

РЕШЕНИЕ

№ 6833

гр. София, 19.11.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 38 състав,
в публично заседание на 20.10.2021 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Татяна Жилова

при участието на секретаря Елена Георгиева, като разгледа дело номер **2783** по описа за **2021** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Съдебното производство 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 (ЗЗД).

Образувано е по жалба на Я. Х. К., срещу Решение №157 от 02.02.2021г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), постановено по преписка № 81/2020г., Втори постоянен специализиран заседателен състав, в частта, с което е установила, че при изплащане на допълнително възнаграждение за постигнати резултати през второто тримесечие на 2019г. министърът на правосъдието не е извършил нарушение на разпоредбата на чл. 14 от ЗЗД по отношение на жалбоподателя.

Жалбоподателят Я. Х. К. поддържа оплаквания за неправилност на решението поради нарушение на материалния закон и необоснованост. Твърди, че Вътрешните правила за заплатите на Министерство на правосъдието, съгласно които допълнителни възнаграждения за постигнати резултати получават служителите, които към момента на издаване на заповедта за индивидуалните размери на допълнителното възнаграждение са в трудови или служебни правоотношения с министерството, са незаконосъобразни, уронващи престижа на институцията и противоречащи на ЗЗД.

Ответникът – Комисията за защита от дискриминация, чрез процесуалния си представител юрк. Г., изразява становище за неоснователност на жалбата. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна – министърът на правосъдието, се представлява от юрк. М., който счита жалбата за неоснователна, а решението на комисията за правилно в своята

цялост.

Административен съд София-град, след като обсъди релевираните с жалбата основания, доводите на страните и прецени събраните по делото доказателства по чл.144 АПК във връзка с чл.235 ал.2 ГПК, приема жалбата за процесуално допустима. Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

От фактическа страна съдът приема следното:

Производството пред Комисията за защита от дискриминацията е образувано по повод на жалба, депозирана от Я. Х. К., в която са изложени оплаквания за дискриминация и нарушение на права по чл. 14 от ЗЗД от страна на министъра на правосъдието.

Комисията за защита от дискриминация е приела сезирането за допустимо, образувала е производство и конституирала страните по преписката. След като е провела открито заседание с участие на страните и е събрала доказателства във връзка с твърдяната дискриминация, Комисията е приключила производството, като е издала акта, предмет на разглеждане в настоящето производство. В хода на производството е установено, че жалбоподателят К. е изпълнявал длъжността „старши експерт“ в отдел „Координация на политики в съдебната система“ в Дирекция „Стратегическо развитие и програми“ в Министерството на правосъдието. След подадено от него заявление, със Заповед № ЧР-01-504 от 25.06.2019г. на Министъра на правосъдието е прекратено служебното му правоотношение на основание чл. 105, ал.1 и ал.2, във връзка с чл. 108 от Закона за държавния служител, считано от 13.07.2019г. Не се спори обстоятелството, че на К. е изплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на седем работни дни за 2019г.

В хода на административното производство е установено също, че със Заповед № ЧР-03-72/ 17. 07. 2019 г. на министъра на правосъдието са определени индивидуалните размери за допълнителните възнаграждения на служителите от администрацията на Министерството на правосъдието за постигнати резултати през второто тримесечие на 2019г.

Според вътрешните правила за заплатите на служителите в МП, утвърдени със Заповед № ЛС-04-63/31.01.2019г., изменени със Заповед № ЛС-04-148/20.03.2019г. на министъра на правосъдието, допълнителни възнаграждения за постигнати резултати получават само служителите, които към момента на издаване на заповедта за индивидуалните размери на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати са в трудови или служебни правоотношения с МП.

В оспорваната част на Решение № 157 от 02.02.2021г, Комисията за защита от дискриминация е приела, че на служителите в Министерство на правосъдието е изплатено допълнително възнаграждение, с изключение на жалбоподателя, който както останалите служители е отработил изцяло тримесечието април, май, юни 2019г. Приела е също, че поради подадено от К. заявление, на същият, считано от 13.07.2019г. служебното правоотношение е прекратено, докато заповедта за определяне на индивидуалните размери за допълнително възнаграждение за постигнати резултати за второто тримесечие на 2019г. е издадена на 17.07.2019г., поради което не е получил допълнителното си възнаграждение за постигнати резултати.

Приела е, че получаването на допълнително възнаграждение е уредено като право на

работника, но в пряка зависимост от преценката на работодателя. Посочила е, че имайки предвид разпоредбите на чл. 14, ал. 3 от ЗЗД и чл. 13 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, тази преценка не следва да бъде субективна, а да почива на ясно установени обективни критерии, закрепени в договор, вътрешни правила, прилагани по еднакъв начин спрямо съответните категории служители.

С оглед горното е обосновала извод, че министърът на правосъдието, в качеството му на орган по назначаване, не е осъществил нарушение на чл. 14 от ЗЗД, спрямо жалбоподателя К., тъй като към момента на издаването на Заповед № ЧР-03-72/17.07.2019г. е спазвал действащата към процесния период разпоредба на т. 4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в Министерство на правосъдието. Съгласно разпоредбата, допълнителни възнаграждения за постигнати резултати получават само служители, които към момента на издаване на заповедта за индивидуалните размери на допълнително възнаграждение са в трудови или служебни правоотношения с Министерство на правосъдието. Видно от представените доказателства, К. е освободен от длъжност считано от 13.07.2019г., докато заповедта, с която министърът е определил индивидуалните размери за допълнително възнаграждение е издадена след това, на 17.07.2019г.

На следващо място, на основание, чл. 47, т. 6 от ЗЗД е препоръчала на Министърът на правосъдието да измени Вътрешните правила за заплати на служителите в Министерството на правосъдието в частта на т. 4, ал.1 от Приложение №2 към чл.33, която конкретизира критерий за получаване на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, с цел равното третиране спрямо всеки служител, отработил период, за който се изплаща възнаграждението.

От правна страна съдът приема следното:

Жалбата е допустима - подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд административен акт, от лице, адресат на акта, чиято правна сфера той засяга неблагоприятно и в законоустановения 14-дневен срок, в съответствие с разпоредбата на чл. 68 от ЗЗД във връзка с чл. 152, ал. 1 и чл. 149, ал. 1 от АПК.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна, поради следните съображения:

По съответствието с процесуалния закон

Решението е постановено от компетентен орган – Комисията за защита от дискриминация, заседателен състав, конституиран съгласно разпореждане на председателя на КЗД за образуване на преписка и последващо разпределяне на същия състав в изпълнение на нормата на чл.54 от ЗЗД.

Оспореното решение е издадено при спазване на установената от закона писмена форма и съдържа предписаните в чл.66 от ЗЗД реквизити. Не са извършени съществени нарушения на административно производствените правила, съставляващи отменителни основания. Изложени са фактическите и правни основания за издаването на акта, поради което формата му позволява ефективна съдебна проверка на материалната му законосъобразност. При издаването на решението са спазени специалните административнопроизводствени правила, установени в чл.50 - чл.70 от ЗЗД.

Представените от жалбоподателя доказателства в административното производство са приети и обсъдени от КЗД. На жалбоподателя е предоставена възможност да ангажира доказателства и в съдебното производство. Пропуски при установяване на релевантните факти не са допуснати.

По съответствие на решението с материалния закон.

Законът за защита от дискриминацията цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение въз основа на признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от закона или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. В чл. 4, ал. 1 от ЗЗД са посочени признаците, спрямо които се разпростира законовата забрана за дискриминация, включително и признакът „лично положение“. Съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗД пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

Изброените в текста на чл. 4, ал. 1 от същия закон признаци са: пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. В разпоредбата на т. 7 от § 1 на ДР на ЗЗД е дадено определение на понятието "неблагоприятно третиране" - всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго.

В нормите на ал. 2 и ал. 3 на чл. 4 от ЗЗД се съдържа определение на понятията "пряка дискриминация" и "непряка дискриминация", като и в двата случая санкционираният от закона вредоносен резултат се изразява в поставянето на отделни лица или категория лица в по-неблагоприятно положение от други при сравними сходни белези. ЗЗД цели установяване и отстраняване на всяко неравностойно третиране според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗД. За да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗД, е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна. Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 от ЗЗД.

В този смисъл не е достатъчно да се установи неблагоприятно третиране на определено лице или лица, а е необходимо да се докаже още, че това неблагоприятно третиране е извършено съзнателно по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗД, като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение, в случая неблагоприятно третиране, и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в признак по цитирания чл. 4 от закона.

Разпоредбите на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗД предвиждат, че работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд, за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време. Според ал. 3 на чл. 14 от ЗЗД, критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се

определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата.

Определянето както на размера, така и на получателя на допълнителни суми към формираното трудово възнаграждение, са в правомощията на работодателя, респ. на неговия представител.

Съгласно чл. 24, ал.2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, допълнителното възнаграждение за постигнати резултати може да се изплаща четири пъти годишно- през април, юли и октомври за текущата година и през януари- за предходната година, а съгласно чл. 25, ал. 1 от същата наредба, това възнаграждение се определя въз основа на оценка на структурните звена в административната структура и/или на отделните служители. Във вътрешните правила за заплатите на съответната административна структура се определят конкретните правила, показатели, критерии и алгоритми за формиране и изплащане на допълнително възнаграждение за постигнатите резултати на служителите. Анализът на цитираната разпоредба установява, че допълнителното възнаграждение за постигнати резултати няма задължителен характер и зависи от обстоятелството дали са постигнати резултати и какъв е конкретният принос на съответния служител, като преценката за това е предоставена на ръководителя на административната структура.

Съгласно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗД, в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено.

Видно от представените по делото Вътрешни правила за заплатите на служители в МП, в институцията са установени обективни критерии за определяне изплащане на допълнителното възнаграждение. Един от тях, застъпен в разпоредбата на т. 4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в Министерство на правосъдието сочи, че допълнителни възнаграждения за постигнати резултати получават само служители, които към момента на издаване на заповедта за индивидуалните размери на допълнително възнаграждение са в трудови или служебни правоотношения с Министерство на правосъдието.

По делото не е спорно обстоятелството, че служебното правоотношение на жалбоподателя с Министерство на правосъдието е прекратено, считано от 13.07.2019г., докато заповедта, с която министърът е определил индивидуалните размери за допълнително възнаграждение е издадена след това, на 17.07.2019г. В този смисъл, с оглед изпълнението на изискването на т. 4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила, за К. действително не е възникнало правото на вземане на допълнително възнаграждение за постигнати резултати за второто тримесечие на 2019г. На следващо място допълнителното възнаграждение не е предварително уговорено от страните, не е налице и императивна правна норма, която да задължава ответната страна да го заплати на всички служители. Заплащането на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати няма характера на насрещна престация на работодателя, каквото е договореното трудово възнаграждение, тъй като служителят винаги е длъжен да изпълнява срочно и качествено задълженията си по длъжностна характеристика и да постига добрите резултати. Обратното – непостигането на добри резултати би било предпоставка за недобра атестация на служителя. Възнаграждението за постигнати добри резултати по-скоро има характер на стимул за служителите да продължават да изпълняват

задълженията си по този начин, затова логично е то да се предоставя на служители, които към момента на изплащането му продължават да са в служебни или трудови правоотношения с работодателя. Правилото, въведено с т. 4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила, касае определена категория служители, които са поставени при едни и същи условия, произтичащи от прекратяване на служебните им правоотношения в конкретен период. Жалбоподателят се намира в сравнимо сходно положение с тези служители, а не със служителите, които продължават да се намират в служебно правоотношение със същия работодател. За да се приеме, че е налице неравно третиране на жалбоподателя, трябва да се установи, че на друго лице, чието служебно или трудово правоотношение е било също прекратено към датата на изплащане на допълнителното възнаграждение, последното е било изплатено. Такива обстоятелства в производството не са установени, нито са направени такива твърдения в жалбата, поради което не следва да се приема, че е налице нарушение на чл. 14 от Закона за защита от дискриминация.

Предвид изложеното оспореното решение е законосъобразно, а жалбата е неоснователна.

При този изход на правния спор основателна е претенцията на ответника за присъждане на разноски на основание чл.143, ал.4 от АПК във вр. с чл.78, ал.8 от ГПК в размер на 100,00 лв.

Така мотивиран и на основание чл.172, ал.2 от АПК, Съдът

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Я. Х. К., срещу Решение №157 от 02.02.2021г. на Комисията за защита от дискриминация.

ОСЪЖДА Я. Х. К. от [населено място] да заплати на Комисията за защита от дискриминация, с адрес в [населено място] сумата 100,00 лв. разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния административен съд с касационна жалба, подадена чрез Административен съд София-град в 14-дневен срок от съобщаването му.

СЪДИЯ: