

# РЕШЕНИЕ

№ 1227

гр. София, 26.02.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 22 състав,**  
в публично заседание на 26.01.2024 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Десислава Корнезова**

при участието на секретаря Илияна Тодорова, като разгледа дело номер **10805** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано е по жалба на „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, представлявано от изпълнителния директор инж. И. С., срещу РЕШЕНИЕ № 366 от 12.10.2023г. на Комисията за защита от дискриминация /КЗД, Комисията/, в частта по т. 4 и т.9, постановено по преписка № 66/2022г.

В жалбата са изложени съображения за незаконосъобразност, необоснованост и неправилност на оспорения акт, както и за постановяването му в несъответствие със събраните в административното производство доказателства. Посочва се, че част от констатациите за по-неблагоприятното третиране на Х. Г. са извън периода по чл.52, ал.1 от ЗЗДискр., както и че са насочени изцяло срещу прекия му ръководител, а не срещу работодателя. Твърди се, че не било доказано неблагоприятно третиране на работника, както и наличието на защитените признаци „лично положение“ и „увреждане“, въз основа на които действията на работодателя да могат да бъдат оценени като дискриминационни. Също така в решението, КЗД не конкретизирала при наличието на кой от защитните признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. е извършено нарушението на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Не било обосновано и наличието на причинно-следствена връзка между защитения признак и по –ниското възнаграждение на работника Х. Г.. Посочва, че при постановяване на административния акт не било изследвано приложението на чл. 7, ал. 1, т. 5 от ЗЗДискр., не било аргументирано от

състава на Комисията дали полаганият труд е „еднакъв“ по смисъла на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Изтъква се, че в обхвата на защитения признак по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. „лично положение“ влизали само значими и ангажиращи личността характеристики. Не на последно място неправилно бил определен и видът на наложеното наказание, а именно: „глоба“ по чл. 80, ал.1 от ЗЗДискр. доколкото се санкционира юридическо, а не физическо лице.

В проведеното съдебно заседание, жалбоподателят се представлява от юрк. К. С., която поддържа жалбата и моли за отмяна на решението на КЗД. Заявено е искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение, както и възражение за прекомерност на претендираните от заинтересованата страна разноски, представляващи адвокатски хонорар.

В представените на 06.02.2024г. писмени бележки се акцентира върху следното:

Липсвало доказано различно отношение, което да отговаря на критериите за „неблагоприятно третиране“ в сравнение с други лица при сравними сходни обстоятелства. Не била доказана и причинна връзка на действията на работодателя с признаците „лично положение“ и „увреждане“, въз основа на които тези действия да бъдат оценени като дискриминационни. Липсата на елемент от фактическия състав на заявените от Х. Г. форми по смисъла на чл.4 и чл.5 ЗЗДискр., вр. с §1, т.7, респ. §1, т.1 от ДР на с. з., правело невъзможно установяването на дискриминация. В решението на Комисията не бил посочен защитеният признак, по който Х. Г. е бил поставен в по-неблагоприятно положение да получава по-ниско възнаграждение за полагания труд при сравнението му с лица в сходно положение. Липсвала и доказана причинна връзка с такъв признак. В решението нямало съображения, дали разликата в заплащането на Г. и неговите колеги, е формирана и от обективни факти - образование, стаж, опит или др. При преценката за наличие на предпоставките на чл.14, ал.1 от ЗЗДискр., следвало да се вземе предвид дали лицата полагат сравним труд, т.е. сравним на практика, независимо дали има формално тъждество на длъжностите, като при установяване на това обстоятелство били релевантни фактическото естество на работата, необходимите умения и др. Задължение на Комисията било да извърши този съпоставителен анализ на фактите въз основа на данните по конкретната преписка. КЗД неправилно е приела наличието на различно отношение, което да отговаря на критериите за "неблагоприятно третиране" в сравнение с други лица при сравними сходни обстоятелства. Не били събирани доказателства и не е бил изследван и въпроса за евентуално наличие на дискриминация по предположение и по връзка по см. на разпоредбата на §1, т.8 от ДР на ЗЗДискр. За да е осъществена дискриминация, не било достатъчно да се установи неблагоприятно третиране на определено лице. Задължително било да се докаже, че то е извършено съзнателно по някой от признаците, посочени в чл.4, ал.1 ЗЗДискр. и тормоза по смисъла на чл.5, във вр. §1, т.1 ЗЗДискр., т.е. на защитен признак и причинно-следствена връзка между неблагоприятното третиране и защитения признак, а това в настоящия случай не било направено. Постановеното решение, в частта, с която на дружеството, в качеството на работодател е била наложена „глоба“ било издадено в нарушение на чл.80, ал.2 ЗЗДискр.

Ответникът – Комисия за защита от дискриминация, редовно уведомен не се представлява. По делото е представено юрк. Ю. И. становище, в което се оспорва жалбата и се иска нейното отхвърляне. Обобщава се, че актът е издаден от компетентен орган, който се е запознал, проверил и преценил събраните

доказателства, като в мотивите са били обсъдени всички релевантни факти и обстоятелства. Комисията е взела предвид и проверила всички оплаквания и твърдения, наведени с подадената жалба за дискриминационно отношение под формата на тормоз и нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. Неизпълнението на задължението по чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. било самостоятелно нарушение на ЗЗДискр. и не било е необходимо да се основава на някой от признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., но ако са налице фактическите предпоставки на чл.4, ал.2 или ал.3 от ЗЗДискр. Неувеличаването на основното възнаграждение съставлявало по-неблагоприятно третиране в сравнение с уговореното и изплащано на колегите на Х. Г.. Работодателят не е изпълнил задължението си по чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв труд по изследваните признаци.

Заинтересованата страна – Х. В. Г. не се явява и не се представлява в проведеното открито съдебно заседание. Депозирани са писмен отговор и защита от неговия процесуален представител адв. М. М., в които се оспорва жалбата по следните съображения:

Изцяло неоснователен бил довода за незаконосъобразност на т.4 от решението на КЗД за това, че при установяване на нарушението по чл.14, ал.1 от ЗЗДискр не бил посочен дискриминационен признак по чл.4 от същия закон. В преписката се съдържали достатъчно писмени и гласни доказателства, за това, че на Х. Г. не е осигурявано от работодателя равно възнаграждение на това, което са получавали неговите колеги, въпреки еднаквостта на полагания от тях труд съобразно техните трудови договори и съответните длъжности, заемани във връзка с изпълняваната трудова дейност. Работодателят не е оборил презумпцията по чл.9 от ЗЗДискр. Х. Г. е изложил факти, годни да обосноват предположението за неговото дискриминиране от работодателя на основание чл.14, ал.1 от ЗЗДискр., представляващо оставяне без актуализация неговото трудово възнаграждение. Разпоредбата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. била предвидена като гаранция за упражняване правото на труд в условията на равно заплащане за еднакъв или равностоеен труд, без фактическия състав на проявите на пряка и непряка дискриминация, установени в други разпоредби на закона - чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. Отправено е искане за отхвърляне на жалбата, както и за присъждане на извършените разноски.

Заинтересованата страна – В. Д. П. счита жалбата за основателна и моли за отмяна на издаденото решение.

Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по законосъобразността на оспорения акт.

Административен съд София-град, след като обсъди релевантите с жалбата основания, доводите на страните и прецени събраните доказателства по чл.235, ал.2 ГПК във вр. чл.144 АПК, приема за установено следното от фактическа страна:

Административното производството е образувано по жалба вх. № 44-00-4213/23.12.2021г. на Х. В. Г., в която са развити оплаквания за дискриминация от работодателя му „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД по признак „увреждане“ през периода месец ноември 2017г. – месец февруари 2020г. Посочва се, че първоначално бил третиран еднакво с останалите работници, но след претърпени две операции и съгласно експертно решение № 1714/01.06.2018г. на ТЕЛК към МБАЛ „Пазарджик“ АД е със 75% трайно намалена трудоспособност, противопоказания за „продължителен преход и дълго стоене прав“. От месец ноември 2017г. след като бил

в отпуск по болест до месец ноември 2020 г., бил третиран различно от останалите си колеги, които са заемали същата длъжност „шофьор на специален тежкотоварен автомобил“. Твърди, че основните месечните трудови възнаграждения на останалите му колеги били увеличени през м. юни 2017 г. с 50 лв., а от 2018 г. – с още 20 лв. Т. увеличение на неговото основно месечно трудово възнаграждение не е правено, като прекият му ръководител заявил пред колегите му, че увеличение не му се полага поради получаваната „пенсия по болест“ и тъй като не бил с „физически възможности“ като останалите работници. На следващо място, Х. В. Г. твърди, че получавал много по-ниско като размер допълнително материално стимулиране през септември 2019 г. – 10 лв. за изтеклото тримесечие, а през декември 2019 г. – 20 лв. за изтеклото тримесечие, а останалите му колеги получавали 150 лв. – 200 лв. при еднакво положен труд. Не получил и 13-та заплата за 2019г. Посочва, че това неравно третиране представлявало тормоз, тъй като накърнявало достойнството му, създавало унижителна и обидна среда, в която упражнявал труд, а причината за това била получаваната от него пенсия за инвалидност.

Твърди, че се чувствал унижително и от обстоятелството, че прекият му ръководител В. П. публично изтъквал тази причина пред колегите му. Унижен се чувствал и в личен план, тъй като не успявал да осигури нужната издръжка на семейството си. Излага твърдения, че неравното третиране намерило израз и в лишаването му от дежурства за целия период на зимно поддържане на магистралата през 2019г. – 2020г., а това довело до лишаването му от възнаграждения в размер на приблизително половината от основното му месечно трудово възнаграждение. Излага доводи, че поради неравното му третиране неправомерно в края на 2019г. работодателят му изискал удостоверение за професионална компетентност, което не било сред задължителните изисквания за заемана от него длъжност „шофьор на снегорин“ и налагало преминаването на курс, чиято цена била 340 лв. Поради получаването на по-ниско възнаграждение от останалите колеги на същата длъжност, Х. Г. нямал възможност да заплати цената на курса за правоспособност, отправил до работодателя писмена молба за финансова помощ, на която не получил никакъв отговор. Тези обстоятелства също се сочат като унижителни, тъй като той бил възприеман като „лице с увреждания, на което трудовото възнаграждение било минимално по размер, поради получаваната пенсия за инвалидност“.

На самостоятелно основание сочи, че поведението на работодателя се явявало дискриминационно и по признак „лично положение“, тъй като бил по – критичен от останалите колеги при обсъждане на работата. Това намерило най-ярко изражение в липсата на актуализация на възнаграждението му след лятото на 2017г., за което отговарял неговия пряк ръководител В. П.. Ето защо, той инициирал проверка от органите на Дирекция „Инспекция по труда“- П., след която бил уволнен. Соочи, че уволнението е признато за незаконно с влязло в сила решение на Пловдивски окръжен съд.

В допълнителна молба с вх. № 44-00-373/27.01.2022г. Х. Г. е направил уточнението, че оплакванията за тормоз са насочени срещу работодателя му „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД и срещу прекия му ръководител В. Д. П..

Образувана е била с разпореждане № 141/21.02.2022г. преписка № 66/2022г. за дискриминация по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. и осъществен тормоз по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал.1 и чл.5 от ЗЗДискр по признаци „лично положение“ и „увреждане“. Преписката е разпределена на заседателен състав,

състоящ се от членовете на КЗД- З. Д., С. С., П. К., С. Й. и В. С..

Проведена е процедура по проучване, като е предоставена възможност на страните да се запознаят със събраните по преписката материали /уведомление № 16-20-514/21.04.2022г., № 44-00-1539/21.04.2022г. и № 44-00-764/24.02.2022г./ и да представят становища.

В хода на тази процедура В. Д. П., пряк ръководител на Х. Г. е представил становище вх. № 44-00-1632/03.05.2022 г., в което е посочил, че възнаграждението на Х. Г. не е увеличено през 2017 г., тъй като той е бил в отпуск по болест, за гледане на малко дете, неплатен отпуск. Счита, че жалбоподателят имал същите възможности за работа като напълно здрав човек, и полаганият от него труд е бил еднакъв с този от останалите работници. Самият той е обръщал внимание на служителите, които разпределят задълженията да му възлагат по- лека работа, предвид признатата му трайно намалена работоспособност. Допълнително материално стимулиране се полагало само в случаите на допълнително положен труд, какъвто той не бил престирали. То се определяло от ръководството на дружеството спрямо постигнатите резултати. Причината Х. Г. да не получи ДМС и 13-та заплата била свързана с качеството и количеството на положения от него труд. Изискването за удостоверение за професионална компетентност било на ИА „Автомобилна администрация“, и именно поради липсата му на работника не били разпределяни зимни смени за почистване със снегорин.

Становище вх. № 16-20-543/04.05.2022 г. е представил и жалбоподателят „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, представлявано от инж. И. С.. В него се посочва, че основното трудово възнаграждение на работниците и служителите не се определяло от прекия ръководител, а на база договорка между работодателя и лицето при постъпване на работа. Относно определяните размери на ДМС се позовава на доклад на прекия ръководител В. П. до „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, в който се посочвало, че винаги Х. Г. се справял по-бавно с работата от останали му колеги. Изтъква, че изплащането на този вид материално стимулиране било право, а не задължение на работодателя. То зависело от преценката как се представя служителя при изпълнение на трудовите му функции. Твърди, че 13-та заплата през 2019 г. не била изплащана на нито един от служителите на дружеството. По повод дежурствата посочва, че такива не били възлагани с оглед здравословното състояние на Х. Г., а и от негова страна не било отправяно никакво искане в тази посока. Моли за отхвърляне на жалбата. Към становището е приложен доклад с вх. № В-759/16.12.2019г. от В. П., в качеството му на ръководител звено А. К. до „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД. В доклада се посочва, че на 09.12.2019г. ръководителят е възложил почистване на отпадъци по АМ „Г.“, като Х. Г. и В. М., са почистили с 1 км. по – малко от работниците, почистващи другата страна на магистралата. Двата работници обяснили, че количеството боклук при тях било значително по- голямо, но проверката на събраните чували с боклук, показала обратното, тъй като броят им бил значително по-малък от този на работниците от другата страна на пътя. На това основание и предвид обстоятелството, че двамата работници били най – бавно работещите и иронизирали останалите си колеги стараещи се да работят активно, е направено предложение за налагане на дисциплинарно наказание „забележка“ на Х. Г. и В. М.. Приложени са и обяснения на Д. Д., Х. Г. и В. М..

До страните в производството са изпратени и получени съобщения за призоваване. На 29.03.2023 г. и 20.06.2023 г. са проведени две открити заседания на КЗД, на които са

присъствали представител на „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, В. П., както и адв. М. М.-пълномощник на Х. В. Г.. На второто заседание е даден е ход по същество и преписката е обявена за решаване.

Последвало е издаването на оспорения в настоящото производство административен акт - РЕШЕНИЕ № 366 от 12.10.2023г. на Комисията за защита от дискриминация по преписка № 66/2022г. Със същия се установява, че:

1. В. Д. П. е осъществил дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на чл. 5 във вр. с чл. §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. въз основа на защитен признак по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. – „увреждане“ по отношение на Х. Г., чрез извършване на действията, описани в мотивите на решението;

2. В. Д. П. не е осъществил дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на чл. 5 във вр. с чл. §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. въз основа на защитен признак по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. – „лично положение“ по отношение на Х. Г., чрез извършване на действията, описани в мотивите на решението;

3. „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД не е осъществило дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на чл. 5 във вр. с чл. §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. въз основа на защитен признак по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. – „лично положение“ и „увреждане“ по отношение на Х. Г., чрез извършване на действията, описани в мотивите на решението;

4. „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД е извършило нарушение по чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр., като не е актуализирало трудово възнаграждение на Х. Г.;

5. В. Д. П. не е извършил нарушение по чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. спрямо Х. Г., чрез извършване на действията, описани в мотивите на решението; като

6. УВАЖАВА жалба с вх. № 44-00-4213/23.12.2021г., в частта относно оплакванията за осъществен „тормоз“ от В. Д. П. въз основа на защитен признак „увреждане“, както и за осъществено нарушение на чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. от „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД;

7. ОСТАВЯ БЕЗ УВАЖЕНИЕ жалбата в останалата ѝ част;

8. НАЛАГА на В. Д. П. на основание чл. 47, т.3 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 5, във вр. с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., вр. с чл. 80, ал.1 ЗЗДискр. наказание: глоба в размер на 250 (двеста и петдесет) лева за нарушенията, установени с решението;

9. НАЛАГА на „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД на основание чл. 47, т.3

от ЗЗДискр. във вр. с чл.14, ал.1 ЗЗДискр, вр. с чл. 80, ал.1 ЗЗДискр. наказание: глоба в размер на 250 (двеста и петдесет) лева за нарушенията установени с решението.

Решението се оспорва от „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД в частта по т.4 и т.9, а именно: относно установеното нарушение по чл.14, ал.1 ЗЗДискр. и наложеното наказание- глоба в размер на сумата от 250 (двеста и петдесет) лева.

Решението е получено от жалбоподателя на 17.10.2023г., а жалбата срещу административния акт е депозирана в деловодството на КЗД на 31.10.2023г.

В съдебното производство са представени и приети фишове за изплатено от „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД възнаграждение на Х. Г. за периода декември 2018 г. – февруари 2020 г., от които се установява, че през целия период основното възнаграждение на работника е било 600.00 лв. с изключение на последните два месеца, когато основното възнаграждение е било в размер на 610.00 лв.

При така установеното от фактическа страна, *Административен съд София-град* достигна до следните *правни изводи*:

Жалбата е допустима тъй като е подадена срещу подлежащ на оспорване административен акт, от лице, което е негов адресат и чиято правна сфера актът засяга неблагоприятно. Оспорването е упражнено в законоустановения 14 - дневен срок, считано от 17.10.2023г.

Разгледана по същество, жалбата е *ОСНОВАТЕЛНА*.

След като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 АПК проверка за законосъобразност на атакувания акт, освен на основанията, сочени от „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, и на всички основания по чл.146 АПК, съдът приема следното:

*На първо място*, решението е издадено от компетентен административен орган и в пределите на неговата власт съгласно чл. 65, т. 1-т. 3 и т. 5 във вр. с чл. 48 от ЗЗДискр.

Предвид наведените оплаквания за установяване на дискриминация и тормоз по признак „увреждане“ и „лично положение“, председателят на КЗД е разпоредил разглеждането на преписката да се осъществи от петчленен разширен заседателен състав, поради наличието на оплакванията за множествена дискриминация по смисъла на §1, т.11 от ЗЗДискр. На основание чл. 64, ал. 1 от ЗЗДискр. „решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него“, което изискване в настоящия казус е изпълнено, като не е налице особено мнение на член от състава. Съдът приема, че не е налице предпоставката за отмяна на атакувания акт – липса на

компетентност по смисъла на чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 1 от АПК. Решението е постановено и подписано от членовете на КЗД: З. Д., П. К., Баки Х., В. С. и С. Й., който състав е определен от председателя на КЗД с разпореждане № 141/21.02.2022 г. и заповед № 12-11-1097/14.06.2022г.

*На второ място*, решението е издадено в съответствие със законовите изисквания относно формата и съдържанието му съгласно разпоредбите на чл. 65-чл. 66 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 59 АПК. В него са посочени наименованието на органа, фактическите и правните основания за издаването му, разпоредителна част, както и пред кой орган и в какъв срок може да се обжалва.

Комисията е обосновала своите изводи въз основа на приложения и приобщен към административната преписка № 66/2022г. доказателствен материал. Ответникът, чрез своите фактически констатации обосновано е посочил действителното правно положение, не се установява непълнота на фактите, а след анализ и проверка на същите, съдът приема, че те са и реално осъществени. Волята на административния орган е ясно изразена, не съществуват пропуски или грешки, което е предпоставка за правилното упражняване на съдебния контрол за законосъобразност и осигурява възможност на оспорващия да организира адекватно защитата си във висящия съдебен процес. Съдът приема, че не е налице предпоставката за отмяна на акта – неспазване на законоустановената форма по смисъла на чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 2 от АПК.

*На трето място*, мотивирането на акта следва да бъде разгледано в съответствие с правилата за провеждане на процедурата пред административния орган, доколкото същественото им нарушаване води до ограничаване правото на защита и правото на участие в административния процес /широк смисъл/, съответно до отмяна на издаденото решение /чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 3 от АПК/.

Съгласно чл. 50, т. 1 от ЗЗДискр. производството пред КЗД е иницирано от Х. В. Г.. В първото заседание е направено уточнение на периода, съобразно нормативното изискване на чл. 52, ал.1 ЗЗДискр. Изпълнена е процедурата по проучване /чл. 55 и следващите от ЗЗДискр./, като на страните е предоставена възможност да се запознаят със събраните по преписката материали на основание чл. 59, ал. 3 от ЗЗДискр. и да организират защитната си теза. Проведени са две открити заседания при съобразяване с основните принципи на процеса, гарантиращи равенството на страните в производството, тяхното активно участие, вкл. и при събирането на доказателства /чл. 8, чл. 34 и следващите от АПК/. Страните са изслушани, насочени са към помирителна процедура, като им



е предоставена възможност да направят доказателствени искания и да изразят становище по доказателствата на другата страна. Комисията е определила предмета на проучването, уведомила е страните, те са взели участие в насрочените открити заседания. Резултатите от производството са обективирани в атакуваното решение, подписано от членовете на състава, присъствали на проведеното на 20.06.2023г. заседание.

Не е налице основание за отмяна на акта по смисъла на чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 3 от АПК във връзка с разпоредбите на глава четвърта, раздел I от ЗЗДискр.

*На четвърто място*, съдът констатира, че е налице незаконосъобразност на решението по смисъла на чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 4 от АПК – противоречие с материалноправните разпоредби на закона.

В ЗЗДискр. са въведени антидискриминационни правила, като на работодателите са вменени задължения във връзка с осигуряването на равни условия за наемане на работа, еднакви условия на труд, равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд, предоставяне на равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, за професионално израстване и израстване в длъжност, прилагане на еднакви критерии при едностранно прекратяване на трудовото правоотношение и др. Съгласно разпоредбите на чл. 14, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр., за нарушение за което е санкциониран жалбоподателят, работодателят има задължение да осигури на работниците и служителите за положения от тях еднакъв или равностоеен труд равно възнаграждение, независимо дали то се заплащана пряко или непряко, в брой или в натура независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.

Критериите за равенство на трудовото възнаграждение по чл.14, ал.1 ЗЗДискр. са за еднакъв труд или равностоеен труд. Под еднакъв труд се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила, квалификация, умения и пр. Равностоеен е трудът, полаган от лица, които имат различна по профил на своята квалификация работна сила, принадлежност към различна професия и специалност, изпълняват различна по характер работа, но при които полаганият труд има равна ценност и полезност. Така е приел и Върховният административен съд в своята практика: „Под „еднакъв труд“ 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 т. н./, а равностоеен е трудът, полаган от различни лица, които имат различна по профил на своята квалификация работна сила, принадлежност към различна професия и специалност, изпълняват различна по характер

работа, но при които полаганият труд има равна ценност и полезност. Р. труд е от различен характер, но със същата стойност на работната сила, т.е. труд, който въпреки различния си характер струва толкова и колкото трудът от друг характер, независимо от кого се полага. Равностойността се определя от еквивалентната образователна квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила, производителността и условията, при които се извършва работата. Независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от антидискриминационния закон.“ /Решение № 4244 от 12.04.2016 г. по адм. дело № 1772/2015г., V-то отд. на ВАС на РБ/“.

Безспорно е между страните, а и видно от представения трудов договор № 35/14.09.2007г. и допълнителните споразумения към него, през периода 23.12.2018г. -19.02.2020 г. между „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД и Х. В. Г. е съществувало трудово правоотношение. С допълнително споразумение от 29.04.2013г., наименованието на длъжността на Х. Г. е променена от „шофьор специален тежкотоварен автомобил“ на „шофьор на специален тежкотоварен автомобил, той и работник поддръжка на пътища“ в А. К. с код по Н. – 8332 2004, считано от 01.05.2013г. С последващо допълнително споразумение от 28.01.2020 г., считано от 01.01.2020г. основното месечно трудово възнаграждение на работника е изменено от 600.00 (шестстотин) лева на 610.00 (шестстотин и десет) лева, което се потвърждава и от представените фишове за изплатено трудово възнаграждение. По преписката е представена и длъжностна характеристика на длъжността „шофьор на специален тежкотоварен автомобил, той и работник поддръжка на пътища“ в А. К. с код по Н. – 8332 2004, подписана от Х. Г. на 30.04.2013г., съгласно която минималните изисквания за заемане на длъжността са „основно образование (квалификация), средно“. Трудовото правоотношение е било прекратено със заповед № 13/19.02.2020г., считано от 20.02.2020г. През периода, който е бил изследван от Комисията в образуваното производство (23.12.2018г.-23.12.2021г.) Х. В. Г. е изпълнявал длъжността „шофьор на специален тежкотоварен автомобил, той и работник поддръжка на пътища“ в А. К., като е получавал основно месечно възнаграждение от 600.00 лева и 610.00 лева.

Видно от представеното от жалбоподателя поименно щатно разписание в сила от 15.10.2018г. (л.212-л.214) всички работници на длъжност „шофьор специален тежкотоварен автомобил, той и работник по поддръжка на пътища“ в А. К. са с основно възнаграждение от 670.00

лева, докато възнаграждението на Х. Г. е 600.00 лева (от февруари 2020 г. – 610.00 лв.). В проведеното на 20.06.2023г. заседание, свидетелят Б. А. потвърждава, че Х. Г. е назначен със заплата еднаква с тази на останалите работници на същата длъжност, но при последващите актуализации на заплатите на работниците, техните са увеличавани, а неговата не е. Анализът на представените доказателства – списък на работниците и служителите на длъжност „шофьор на специален тежкотоварен автомобил, той и работник поддръжка на пътища“ в А. К. за получени основно възнаграждение и ДМС за м. ноември 2019г., поименно щатно разписание към 2018г., разписание на длъжностите в сила от 11.02.2021г. и фишове за изплатено месечно възнаграждение, безпротиворечиво се установява, че в процесния период, Х. В. Г. е получавал най-ниско основно трудово възнаграждение в сравнение с колегите си на същата длъжност.

Комисията обаче не е изложила никакви мотиви, дали полаганият от Х. В. Г. е бил еднакъв или равностоеен на труда, който са извършвали останалите му колеги в А. К. /Благо П. Н., А. Т. М., Г. П. З., В. Д. М., Н. Й. Д., Н. И. К., Х. Д. В., Е. Ц. Ц., Б. Б. Я., П. С. Г., Г. А. М., Г. К. Г./.

Само наименованието на заеманата длъжност „шофьор специален тежкотоварен автомобил, той и работник по поддръжка на пътища“ не съставлява основание за квалифициране на полагания от тях труд като "еднакъв" по смисъла на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Полагането на труд въз основа на еднакви длъжностни характеристики и еднакво работно време не го прави еднакъв или равностоеен. ВАС на РБ в решение № 3165 от 06.03.2013 г. по адм. дело № 13998/2012 г. е приел, че „при преценката за наличие на предпоставките на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., следва да се вземе предвид дали лицата полагат сравним труд, т.е. сравним на практика, независимо дали има формално тъждество на длъжностите, като при установяване дали е налице същият или сравним труд са релевантни фактичестото естество на работата, необходимите умения и др.“

На следващо място, в трайната съдебна практика се приема, за да е изпълнен съставът на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр., той следва да бъде прилаган в светлината на ал. 3 от същия член, съгласно която 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, или с нормативно установените условия и ред за оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. За да е налице нарушението на правото на труд въплътено в състава на чл. 14, ал.1

ЗЗДискр. освен наличието на неравно третиране на работника, е необходимо то да бъде осъществено във връзка с някой от защитните признаци по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. за 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 Република България е страна. Важно е да се уточни, че административният орган, основавайки се на изложените от жалбоподателя твърдения, преценява дали същите са оборени от ответните страни, като се концентрира единствено върху признаците, въз основа на които се сочи да е осъществена дискриминация. Именно обусловеността от защитения признак, а не самото деяние, без оглед на характеристиката, която е негово основание, го прави дискриминация, закононарушение по Закона за защита от дискриминация /вж. решение № 9552/20.06.2019г. по адм. дело № 10516/2018г. на ВАС на РБ, V-то отделение/. В тази посока е и трайната практика на ВАС, а именно: Решение № 414 от 13.01.2021г. по адм. дело № 9907/2020г. на ВАС, Решение № 9694 от 24.06.2019г. по адм. дело № 10531/2017 г. на ВАС, Решение № 9403 от 13.09.2021г. по адм. дело № 910/2021 г., V отд. на ВАС, Решение № 5295 от 04.05.2020 г. по адм. дело № 8997/2019 г., V отд. на ВАС и др.

Накратко, за да е изпълнен съставът на чл. 14, ал. 1 и 2 от ЗЗДискр. следва да е установено наличието и на трите компонента – неравно третиране, наличие на защитен признак и каузална връзка между тези два елемента, тоест нарушаване на правилото за равно възнаграждение при положен еднакъв или равностоен труд да е в резултат на някой или няколко от признаците по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр.

Производството пред КЗД е образувано по жалба на Х. В. Г. с оплаквания за осъществен „тормоз“ по признаците „увреждане“ и „лично положение“ от страна на В. Д. П. и „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД

В частта от оспорения акт, съдържаща мотиви относно нарушението на чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр., извършено от „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД са изложени съображения единствено относно неравното третиране на Х. Г., без да се посочи и обоснове кой или кои защитен/и признак/признаци се констатират, както и налице ли е връзка между неравноправното третиране на работника и наличието на такива признаци. Изследването на тези два въпроса е от съществено значение, доколкото без наличието на който и да е от тях, не би бил изпълнен съставът на чл. 14, ал.1 и ал.2 от

ЗЗДискр.

Безспорно мотивите на административния орган за постановяване на оспорения акт следва да се анализират в тяхната цялост и настоящият състав на съда отчита, че в частта, в която са разгледани оплакванията срещу В. Д. П., КЗД е изследвала въпроса за наличието на защитени признаци- „лично положение“ и „увреждане“. Съставът на Комисията е разгледал подробно и причинната връзка между дискриминационното поведение от страна на прекия ръководител В. П. и защитените признаци, като е достигнал до извод, че по критерия „увреждане“ е налице такава връзка, но тя липсва между белега „лично положение“ и неравноправното третиране на Х. Г..

Такъв анализ досежно твърдяното бездействие на работодателя „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД да увеличи основното възнаграждението на работника от една страна и от друга страна защитения/защитените признак/признаци липсва при констатираното нарушение на чл. 14, ал.1 и 2 от ЗЗДискр. Дори да се счете, че проучването за наличието за двата белега по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., който е направен по повод оплакванията срещу В. П., се отнасят и до оплакванията срещу работодателя „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, то не би могло да се приеме, че въобще е направено изследване за съществуването на причинната връзка, която също е кумулативна предпоставка при установяване на дискриминацията.

Нещо повече, на стр. 12 от решението по повод оплакванията за осъществен тормоз от „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД административният орган изрично е посочил, че *„в настоящия случай, не се констатира пряка каузална връзка между бездействието на работодателя (липсата на актуализация на основното възнаграждение) и релевираните в жалбата защитени признаци“*. Констатираната от административния орган липса на каузална връзка между защитения признак и неравното третиране води еднозначно до извод за липса на дискриминация. Нарушението на принципа на равенството трябва да е обусловено, да е в причинна връзка с някой от защитените признаци, за да е съставомерно по см. на антидискриминационния закон. След като Комисията е установила (т.3 от диспозитива на акта), че „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД не е осъществило дискриминация под формата на „тормоз“ въз основа на защитени признаци „увреждане“ и „лично положение“ спрямо Х. Г., то тогава остава неразбираемо въз основа на кой от защитените признаци по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. е прието, че работодателят е извършил нарушение по чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. („неактуализиране на основното трудово

възнаграждение“). След като не е установено, че разликата в заплащането на Х. Г. се дължи на причина, свързана със защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., няма основание да се приеме, че е налице нарушение на правилото по чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. от „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД.

В този смисъл, изводът на административния орган за реализирано нарушение на чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. от „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, като не е актуализирало основното възнаграждение на Х. В. Г. се явява необоснован, поради което оспореното решение подлежи на отмяна като незаконосъобразно.

На следващо място, съгласно нормата на чл.80, ал.1 ЗЗДискр., на което основание е наложено наказанието, „който не изпълни задължение, произтичащо от този закон, се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание“. Предвидената в чл.80, ал.1 ЗЗДискр. санкция „глоба“ се налага на физически лица, а на юридическите лице се налага „имуществена санкция“ на основание чл.80, ал.2 ЗЗДискр. Макар ЗЗДискр. да е специален закон по отношение на ЗАНН, последният намира субсидиарно приложение съгласно чл. 84, ал.3 ЗЗДискр. и важат общите му принципи, които са имплементирани и в цитираните разпоредби на ЗЗДискр. Наказанието „глоба“ може да се налага само на физически лица за виновно извършени от тях нарушения, докато по отношение на юридическите лица, приложимо е единствено наказанието „имуществена санкция“, поради обективната невъзможност да формират субективно отношение към извършеното деяние.

Така в свое Решение № 7293 от 16.06.2021г. по адм. дело № 2405/2021г. Върховният административен съд по повод прилагането на чл. 80, ал. 1 и ал.2 ЗЗДискр. постановява: „Тълкуването на тези разпоредби води до извод, че имуществена санкция се налага на ЮЛ, но не и на физическо. Аргумент в тази насока са разпоредбите на чл.13, ал.1, б“б“ и чл.83 от ЗАНН. Вярно е, че ЗЗДискр. е специален закон по отношение на ЗАНН, но с него не се създава особена материална и процесуална правоспособност на субектите, които носят отговорност за нарушения на дискриминационното право. Съгласно ТР № 3/2014 год. по т.дело №5/2013 год. на ОСК на ВАС предвидените в чл. 13 от ЗАНН административни наказания, т.е. и това по б.“б“ на ал.1 са само по отношение на физическите лица, тъй като за да бъде определено като административно нарушение едно деяние, то трябва да бъде извършено виновно - чл. 6 от ЗАНН, а вина могат да формират само физически лица - чл. 24 и 26 от ЗАНН. Имуствената санкция като отделен правен институт е въведен с разпоредбата на чл. 83, ал. 1 ЗАНН като обективна, безвиновна отговорност на юридическите лица и едноличните търговци

за неизпълнение на задължения към държавата или общината при осъществяване на тяхната дейност. Законодателят прави ясно разграничение между глобата и имуществената санкция като правни термини и правни институти. Двамата института са самостоятелно регламентирани и са въведени с различни нормативни разпоредби. Една от разликите между наказанието „глоба“ за физическите лица и „имуществената санкция“ за юридическите лица и едноличните търговци е в субекта на отговорността.“ Ето защо, неправилно на жалбоподателя „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД е наложено наказанието „глоба“ на основание чл. 80, ал.1 ЗЗДискр., вместо „имуществената санкция“ на основание чл. 80, ал.2 ЗЗДискр. В частта по т.9, решението на КЗД е постановено в нарушение на материалния закон и като такова подлежи на отмяна.

*В заключение*, съдът приема, че **РЕШЕНИЕ № 366 от 12.10.2023г.** на Комисията за защита от дискриминация, в частта по т. 4 и т. 9, е незаконосъобразен административен акт, защото е издаден в несъответствие с нормите на материалния закон, поради което жалбата следва да бъде уважена като основателна.

С оглед изхода от спора, на основание чл. 143, ал. 1 АПК, във вр. 37 ЗПП и чл.24 от Наредбата за заплащане на правната помощ в полза на жалбоподателя следва да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение в размер на сумата от 100.00 (сто) лева.

Мотивиран от горното и на основание чл. 172, ал. 2 АПК, **Административен съд София-град**, II-ро отделение, 22-и състав,

## **Р Е Ш И:**

**ОТМЕНЯ РЕШЕНИЕ № 366 от 12.10.2023г.** на Комисията за защита от дискриминация, в частта по т.4 и т.9, постановено по преписка № 66/2022г., по жалбата на „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, представлявано от инж. И. С. С..

**ОСЪЖДА** Комисия за защита от дискриминация с адрес: [населено място], [улица] да заплати на „АВТОМАГИСТРАЛИ“ ЕАД, представлявано от инж. И. С. С., ЕИК[ЕИК] със седалище и адрес на управление: [населено място], [улица], ет.4 сумата от 100.00 (сто) лева на основание чл.143, ал.1 от АПК.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване с касационна жалба в 14 - дневен срок от получаване на съобщенията за постановяването му чрез

Административен съд София - град пред Върховния административен съд  
на Република България.

**РЕШЕНИЕТО** да се съобщи на страните чрез изпращане на препис  
от него по реда на чл.138 АПК.

*Съдия:*