗМВР), като и четиримата заемат длъжността „старши разследващ полицай“ в районни управления на МВР в обсега на ОДМВР Б..

Съгласно разпоредбата на чл. 178, ал. 1, т. 2 от ЗМВР към основното месечно възнаграждение на тези държавни служители в МВР се изплащат допълнителни възнаграждения за изпълнение на специфични служебни дейности (С.). Съгласно чл. 179а, ал. 2 от ЗМВР определянето на конкретния размер на допълнителното възнаграждение по чл. 178, ал. 1, т. 2 и съответната специфична служебна дейност,

неговото изменение, спиране и възстановяване на всеки служител се определят със заповед на ръководителите на структури по чл. 37, както и на директорите на регионалните дирекции „Гранична полиция“ и на регионалните дирекции „Пожарна безопасност и защита на населението“, а за главния секретар на МВР, заместник главния секретар и ръководителите на структури по чл. 37 - от министъра на вътрешните работи или от оправомощени от него длъжностни лица.

В разпоредбата на § 1, т. 26а от ДР на ЗМВР изчерпателно са изброени дейностите, изпълнявани от служителите на МВР, които съставляват „специфични служебни дейности“. Сред тях е и разследването по досъдебни производства, каквато дейност изпълняват жалбоподателите.

Въз основа на правната делегация в чл. 179а, ал. 1 ЗМВР министърът на вътрешните работи е издал и Наредба № 8121з-1060/26.09.2019 г. за условията, реда и максималните размери за изплащане на допълнително възнаграждение за изпълнение на специфични служебни дейности на държавните служители в МВР (Наредбата). В чл. 2, ал. 1 от Наредбата е предвидено, че допълнителното възнаграждение се изплаща на държавните служители, които пряко изпълняват дейностите по § 1, т. 26а от допълнителните разпоредби на ЗМВР, като това право възниква от датата на започване на изпълнение на съответната специфична служебна дейност. Според чл. 10, ал. 2, т. 9 от Наредбата конкретният размер на допълнителното възнаграждение по чл. 1 от същата, се определя в процент от базата по ал. 1 на чл. 10, както следва за:

- а) Столична дирекция на вътрешните работи и Специализирано звено за подпомагане на разследването на престъпления по чл. 411а, ал. 1 от Наказателно-процесуалния кодекс - до 230 на сто;
- б) главните дирекции в МВР - до 90 на сто;
- в) гр. П., В. и Б. - до 70 на сто;
- г) населените места извън посочените по букви "а" и "в" - до 50 на сто”.

Решаващият състав на КЗД приема, че така въведеният в Наредбата териториален принцип за определяне размера на допълнителните възнаграждения за изпълнение С. от служителите по ЗМВР, е дискриминационен и е предпоставка за неравно третиране на разследващите полицаи, работещи в различните районни управления в страната. По никакъв начин в обжалваното решение КЗД не посочва защо приема този критерий. Вместо това антидискриминационният орган разсъждава абстрактно и строго теоретично по отношение на дискриминационните признаци и приложението на европейското право.

Не може да се приеме твърдението на КЗД, че служителите на длъжност „разследващ полицаи“ в една структура на МВР се намират при „сравними сходни обстоятелства“ с разследващите полицаи в друга структура. Такова сравнение може да се прави само при разследващите полицаи от една структура на МВР (с една териториална и функционална компетентност). Натовареността на разследващите полицаи е функция от големината на територията на дадена дирекция на МВР, тъй като това е свързано с броя на населението; типовете престъпни посегателства, характерни за района; концентрацията на обекти от национално значение; криминогенната обстановка, релевиреща към риск от извършване на престъпления с по-висока степен на обществена опасност и др.

Броят на разпределените дела също не представлява обективен критерий, тъй като досъдебните производства са с различна подсъдност, фактическа и правна сложност и

изискват извършването на различни по вид процесуално-следствени действия. Каквито и други критерии да бъдат разписани в Наредбата, те също биха довели до субективизъм и твърдения от служители за неравностойно третиране. Тези общоизвестни обстоятелства са пренебрегнати от КЗД, вероятно от липсата на експертиза в дейността на разследващите полицаи по места. Факт, ненужен да се доказва, че динамиката на обществени отношения, струпването на значително население в сочените в разпоредбата от Наредбата, непрекъснато повишаване нивата на престъпност по големи населени места мотивират издателя ѝ да направи необходимата сепарация по места. Нормално е Б. да е приоритетно определен с по висок процент, касателно сочената разпоредба в сравнение с други населени места със затихващи или изчезнали социални функции. Да се твърди, че с разпоредби от Наредбата се легализира дискриминация по отношение на държавни служители в МВР е липса на компетентност, тъй като критериите заложи в Наредбата за С. са въведени не в ущърб на едни за сметка на други служители. Напротив, стартово всички държавни служители в МВР са при едни и същи условия. От това се вади обратен на този на комисията извод, че всички държавни служители са при равно третиране в смисъла на чл. 14 и сл. ЗЗДискр. Както се посочи, Наредбата е издадена като законова делегация към министъра на вътрешните работи.

Изложеното дотук обосновава извод, че в случая приетият от органа в привидно неутралната разпоредба на чл. 10, ал. 2 от Наредбата териториален принцип за определяне на размера на допълнителното възнаграждение за С. е обективно оправдан със законовата делегация по чл. 179а, ал. 1 ЗЗДискр., правилата за подсъдността в НПК и е единствено обективно възможният, респективно - не е налице „непряка дискриминация“ в хипотезата на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр.

Непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр. е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., 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 § 1, т. 7 от ДР ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр. „неблагоприятно третиране“ е всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз основа на признаците по чл. 4, ал. 1 или могат да поставят лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица“. Следователно, сравнението съставлява основен и задължителен елемент от фактическия състав на всяка дискриминация и липсата му е основание да се приеме, че не е налице по-неблагоприятно третиране на жалбоподателите спрямо „друго лице при сравними сходни обстоятелства“ или „чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими“.

Казано иначе, защитените признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. са легално дефинирани лични/обществени качества, винаги свързани с наличието им в дадено лице/субект, което наличие и изключено ex lege да бъде предпоставка за различно третиране на това лице с оглед реализиране на негови права или изпълнение на задължения, сравнимо с друго лице, у което тези качества отсъстват. Сравнителят се определя като

субект, намиращ се при същите обстоятелства като дискриминираното лице, но третиран различно именно защото не е носител на защитения признак.

Следователно, за да приеме, че е налице проява на непряка дискриминация не е достатъчно да се установи по-неблагоприятно третиране на определено лице - в случая физическите лица (разследващи полицаи в МВР), инициирали производството по реда на ЗЗДискр., а е необходимо да се докаже, че то е извършено по някой от признаците, посочени в чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното третиране и причината за него. В случая е прието, че неравното третиране се основава на защитените признаци „лично положение“ и „обществено положение“.

Конституцията на Република България посочва определени социални признаци, сред които и лично положение, които не могат да бъдат основание за неравно третиране (чл. 6, ал. 2). В конституционното право се приема, че признаците религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние, фактически се придобиват или изменят в процеса на социалната реализация на гражданите в обществото в резултат на упражняване на определени права (решение № 14/10.11.1992 г. на Конституционния съд на РБ по к.д. № 14/92 г.). Върховният административен съд многократно в практиката си посочва, че за разлика от други защитени признаци - пол, раса, религия, увреждане, възраст, семейно положение, които са присъщи на човешкия индивид, защитения признак „лично положение“ няма еднозначно прието обективно съдържание. Затова се налага установяване и доказване във всеки конкретен случай на значим, обективен, същностен за личността белег, позволяващ да бъде прилаган еднакво и който отчита всестранния обхват на закона и абсолютната забрана за дискриминация. Така изведеното от практиката на конституционния съд и на останалите съдилища съдържание на защитения признак „лично положение“ обосновава извод, че в обхвата му следва да се включват само значими и ангажиращи за личността характеристики, равностойни със същностните основни признаци за личността, каквито са полът, расата, здравословното състояние, сексуалната ориентация, възрастта, вярата. Други характеристики, които са временни, каквато е заеманата щатна длъжност и мястото на работа, не са относими към признака „лично положение“ и не подлежат на защита по ЗЗДискр.

От така възприетото в съдебната практика съдържание на защитения признак „лично положение“ следва, че служебното положение, изразено чрез конкретно заемана платена щатна длъжност в определен момент и на определено място в структурата на МВР, не отговаря на характеристиките на този признак, поради което и защитата му не намира опора в антидискриминационния закон. Само по себе си по-неблагоприятното третиране не е основание да се направи извод за дискриминация. Абсолютно необходимо е да съществува причинна връзка между защитения признак „лично положение“ и относителното ощетяване, а в хода на производството пред антидискриминационния орган такава не е установена. Наличието на данни за съществени разлики в размерите на допълнителните възнаграждения за С. за служителите на МВР, обусловени от конкретното териториално местоположение на съответната структура на министерството, не е в състояние да обоснове същностен за личността признак, който да отличава едно лице от останалите и да покрива съдържанието на признака „лично положение“. В този смисъл е и практиката на съда, обективизирана в решение № 9098/09.08.2021 г. по

адм.дело № 3353/2021 г. на Върховен административен съд, Пето отделение.

На следващо, но самостоятелно по значение място, незаконосъобразен е и крайният извод на КЗД, че с въпросната наредба министърът на вътрешните работи е допуснал нарушение на антидискриминационния закон по отношение на жалбоподателите и по признака „обществено положение“. Специалният закон не съдържа дефиниция на понятието „обществено положение“. Както е посочено и в обжалваното решение, най-общо казано то се определя като мястото, което едно лице заема в структурата на даден социум и е израз на оценката, отношението, което обществото дава на това лице във връзка с неговото поведение и функции. Правото на допълнително възнаграждение за С. към основното месечно възнаграждение на служителите от МВР обаче не е елемент на защитения признак „обществено положение“ по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., както неправилно е приел решаващият състав на КЗД. В отношенията работодател и служител професията, видът и размерът на основното и допълнителното възнаграждение не могат да се квалифицират като елементи от признака „обществено положение“, т.е. положение в обществото, защото това би разширило неоправдано тълкуването на този признак. Недопустимо е да се смесва признака „обществено положение“ със сферата, в която се изследва осъществяване на дискриминацията - трудовите правоотношения (решение № 9437 от 25.06.2013 г. по адм.дело № 14870/2012 г. по описа на Върховния административен съд, Седмо отделение). Трудовата функция, т.е. длъжността, която се заема от лицето по съответното правоотношение, респективно — мястото на изпълнение на служебните задължения, не се включва в понятието „защитен признак“, по който органът по назначаване би могъл да прояви дискриминационно отношение.

Всички тези установености сочат, че липсва причинна връзка между твърдяното лошо третиране и определен защитен признак - в случая „лично положение“ и „обществено положение“. Факт, изключващ приложимостта на ЗЗДискр., тъй като законът не е относим към всяка една неприятност, без оглед дали тя се дължи на признаци като пол, увреждане, сексуална ориентация, религиозна принадлежност и т.н.

От трета страна, при постановяване на оспорваното решение КЗД неправилно е приложила и разпоредбата на чл. 14, ал. 2 във връзка с ал. 1 от ЗЗДискр. Нормата на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. регламентира основен принцип в антидискриминационното право в областта на труда, като задължава работодателя да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд. Разпоредбата на чл. 14, ал. 2 ЗЗДискр. предвижда приложимост на това правило и по отношение на всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време. Нормата е императивна и двете изисквания (еднакъв и равностоен труд) са регламентирани при условието на кумулативност. Съдебната практика по прилагането на закона приема, че при преценка на предпоставките по чл. 14, ал. 1 и 2 ЗЗДискр. следва да се вземе предвид дали работниците/служителите полагат сравним труд, т.е. сравним на практика с една и съща по качество работна сила, квалификация, умения, сръчност и др., независимо дали има формално тъждество на длъжностите. КЗД в случая се е задоволила само с последното и е заключила, че след като жалбоподателите заемат длъжността „разследващ полицай“, то трудът им е еднакъв с труда на всички други служители на тази длъжност в страната. Правилното прилагане на закона изисква да се обсъдят и останалите релевантни обстоятелства, изисквани от фактическото естество на работата: необходими знания и умения, които се придобиват освен с първоначална и



продължаваща квалификация, но и е натрупан професионален опит. Последният не е проста величина, измерваща се само с годините прослужено време, а и с вида, сложността и интензивността на работа. В конкретния случай е очевидно, че поради естеството си на работа професионалният опит, натрупан от разследващите полицаи в Столицата и областните дирекции на МВР е различен от професионалния опит на разследващите полицаи от районно управление на МВР в община с население от около 20000 души. При формиране на извода си за еднаквост на труда, полаган от разследващите полицаи в страната, КЗД не е отчела още едно важно обстоятелство. Съобразно териториалното устройство на органите на съдебната власт и правилата за подсъдност, установени в Наказателно-процесуалния кодекс, обичайно разследващите полицаи от районните управления на МВР в страната, водят разследването по досъдебни производства, подведомствени на съответния районен съд и районна прокуратура, докато разследващите полицаи от областните дирекции на МВР, в т.ч. и СДВР осъществяват разследваща дейност най-вече по дела, подсъдни на окръжен съд под ръководството и надзора на окръжната прокуратура, т.е. за тежки престъпления по смисъла на НК. Следователно, макар и привидно еднакъв, трудът на разследващите полицаи от тези структури на МВР не е еднакъв, както неправилно е заключила КЗД. По тези съображения и с приемането на процесната Наредба министърът на вътрешните работи не е извършил нарушение на разпоредбата на чл. 14, ал. 2 вр. ал. 1 от ЗЗДискр. П. от него подход, макар и не изцяло, е аналогичен на възприетия начин за определяне на възнагражденията в различните структури на органите на съдебната власт.

Установената по-горе липса на извършена непряка дискриминация, респективно - нарушение на правилото по чл. 14, ал. 2 вр. ал. 1 от ЗЗДискр., сочи и неоснователност на наложената от КЗД принудителна административна мярка. В направеното в диспозитива на решението предписание на министъра на вътрешните работи да измени разпоредбата на чл. 10, ал. 2 от Наредбата се надхвърля искането на жалбоподателите - служители в МВР. От събраните по преписката доказателства се установява, че същите са заемали длъжността „разследващ полицай“, за което на основание чл. 10, ал. 2, т. 9 от Наредбата са получавали допълнително възнаграждение за изпълнение на специфични служебни дейности (С.). В останалите 13 (тринадесет) точки от ал. 2 на посочената разпоредба се регламентира размера на С. за изпълнение на различни видове дейности: напр. агентурно-оперативна, издирвателна, борба с тероризма, участие в специални операции, патрулно-постова дейност, опазване на обществения ред, пожарогасителна дейност, спасителна дейност. Комисията не е събираща доказателства, че при изплащане С. за тези дейности спрямо служителите е наличие на дискриминация по признак „лично положение“ и „обществено положение“.

Във връзка с изложеното, съдът намира, че обжалваното решение на КЗД е незаконосъобразно и е длъжен да го отмени.

Жалбите на заинтересованите страни са неоснователни.

В полза на жалбоподател, се дължи присъждане на разноски за юрисконсултско възнаграждение, което съдът в условията на чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ определя в размер на 240 лева.

По изложените съображения, съдът

РЕШИ

ОТМЕНЯ по жалба на министър на вътрешните работи решение решение №

206/14.04.2022 г., постановено от Петчленен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация по преписка № 11/2021 г.

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация, да заплати на Министерство на вътрешните работи сума в размер на 240 /двеста и четиридесет/ лева, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение в настоящето производство.

Решението може да се обжалва пред ВАС, в 14-дневен срок от съобщението.

Съдия