

РЕШЕНИЕ

№ 5958

гр. София, 12.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 72 състав,
в публично заседание на 12.07.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Мария Стоева

при участието на секретаря Зорница Димитрова, като разгледа дело номер **3213** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. от АПК.

Образувано е по жалба на Министерския съвет на Република България против Решение № 94/28.02.2023 г. на Комисия за защита от дискриминация – Пети заседателен състав, по преписка № 92/2019 г., в частта, с която е установено на основание чл. 65, т. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр), че разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн. ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г., създава неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр по признак „ увреждане“ спрямо държавните служители, които са отсъствали повече от 6 месеца поради заболяване.

С жалбата са наведени възражения за незаконосъобразност на акта поради съществени процесуални нарушения, противоречие с материалния закон и несъответствие с целта на закона. Поддържа се, че актът на МС, за който се твърди, че е дискриминационен и за който е образувано производството по преписка № 92/2019 г. е чл. 6 от НУРОИСДА, а не този, по който се е произнесла в решението си КЗД – чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, което е съществено процесуално нарушение. Сочи се, че административният орган е следвало да прекрати с изричен акт производството срещу разпоредбата на чл. 6 от НУРОИСДА, съответно да образува такова срещу чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от НЗСДА. Двете разпоредби са от различен нормативен акт и при положение, че първоначалното производство е срещу чл. 6 от НУРОИСДА, то произнасянето/установяването на

дискриминация в мотивите и диспозитива по отношение разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от НЗСДА, за която няма образувано производство, е съществено процесуално нарушение и нарушава правото на защита на жалбоподателя, за когото, както и за останалите страни в производството, е несъмнено, че същото е за установяване дискриминация на чл. 6 НУРОИСДА, но не и за чл. 11, ал. 1, т.2 и т. 4 от НЗСДА, както се е произнесъл недопустимо административният орган. Жалбоподателят поддържа, че е налице противоречие с материалния закон, тъй като КЗД е установила, че разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от НЗСДА създава неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр по признак „увреждане“ спрямо държавните служители, които са отсъствали повече от шест месеца поради заболяване, без да съобрази обстоятелството, че тези текстове от наредбата приповтарят разпоредбата на чл. 67, ал. 5 от Закона за държавния служител, която в случая е императивна по отношение на случаите, в които може да се увеличава индивидуалната работна заплата.

По изложените с жалбата съображения се претендира отмяна на оспорваното решение в частта, с която КЗД е установила непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр по отношение разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

В съдебно заседание жалбоподателят, чрез процесуалния си представител, поддържа жалбата по изложените съображения, като прави искане за отмяна на административния акт като незаконосъобразен.

Ответникът – Комисия за защита от дискриминация, оспорва жалбата като неоснователна и поддържа, че не са налице отменителните основания по чл. 146 АПК. Сочи, че решение № 94 от 28.02.2023 г. на КЗД е законосъобразен акт, издаден от компетентен орган, в установената форма, при спазване на административнопроизводствените правила и в съответствие с материалния закон. В съдебно заседание ответникът не се представлява.

Заинтересованата страна – Ж. А. Г., чрез процесуалния си представител адв. Ч., оспорва жалбата, като подробни съображения излага в писмен отговор и писмени бележки по делото. Прави искане жалбата да бъде оставена без уважение, както и да му бъдат присъдени сторените по делото разноски.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, във връзка с доводите и твърденията на страните, приема за установено следното от фактическа страна:

Производството пред КЗД е образувано по препратена по компетентност от Административен съд – Добрич жалба на Ж. А. Г. с вх. № 02-080-6500/38/11.02.2019 г. с оплаквания за осъществена спрямо него дискриминация по признак "увреждане". В жалбата са изложени твърдения за дискриминационност на разпоредбите на чл. 6 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация и на решение за липса на годишно оценяване, основано на тези разпоредби. Посочено е, че вследствие на продължително отсъствие от работа поради лечение на онкологично заболяване жалбоподателят попаднал в обхвата на чл. 6, ал. 1, ал. 2 и ал. 3 от Наредбата, поради което и съгласно решение от 11.02.2019 г. не подлежал на оценяване за календарната 2018 г. Липсата на годишно оценяване довела до невъзможност за актуализиране на трудовото му възнаграждение съгласно вътрешните правила на ДФЗ. Изложени са оплаквания, че текстовете от Наредбата са архаични, дискриминационни и неизпълними по отношение на хората с увреждания,

защото каквито и да е усилия да положат, не могат да изпълнят условието по отношение на периода на оценка. Твърди се, че разпоредбите са в противоречие с целите и основните принципи на ЗХУ - чл. 2 и чл. 4, на равнопоставеност и недискриминация поради неотчитането на форсмажорни обстоятелства, каквито за заболяването на жалбоподателя и ползването на дълъг отпуск по болест.

С уведомление от 12.03.2019 г. председателят на КЗД е дал възможност на жалбоподателя да конкретизира оплакванията си и да направи исканията си съобразно компетентността на комисията.

На 20.03.2019 г. е депозирано допълнение към жалбата с вх. № 44-00-895/20.03.2019 г., в което е посочено, че нарушенията се съдържат в чл. 10, ал. 1 и чл. 14 от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФ "Земеделие" от 04.11.2018 г., преповторени в чл. 10, ал. 1 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФ "Земеделие" от 15.02.2019 г. Изложени са твърдения, че обстоятелствата за лицата, посочени в чл. 10, ал. 1, т. 2 от правилата, са сходни с тези на хората с увреждания, поради което жалбоподателят очаква промяна в правилата, като хората с увреждания бъдат третираны наравно с лицата, посочени в чл. 10, ал. 1, т. 2, и получат полагащото им се увеличение на трудовото възнаграждение съгласно условията на чл. 13, ал. 1 от правилата от 15.02.2019 г.

С разпореждане № 366/28.03.2019 г. на председателя на КЗД преписка № 92/2019 г. е разпределена на Пети специализиран постоянен заседателен състав за установяване на дискриминация по признак "увреждане".

Изискани са становища и писмени доказателства от изпълнителния директор на ДФЗ, ОД на ДФЗ – Д. и Министерски съвет на Република България. След проучване на преписката е изготвен доклад – заключение.

На 01.10.2019 г. е проведено открито заседание, в което преписката е обявена за решаване.

Производството пред комисията е приключило с постановяване на решение № 382 от 26.06.2020 г., с което е установено, че ответните страни ДФЗ и ОД – Д. към ДФЗ не са извършили нарушение на ЗЗДискр въз основа на признака "увреждане", както и че разпоредбата на чл. 6 от НУРОИСДА не представлява непряка дискриминация по признак "увреждане", като жалбата и допълнението към нея са оставени без уважение. В мотивите към решението е прието, че процедурата по оценяване е уредена в чл. 6 – чл. 24 от Наредбата. Оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 01 януари до 31 декември на съответната година. Изпълнението на длъжността включва времето, което действително е отработено от служителя. Всеки служител, който има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване. Въз основа на доказателствата по преписката е установено, че през 2018 г. жалбоподателят има 105 действително отработени дни като служител в ДФЗ, като е ползвал 127 дни отпуск за временна неработоспособност и 17 дни платен годишен отпуск, т. е. няма действително отработени 6 месеца и не подлежи на годишно оценяване. С оглед на това комисията е преценила, че оценяващият ръководител и администрацията, в която работи Ж. Г., отчитайки императивните разпоредби относно оценяването на служителите в държавната администрация, законосъобразно и правилно са приели, че жалбоподателят не подлежи на годишно оценяване поради липса на реално отработени дни. Приела е, че с цитираните от жалбоподателя разпоредби на чл. 6, ал. 1 - 3 от Наредбата не се въвежда нито пряка, нито непряка дискриминация, нито се създава различно третиране на който и да е

служител по признаците на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Посочила е, че тези норми се прилагат спрямо всички служители и единственото условие за извършване на атестационна оценка е обективно – наличието на б (шест) действително отработени месеца от календарната година. В случай че даден служител не е изпълнявал служебните си задължения, независимо от причините за това, той не подлежи на атестация. Комисията е счела за основателно твърдението на МС на РБ, че при наличието на обективни обстоятелства, поради които държавен служител не е изпълнявал служебните си задължения, Законът за държавния служител, съответно Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация предвиждат отделни основания за увеличение на възнаграждението – напр. чл. 67, ал. 5, т. 2 и т. 4 от ЗДСл.

С решение № 322 от 26.06.2020 г., постановено по адм. дело № 1036/2021 г. по описа на Административен съд – Добрич, е отменено решение № 382 от 26.06.2020 г. по преписка № 92/2019 г. на КЗД и е изпратена преписката на административния орган за ново разглеждане, при съобразяване с указанията, дадени в съдебния акт.

Съдът е приел, че КЗД е постановила акта си по нередовна жалба, при участието на ненадлежни страни, неизяснена фактическа обстановка, непълнота на доказателствата и липса на мотиви. Преценил е, че допуснатите процесуални нарушения са съществени, тъй като засягат правото на участие на страните в производството и опорочават крайните правни изводи на органа, поради което е отменил обжалваното решение и върнал преписката за ново разглеждане и произнасяне по жалбата на Ж. Г.. Дал е указания на административния орган при новото разглеждане да укаже на жалбоподателя да посочи ясно и точно в какво конкретно се изразява дискриминационното отношение спрямо него, от кого точно е проявено – кой е нарушителят на забраната за дискриминация и в какво качество е извършил нарушението, с кой от цитираните в жалбата актове, действия или бездействия е извършено дискриминационното нарушение и в какво се състои искането му до КЗД в съответствие с правомощията ѝ по чл. 47 от ЗЗДискр. Указал е на комисията с отстраняване на нередовностите в жалбата да конституира надлежните страни в производството, да проведе процедурата по чл. 55 и сл. ЗЗДискр и да постанови решение, с което да се произнесе по всички твърдения за осъществена дискриминация съобразно с указанията, дадени в мотивите към решението.

С решение № 8800 от 22.07.2021 г., постановено по адм. дело № 1036/2021 г. по описа на Върховния административен съд, Пето отделение, решение № 322 от 04.11.2020 г. по адм. дело № 357/2020 г. на Административен съд – Добрич е оставено в сила.

Върховният административен съд е приел, че в жалбата си и допълнението към нея Ж. Г. точно е описал фактическите обстоятелства, въз основа на които счита, че е поставен в неравноправно положение сравнение с други лица, които в сходна ситуация са третирани по-благоприятно. Изложил е конкретна фактическа ситуация и е посочил конкретни правни разпоредби, при приложението на които е бил лишен от възможността да получи увеличение на възнаграждението си за 2018 година. Поради това административният орган правилно е преценил, че жалбата отговаря на изискванията на чл. 51, ал. 2, т. 3 и 4 ЗЗДискр. – съдържа изложение на обстоятелствата, на които се основава и на исканията към комисията. Задължение на административния орган е да конституира надлежните страни, да подведе фактите към приложимите правни разпоредби и да събере необходимите доказателства за пълно и всестранно изясняване на спорните въпроси.

Посочил е, че след като оплакванията на жалбоподателя за дискриминационно третиране се основават на приложението на текстове от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФ "Земеделие" за 2018г. и 2019 г., утвърдени от изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие“ и на разпоредби от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн., ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г., първоинстанционният съд правилно е посочил, че като ответни страни в производството следва да бъдат конституирани изпълнителният директор на ДФ „Земеделие“ и Министерският съвет на Република България, като в допълнение е посочил, че в чл. 1, ал. 1 от Вътрешните правила са посочени нормативните актове от по-висок ранг, в съответствие, с които се издава. Разпоредбите на чл. 10 и чл. 13 от Вътрешните правила, визирани от оспорвания, следват разпоредбите на чл. 11, 15, 16 и 18 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн., ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 1.07.2012 година. Посочено е, че преценката дали Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФ "Земеделие", които имат характер на вътрешнослужебен акт, в посочените части създават дискриминационно положение за служителите, които са отсъствали продължителен период от работа поради заболяване, следва да бъде извършена в контекста на нормативната уредба от по-висок ранг, която урежда тази и сходни хипотези, а в случая това е Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, което обстоятелство също сочи, че Министерският съвет следва да бъде конституиран като ответник, а не в качеството на заинтересована страна в производството пред комисията.

Посочено е, че са правилни и обосновани изводите на първоинстанционния съд, че Комисията за защита от дискриминация не е изпълнила задължението си да изясни релевантните за спора обстоятелства, да определи същите към каква форма на дискриминация сочат и да обсъди поотделно и в съвкупност текстовете на визираните правни разпоредби, за които се твърди, че поставят в дискриминационно положение служителя по признак увреждане, водят ли до пряка или непряка дискриминация.

Върховният административен съд е приел, че Комисията не е обсъдила и анализираща оплакванията на жалбоподателя, по повод на които е образувано административното производство, в насока, че неравностойното третиране се заключава в отсъствие на правна възможност служители, които са отсъствали повече от шест месеца поради заболяване, поради което не могат да бъдат атестирани, да получат увеличение на възнаграждението си. Посочил е, че Комисията е следвало да прецени текста на чл. 6, ал. 3 ЗЗДискр във връзка с приложението на чл. 10 и чл. 13 от Вътрешните правила (и съответните им текстове от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация), които предвиждат изключения от изискването за годишно оценяване като условие за увеличение на възнаграждението на лица в сходни хипотези, които са отсъствали от работа за период над шест месеца, които въпроси не са били предмет на разглеждане в решението на комисията при произнасяне по жалбата на Ж. Г.. Фактическите установявания по преписката и относимата вътрешно служебна и нормативна уредба сочат, че за категорията лица с увреждане като жалбоподателя липсва възможност да получат увеличение на заплатата, подобно на лицата, изброени във визираните по-горе разпоредби, т.к. ползваният от тях отпуск по болест е

продължил по-малко от една календарна година и освен това не са посочени като категория лица в коментираният разпоредби. Приел е за правилни указанията на първоинстанционния съд, че следва да се съберат необходимите доказателства, при правилно разпределена доказателствена тежест между страните по правилото на чл. 9 ЗЗДискр, след изясняване на фактическата обстановка административният орган да даде точна правна квалификация на релевантните факти и реши спора в съответствие с установените фактически и правни обстоятелства, при съобразяване с указанията, дадени в обжалваното решение.

С разпореждане № 1055/11.08.2021 г. въз основа на доклад с вх. № 12-11-2642 от 04.08.2021 г., както и приложените към него писмени материали и съдебните решения, председателят на КЗД е разпоредил възобновяване производството по преписка № 92/2019 г. Преписката е разпределена на Пети заседателен състав за произнасяне с ново решение за дискриминация, което да е съобразено със задължителните указания по тълкуването и прилагането на закона, изложени в решението на съда.

Изпратени са уведомление с изх. № 44-00-583 от 10.02.2022 г. до жалбоподателя, уведомление с изх. № 16-10-17/10.02.2022 г. до Държавен фонд "Земеделие" и уведомление с изх. № 80-00-18/10.02.2022 г. до Министерски съвет на Република България, с които са изискани становища и писмени доказателства.

С уведомлението до жалбоподателя са дадени указания да посочи ясно и точно в какво конкретно се изразява дискриминационното отношение спрямо него, от кого е проявено, кой е нарушителят на забраната за дискриминация и в какво качество е извършил нарушението, както и с кой от цитираните в жалбата актове, действия или бездействия е извършено дискриминационното нарушение и в какво се състои искането му до КЗД, като съобрази нейните правомощия, уредени с чл. 47 ЗЗДискр.

В изпълнение на дадените указания е депозирано становище от жалбоподателя с уточнение на жалбата с вх. № 44-00-899 от 07.03.2022 г., както и такова с идентично съдържание с вх. № 44-00-917/08.03.2022 г.

Постъпило е становище от изпълнителния директор на ДФ "Земеделие" с вх. № 16-10-19 от 17.02.2022 г., с което е посочено, че при направена справка в дирекция "Човешки ресурси" на Държавен фонд "Земеделие" е установено, че за периода 01.01.2018 г. - 31.12.2018 г. Ж. А. Г. е ползвал 127 дни отпуск за временна неработоспособност и 17 дни платен годишен отпуск, през посочения период има 105 действително отработени дни. За същия период в Областна дирекция на Държавен фонд "Земеделие" [населено място] С. С. има 74 действително отработени дни, поради ползван отпуск за временна нетрудоспособност за продължителен период от време, и Г. М. Кулеш - Е. има 7 действително отработени дни, поради ползван отпуск за отглеждане на малко дете, и не подлежат на оценяване на изпълнението на длъжността за 2018 г.

След проучване на преписката е изготвен доклад – заключение, с който е предложено насрочване на делото в открито съдебно заседание.

Със становище с вх. № 16-10-97 от 14.11.2022 г. от Държавен фонд "Земеделие" са представени заверени копия от документи, съставляващи

служебното досие на жалбоподателя, заверени копия от ведомости за изплатени възнаграждения за 2018 - 2019 г. на жалбоподателя, удостоверение от главния секретар на ДФ "Земеделие", което сочи, че Сежда С. и Г. Кулеш - Е. не са оценявани за изпълнение на длъжността през 2018 г., доколкото не са имали шест отработени месеца. Взето е становище по спора, като е посочено, че съгласно императивната разпоредба на чл. 6 от НУРОИСДА оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година; изпълнението на длъжността включва времето, което действително е отработено от служителя, като всеки служител, който има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване. Соочи се, че неизпълнението на регламентираната процедура за оценяването на изпълнението на длъжността е съществено нарушение на административнопроизводствените правила.

Постъпило е становище с № 05.00-631/28.11.2022 г. от Министерския съвет, с което е посочено, че разпоредбата на чл. 6 от НУРОИСДА не представлява непряка дискриминация по признак „увреждане“. Изложено е, че с нормите на чл. 6, ал. 1 – 3 НУРОИСДА не се въвежда нито пряка, нито непряка дискриминация, не създават различно третиране на който и да е служител по признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, тъй като се прилагат спрямо всички служители и единственото условие за извършване на атестационна оценка е обективно – наличието на действително отработени 6 месеца от календарната година. При наличието на обективни обстоятелства, поради които държавен служител не е изпълнявал служебните си задължения, Законът за държавния служител, съответно чл. 11 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация предвиждат отделни основания за увеличение на възнаграждението. Съгласно чл. 11, ал. 1, т. 4 от НЗСДА индивидуалната основна заплата може да се увеличи при завръщането от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволнен служител. В тази връзка възнаграждението на служител, ползващ продължителен отпуск поради временна неработоспособност, може да се увеличи на посоченото основание, а не на чл. 11, т. 1 от НЗСДА – при годишната атестация. По тези съображения се взема становище, че жалбата за произтичаща от нормативния акт дискриминация е неоснователна.

На 29.11.2022 г. е проведено открито заседание, в което са заличени като ответни страни и е прекратено производството по отношение на Областна дирекция – Д., Държавен фонд „Земеделие“ и на изпълнителния директор на Областна дирекция – Д., Държавен фонд „Земеделие“, приет е доклад-заключение и преписката е обявена за решаване.

Производството пред КЗД е приключило с постановяване на оспореното решение № 94/28.02.2023 г., с което в обжалваната му част е установено, че на основание чл. 65, т. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр), че разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012г., обн. ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г., създава неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр по признак „увреждане“ спрямо държавните служители, които са отсъствали повече от 6 месеца

поради заболяване. Комисията препоръчва на основание чл. 47, т. 6 и т. 8 ЗЗДискр Министерски съвет на Република България да направи необходимото в съответствие с компетенциите си за преразглеждане и изменение на разпоредбата на чл. 11 от Наредба за заплатите на служителите на държавната администрация, така че да бъде премахнато неравното третиране спрямо служителите, ползващи отпуск за временна неработоспособност над 6 месеца.

Изложени са мотиви, че в жалбата са посочени факти относно заболяването на жалбоподателя, ползването на дълъг отпуск поради продължително лечение и липсата на годишно оценяване, основано на разпоредбите на чл. 6, ал. 1 – 3 от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн. ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г., като са наведени твърдения, че жалбоподателят е дискриминиран по признак „ увреждане“. Комисията е приела, че по същество изложените оплаквания касаят текстовете на НЗСДА спрямо хората с увреждания, като нарушенията се съдържат в чл. 10, ал. 1 и чл. 14 от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФЗ от 04.11.2018 г., респ. в чл. 10, ал. 1 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., които преповтарят разпоредбата на НЗСДА, като се счита, че лицата с увреждания трябва да бъдат третирани наравно с лицата, посочени в чл. 10, ал. 1, т. 2 от Правилата. Посочено е, че при наличието на обективни обстоятелства, поради които държавен служител не е изпълнявал служебните си задължения, Законът за държавния служител, съответно чл. 11 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация предвиждат отделни основания за увеличение на възнаграждението.

Съгласно чл. 11, ал.1, т. 2 и т. 4 от НЗСДА индивидуалната основна заплата може да се увеличи при завръщане на служител от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б КТ и при завръщане от отпуск или командировка с продължителност повече от една година. Разпоредбата на чл.10, ал.1, т. 2 и 4 и чл. 14 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 04.11.2018 г., респ. в чл. 10, ал.1, т. 2 и т. 4 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г. регламентират същите условия за увеличение на индивидуалната работна заплата на служителите, които не подлежат на атестиране по обективни причини.

КЗД е приела, че за целите на производството следва да извърши сравнение между положението на служителите, които в процесния период са ползвали отпуск за бременност, раждане и осиновяване или отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б КТ и служители, завърнали се от отпуск с продължителност повече от една година, и положението на служителите, които са отсъствали повече от шест месеца поради заболяване, по която причина не са били атестирани и лишени от възможност да получат увеличение на възнаграждението си. Приела е, че тези групи служители са в сравнимо сходно положение.

Изложени са мотиви, че чл. 11, т. 2 и т. 4 от НЗСДА, респ. чл.10, ал.1, т. 2 и 4 и чл. 14 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от

04.11.2018 г., преповторени в чл. 10, ал.1, т. 2 и т. 4 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., определят наличието на отпуск за бременност, раждане и осиновяване или отглеждане на дете и отпуск с продължителност повече от една година като условие за увеличение на индивидуалната основна месечна заплата, като очевидно се касае за държавни служители в сравнимо сходно положение, що се касае за лица, които са отсъствали от работа повече от шест месеца.

Комисията е приела, че в случая не може да се установи наличието на пряка дискриминация съгласно легалната дефиниция, съдържаща се в чл. 4, ал. 2 ЗЗДискр, но, макар и привидно неутрална, разпоредбата всъщност въвежда неравно третиране между различни служители.

Изложено е, че предвиденото ограничение по чл. 6, ал. 3 НУРОИСДА, а именно че всеки служител, който има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване, е основано на обективно условие, което е видно за всички държавни служители и в този смисъл не носи признаците на дискриминационен подход към определена група по някои от признаците по чл. 40, ал. 1 ЗЗДискр. Това е така, доколкото и чрез разпоредбата на чл. 10 и чл. 14 от Вътрешните правила на ДФЗ от 04.11.2018 г., респ. в чл. 10, ал. 1 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., и съответните разпоредби на чл. 11, ал. 1, т. 4 и т. 5 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, които предвиждат изключение от изискването за годишно оценяване, като условие за увеличение на възнаграждението на лица в сходни хипотези, които са отсъствали от работа повече от шест месеца, липсва възможност за лицата с увреждания да получат увеличение на заплатата като подробно изброените в посочените разпоредби, а именно при завръщане от отпуск с продължителност повече от една година, от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или отглеждане на детето по чл. 163, 164, 164а и 164б КТ, тъй като ползваният от тях отпуск е продължил по-малко от една календарна година и освен това не са посочени като категорията лица в цитираните разпоредби.

Прието е, че жалбоподателят попада в групата лица с увреждания, за които липсва възможност да получат увеличение на заплатата, подобно на лицата, изброени във визираните разпоредби, т.к. ползваният от тях отпуск поради временна неработоспособност е продължил по-малко от една календарна година. Посочената група служители с увреждане са поставени в по-неблагоприятно положение във връзка с възможността за увеличение на индивидуалната основна месечна заплата в сравнение с лицата, които са посочени в разпоредбата на чл. 10 и чл. 14 от Вътрешните правила на ДФЗ от 04.11.2018 г., респ. в чл. 10, ал. 1 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., като посочените лица с увреждания следва да бъдат наравно третирани с последните.

По тези съображения комисията е приела за установено в производството наличие на неравно третиране и защитим от антидискриминационното законодателство признак.

Приела е, че практиката на ДФЗ, която се основава на разпоредбата на чл. 10, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФЗ

от 04.11.2018 г. и чл. 10, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., също има дискриминационен характер. По съображения, че и действащата към процесния период нормативна уредба, а именно чл. 10 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФЗ от 04.11.2018 г., респективно в чл. 10 и чл. 14 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., и съответните разпоредби на чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, които предвиждат изключение от изискването за годишно оценяване като условие за увеличение на възнаграждението на лица, не включва лицата, които са отсъствали продължителен период от работа поради заболяване, представлява нарушение на забраната за дискриминация и неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр по признак „увреждане“, съставът на КЗД е намерил за необходимо на основание чл. 47, т. 6 и т. 8 ЗЗДискр да отправи препоръка до Министерския съвет на Република България да направи необходимото в съответствие с компетенциите си за преразглеждане и изменение на разпоредбата на чл. 11 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн. ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г., респективно на изпълнителния директор на ДФЗ за изменение на Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ по начин, по който да бъде премахнато неравното третиране спрямо служителите, които са отсъствали повече от 6 месеца поради заболяване.

При така установеното от фактическа страна съдът формира следните правни изводи:

Жалбата е допустима като подадена в срок, срещу административен акт, подлежащ на съдебно оспорване, от надлежна страна - адресат на оспорваното решение, и при наличие на правен интерес.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна, като съображенията за този извод са следните:

Според чл. 146 вр. чл. 168 АПК съдът следва да провери издаден ли е актът от компетентен орган и в предписаната от закона форма, спазени ли са материалноправните разпоредби и административнопроизводствените правила и съобразен ли е актът с целта на закона.

Решение № 94/28.02.2023 г. е постановено от компетентен орган, в рамките на законовите му правомощия съгласно чл. 47 ЗЗДискр, в съответствие с чл. 48, ал. 2, т. 3 във вр. с чл. 54 ЗЗДискр. Решаващият състав на КЗД е определен с разпореждане № 1055 от 11.08.2021 г. на председателя на КЗД. На основание чл. 54 ЗЗДискр и чл. 11, ал. 4 от Правилата за производство пред КЗД членовете на заседателния състав са определили с доклад до председателя докладчик и председател на състава. Съгласно чл. 64, ал. 1 ЗЗДискр решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него, което изискване в настоящия случай е изпълнено, като решението е подписано от всички членове на състава. Актът е в предписаната от закона писмена форма – чл. 66 ЗЗДискр.

При извършената служебна проверка съдът приема, че производството пред КЗД се е развило законосъобразно съгласно изискванията на ЗЗДискр.

Спазена е разпоредбата на чл. 54 ЗЗДискр, според която след образуването на производство председателят на комисията разпределя преписката на състав, който определя между членовете си докладчик. Докладчикът е започнал процедура по проучване съобразно изискването на чл. 55 ЗЗДискр, в която е събрал писмени доказателства, необходими за пълното и всестранно изясняване на обстоятелствата. При осъществяване на своите правомощия комисията е съблюдала задълженията си по чл. 56 ЗЗДискр. След приключване на проучването на страните е дадена възможност да се запознаят със събраните по преписката материали и да вземат становище. Докладчикът е изготвил заключение, като е представил преписката на председателя на състава, който е насрочил заседание. Страните са редовно уведомени за проведеното на 29.11.2022 г. заседание, което е било открито съобразно изискването на чл. 61 ЗЗДискр. След изясняване на фактите председателят на състава е дал на страните възможност за становище. Решението е взето единодушно, постановено е от компетентен орган във валидна писмена форма, като е подписано от състава на КЗД.

Предвид всичко изложено настоящият съдебен състав приема, че оспорваното решение е валиден административен акт, постановен от компетентен орган, в изискуемата писмена форма с реквизитите по чл. 65 и чл. 66 ЗЗДискр. Не се констатира съществени нарушения на административнопроизводствените правила, водещи до отмяна на решението на процесуално основание. Освен това, съдът поддържа становището, че съществено е това процесуално нарушение, при което или е нарушено правото на защита на засегнатата страна, или ако не беше допуснато, органът би стигнал до различен от отразения в решението извод.

В тази връзка следва да се посочи, че е неоснователно възражението на жалбоподателя за допуснато при постановяване на оспореното решение съществено процесуално нарушение, тъй като административният орган се е произнесъл по предмет, различен от въведения с жалбата на Ж. Г., тъй като актът на МС, за който се твърди, че е дискриминационен и за който е образувано производството по преписка № 92/2019 г., е чл. 6 от НУРОИСДА, а не този, по който се е произнесла в решението си КЗД – чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Видно е от представената от органа административна преписка, че оспореното решение № 94/28.02.2023 г. на КЗД, Пети специализиран заседателен състав, е по възобновеното производство по преписка № 92/2019г., след като първото решение на КЗД е отменено с решение № 322 от 26.06.2020 г., постановено по адм. дело № 1036/2021 г. по описа на Административен съд – Добрич, потвърдено с решение № 8800/22.07.2021 г. по адм. дело № 1036/2021 г. по описа на ВАС, Пето отд., и преписката е изпратена на административния орган за ново произнасяне при съобразяване на задължителните указания на съда по приложението на закона, сред които и да се съберат необходимите доказателства и след изясняване на фактическата обстановка административният орган да даде точна правна квалификация на релевантните факти и реши спора в съответствие с установените фактически и правни обстоятелства, вкл. да прецени текста на чл. 6, ал. 3 ЗЗДискр във връзка с приложението на чл. 10 и чл. 13 от

Вътрешните правила (и съответните им текстове от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация), които предвиждат изключения от изискването за годишно оценяване като условие за увеличение на възнаграждението на лица в сходни хипотези, които са отсъствали от работа за период над шест месеца.

В изпълнение на дадените от съда задължителни указания след възобновяване на производството административният орган е изискал от жалбоподателя да уточни оплакванията си, като посочи ясно и точно в какво конкретно се изразява дискриминационното отношение спрямо него, от кого е проявено, кой е нарушителят на забраната за дискриминация и в какво качество е извършил нарушението, както и с кой от цитираните в жалбата актове, действия или бездействия е извършено дискриминационното нарушение и в какво се състои искането му до КЗД, като съобрази нейните правомощия, уредени с чл. 47 ЗЗДискр. Жалбоподателят е изпълнил вмененото му задължение, като е депозирал становище с уточнения на жалбата и по този начин същите са станали част от предмета на жалбата пред КЗД, съответно при конституирането на МС като ответна страна в административното производство жалбоподателят е имал процесуалната възможност да се запознае с тях, още повече, че отменителните съдебни актове са инкорпорирани като изводи и указания и в доклада по възобновената преписка и по този начин неминуемо са станали достояние на МС, в качеството му на конституирана ответна страна, и по силата на процесуалните норми на специалния ЗЗДискр и на АПК.

С отменителните съдебни актове изрично са дадени указания, че преценката дали Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ, които имат характер на вътрешнослужебен акт, в посочените части създават дискриминационно положение за служителите, които са отсъствали продължителен период от работа поради заболяване, трябва да бъде извършена в контекста на нормативната уредба от по-висок ранг, която урежда тази и сходни хипотези, в случая Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

Като е изпълнил дадените от съда указания и задължението си да конституира надлежните страни, да подведе фактите към приложимите правни разпоредби и да събере необходимите доказателства за пълно и всестранно изясняване на спорните въпроси, административният орган се е произнесъл по въведения с жалбата предмет на спора, съответно съдът приема, че не се констатира да е допуснал твърдяното съществено нарушение на административнопроизводствените правила, представляващо отменително основание.

В тази връзка не може да се сподели становището на жалбоподателя, че като е изследвала относимостта и взаимосвързаността между НУРОИСДА и НЗСДА, както и между тези наредби и Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ, съставът на КЗД се е произнесъл по различен предмет и по този начин е препятствана защитата на ответната страна, доколкото и характерът на спора, с който е сезирана КЗД, е от неговата компетентност и в рамките на правомощията му, очертани в чл. 47, т. 1- 6 ЗЗДискр, като при постановяване на оспореното пред настоящата инстанция решение КЗД е

съобразила както дадените от ВАС задължителни указания по приложението на правото, така и въведения съобразно оплакванията на жалбоподателя предмет на спора и относимата нормативна уредба и съдебна практика.

По тези съображения съдът приема, че не са налице съществени нарушения на административнопроизводствените правила, водещи до отмяна на решението на процесуално основание, поради което следва да се извърши проверка за съответствието на акта с материалния закон – чл. 146, т. 4 АПК.

При извършената проверка за издаване на оспорваното решение с оглед обосновааност и при спазване на разпоредбите на материалния закон, съдът приема следното:

Законът за защита от дискриминация съдържа абсолютна забрана за дискриминация, като чл. 4, ал. 1 очертава кръга от защитени признаци. В закона липсва легална дефиниция на понятието "защитен признак", но ВАС е имал възможността многократно в решенията си да сочи, че тъй като чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр дава определение за пряка дискриминация като 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, то преpraщащата разпоредба съдържа в себе си обяснение, че забраната за дискриминация се свързва с "признаците", които са посочени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Освен това ЗЗДискр урежда и специалната защита срещу неравно третиране под формата на нееднакво, неправомерно правоприлагане на нормативни правила и/или установяване на порочни практики от страна на различните правни субекти, основано на защитените признаци, по аргумент на чл. 1, във вр. с чл. 4 от ЗЗДискр.

Съобразно чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр непряка дискриминация е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Легално определение на понятието "неблагоприятно третиране" е дадено с разпоредбата на § 1, т. 7 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр, съгласно която това 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, а според § 1, т. 8 от ДР на ЗЗДискр „на основата на признаците по чл. 4, ал. 1“ означава на основата на действителното, настояще или минало, или предполагаемо наличие на един или повече от тези признаци у дискриминираното лице или у лице, с което то е свързано, или се предполага, че е свързано, когато тази връзка е причина за дискриминацията.

В случая КЗД е сезирана с жалба, с която се сочи, че по повод внезапно влошаване на здравословното му състояние на 03.10.2017 г. жалбоподателят е диагностициран с онкологично заболяване, последвала е оперативна интервенция и продължителен отпуск поради временна неработоспособност.

Завърнал се е на работа на 25.06.2018 г. в ДФ „Земеделие“, Областна дирекция – Д., където заема длъжност главен експерт по служебно правоотношение. Поради отсъствието му от работа над 6 месеца с решение от 11.02.2019 г. на оценяващия ръководител му е отказано годишно оценяване, т.к. съгласно разпоредбата на чл. 6, ал. 1 – 3 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА) не подлежи на атестиране за 2018 година. Липсата на годишно оценяване е довела до невъзможност за актуализиране на получаваното възнаграждение, съгласно Вътрешните правила на ДФ „Земеделие“.

Наведените в жалбата оплаквания сочат на отсъствие на правна възможност служители, които са отсъствали повече от шест месеца поради заболяване, поради което не могат да бъдат атестирани, да получат увеличение на възнаграждението си.

Въз основа на събраните по преписката обосновано административният орган е приел за установено, че вследствие на продължително отсъствие от работа поради лечение жалбоподателят попада в обхвата на чл. 6, ал. 1, ал. 2 и ал. 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване на изпълнението на служителите в държавната администрация, поради което и съгласно решение на оценяващия го ръководител от ДФЗ от 11.02.2019 г. не подлежи на оценяване за 2018 г., съответно липсата на оценяване е довела невъзможност за актуализиране на трудовото му възнаграждение съгласно Вътрешните правила на ДФЗ. Твърдяните от жалбоподателя нарушения се съдържат в чл. 10, ал. 1 и чл. 14 от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФЗ от 04.11.2018 г., респ. в чл. 10, ал. 1 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., които преповтарят разпоредбите на чл. 11, чл. 15, чл. 16 и чл. 18 от НЗСДА.

Съобразно нормата на чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация индивидуалната основна месечна заплата може да се увеличи в следните случаи: при завръщане от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б от Кодекса на труда и при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволнен служител. КЗД е посочила, че разпоредбите на чл. 10, ал. 1, т. 2 и т. 4 и чл. 14 от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФЗ от 04.11.2018 г., респ. чл. 10, ал. 1, т. 2 и т. 4 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019г., регламентират същите условия за увеличение на индивидуалната работна заплата на служителите, които не подлежат на атестиране по обективни причини, поради което обосновано е приела, че следва да се извърши сравнение между положението на служителите, които в процесния период са ползвали отпуск за бременност, раждане и осиновяване или отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а и 164б КТ и служители, завърнали се от отпуск с продължителност повече от една година, и положението на служителите, които са отсъствали повече от шест месеца поради заболяване, по която причина не са били атестирани и лишени от възможност да получат увеличение на възнагражденията си, доколкото тези групи служители са в

сравнимо сходно положение, що се касае за лица, които са отсъствали от работа повече от шест месеца.

Установено е в производството по несъмнен начин, че жалбоподателят попада в групата лица с увреждания, за които липсва възможност да получат увеличение на заплатата, подобно на лицата, изброени в цитираните разпоредби, т.к. ползваният от тях отпуск поради временна неработоспособност е продължил по-малко от една календарна година. Посочената група служители с увреждане са поставени в по-неблагоприятно положение във връзка с възможността за увеличение на индивидуалната основна месечна заплата в сравнение с лицата, които са посочени в разпоредбата на чл. 10 и чл. 14 от Вътрешните правила на ДФЗ от 04.11.2018г., респ. в чл. 10, ал. 1 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., като посочените лица с увреждания следва да бъдат наравно третирани с последните.

По тези съображения комисията обосновано е приела за установено в производството наличие на неравно третиране и защитим от антидискриминационното законодателство признак.

В тази връзка същественото е, че сравнението на жалбоподателя не следва да се извършва с лица, които са носители на признака „увреждане“, а с лица, които без да са носители на защитен признак, търпят по-благоприятно третиране от него. В този смисъл изрично решение № 1803/13.02.2017 г., постановено по адм. дело № 10984/2015 г. по описа на Върховния административен съд, V отд.

Съобразно разпоредбата на чл. 9 ЗЗДискр в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, какъвто е и разглежданият случай, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. В случая това не е изпълнено.

Ответната страна в хода на производството пред КЗД се е ограничила до възраженията, че разпоредбите на чл. 6, ал. 1 – 3 от НУРОИСДА не поставят на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр който и да е държавен служител в по-неблагоприятно положение спрямо останалите. Наведени са възражения, че при наличието на обективни обстоятелства, поради които държавен служител не е изпълнявал служебните си задължения, Законът за държавния служител, съответно чл. 11 от НЗСДА предвиждат отделни основания за увеличение на възнаграждението. Съгласно чл. 11, ал. 1, т. 4 НЗСДА индивидуалната заплата може да се увеличи при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година или при възстановяване на уволнен служител, в тази връзка възнаграждението на служител, ползващ продължителен отпуск за временна неработоспособност, може да се увеличи на посоченото основание, а не на чл. 11, т. 1 НЗСДА – при годишната атестация, в която хипотеза жалбоподателят не попада.

Следва да се посочи, че не се касае за изключение по чл. 7, ал. 1, т. 2 ЗЗДискр, съгласно която разпоредба не представлява дискриминация различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, когато тази характеристика поради естеството на

определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ. Законът поставя като изрично условие различното третиране на основата на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, в това число и „увреждане“, да е обективно оправдано за постигането на законна цел и да не надвишава необходимото. При това зачитането на принципа на пропорционалност налага съпоставката на всяко едно нарушено индивидуално право с принципа на равното третиране и преследваната с мярката цел (в този смисъл Решение от 22 ноември 2005 г. по дело C-144/04, W. Mangold, ECLI:EU:C:2005:709, Решение от 19 март 2005 г. по дело Lommers, C-476/99). По смисъла на националния закон следва, че когато една мярка преследва легитимна, законово оправдана цел, същата няма да бъде дискриминационна, когато не надхвърля необходимото за постигане на целта, която се преследва с мярката, тъй като това би обосновало легитимността на разликата в третирането по смисъла на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 ЗЗДискр. Именно в този смисъл разликата в третирането може да намери своето разумно оправдание, така, както е изложил и КС в Решение № 1 от 27.01.2005 г. В този контекст установяването на пропорционалния характер на мярката представлява задължителен елемент при преценката дали е оправдана разлика в третирането /решение № 1572 от 07.02.2017 г. по адм. д. № 12173/2015 г., V отд. на ВАС/. В случая преследваната от законодателя цел, макар и легитимна, не е законово оправдана, мярката надхвърля необходимото за постигането ѝ, като се обуславя нееднакво третиране на лица с или без увреждане, попадащи в обхвата на определена категория работници или служители.

Отделно от горното, съгласно чл. 146, т. 5 АПК оспорването на административните актове се осъществява и при несъответствие с целта на закона. Съгласно чл. 2 ЗЗДискр целта на закона е да осигури на всяко лице правото на равенство пред закона; равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот; ефективна защита срещу дискриминацията. Ефективната защита срещу дискриминация би се осъществила само в случаите, в които КЗД установи безпротиворечиво наличието на дискриминация на някой от защитените признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, както е и в разглеждания случай. С оглед констатираната материална законосъобразност на атакуваното решение, актът е и съответен на целта на закона, посочена в чл. 2 ЗЗДискр.

Предвид всичко гореизложено съдът приема, че решение № 94/28.02.2023 г. на Комисията за защита от дискриминация, Пети специализиран постоянен заседателен състав, в оспорената му част, е законосъобразен административен акт - издаден от компетентен административен орган, в установената форма и при спазване на административнопроизводствените правила, в съответствие с материалния закон и неговата цел, поради което жалбата е неоснователна и на основание чл. 172, ал. 2, предл. последно АПК направеното оспорване следва да се отхвърли.

Относно разноските в производството.

При този изход на спора ответната страна има право на разноски, поради

което следва да ѝ се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лв., определен от съда в съответствие с чл. 24 от Наредбата за заплащане на правната помощ вр. чл. 37 ЗПрП. На заинтересованата страна следва да се присъдят своевременно претендираните и доказани по делото разноски в размер на 1200 лв. за заплатено адвокатско възнаграждение по договор за правна защита и съдействие от 07.06.2023 г. Наведеното от жалбоподателя възражение за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение е неоснователно, като в тази връзка съдът съобрази фактическата и правна сложност на делото, обема на извършените от процесуалния представител на заинтересованата страна действия по осъществяване на правна защита и съдействие и процесуално представителство и разпоредбата на чл. 8, ал. 2, т. 9 от Наредба № 1 от 09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, в относимата редакция, обн. ДВ, бр. 88 от 4.11.2022 г. Така мотивиран и на основание чл. 172, ал. 2, пр. последно АПК, Административен съд София – град, 72 състав,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Министерския съвет на Република България против Решение № 94/28.02.2023 г. на Комисията за защита от дискриминация – Пети заседателен състав, по преписка № 92/2019 г., в частта, с която е установено на основание чл. 65, т. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр), че разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн. ДВ, бр. 49 от 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г., създава неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр по признак „ увреждане“ спрямо държавните служители, които са отсъствали повече от 6 месеца поради заболяване.

ОСЪЖДА Министерския съвет на Република България да заплати на Комисията за защита от дискриминация юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лева.

ОСЪЖДА Министерския съвет на Република България да заплати на Ж. А. Г. сумата от 1200 лева, представляваща разноски по делото за адвокатско възнаграждение.

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

СЪДИЯ: