

РЕШЕНИЕ

№ 4938

гр. София, 12.07.2016 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 48 състав,
в публично заседание на 13.06.2016 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Калина Пецова

при участието на секретаря Евгения Стоичкова, като разгледа дело номер **12378** по описа за **2015** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Делото е образувано по жалба на И. В. В., в качеството ѝ на работодател като Министър на околната среда и водите срещу Решение на Комисия за защита от дискриминация №443/18.11.2015г., с което е установена дискриминация по отношение на жалбоподателката в качеството ѝ на работодател, поради установено нарушение на чл. 14, ал.1 от Закона за защита от дискриминация и пряка дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр срещу лицето И. С. Церовски, като е наложено на основание чл. 80, ал.1 от ЗЗДискр. глоба в размер на 2000 лева. Направени са препоръки да изготви ясни и конкретни указания за спазване и прилагане на ЗЗДискр. и свеждане на същите до знанието на подчинените лица.

С жалбата се иска отмяна на решението, при следните съображения: Неправилен бил извода на Комисията, че е налице дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя по признак „лично положение“. Комисията не била взела предвид разпоредбите на действащата нормативна уредба, както и вътрешните правила за заплатите в МОСВ, които съдържали обективен механизъм за формиране на работната заплата въз основа на критерии, еднакви за всички служители. Неправилно КЗД била приела още, че еднаквостта на труда зависи само от еднаквото наименование на длъжностите, тъй като от значение били действително възложените дейности на всяко едно от лицата и условията, в които всяко едно от тях реално е изпълнявало задълженията си. При оценката дали служителите изпълняват еднакъв труд или труд с еднаква стойност,

КЗД не била извършила съпоставителен анализ и не била отчетла относими факти, вкл. характера на работа, длъжностни разписания , атестационни оценки на служителите за този период и др. , поради което неправилно била приела, че тези служители могат да бъдат разгледани като намиращи се в съпоставимо положение. В този смисъл, неправилно било прието, че основното месечно възнаграждение е функция от собствения принос на жалбоподателя Церовски в общата работа или зависи от определено професионално отношение в изпълнение на служебните му функции. Било доказано, че работодателят е извършил персонална оценка на работата на служителите, от която следвало, че трудът им не е равностоеен, предвид разликата в изпълняваните задължения. Счита, че за да се установи дали е налице еднакъв труд, следва да се сравнят обстоятелствата, които определят действителния характер на труда. Работодаателят бил доказал, че е извършил действителна и реална оценка на труда, от която следвало, че трудът на лицата не е равностоеен. С оглед горното, КЗД , за да обоснове нарушение на чл. 14, ал.1 от ЗЗДискрл. е следвало да извърши оценка на възложените дейности на всяко едно от лицата , служители в отдела. Не било доказано, че се касае за еднаквост на труда на служителите и И. Церовски.

Неправилен бил изводът на КЗД и за припокриване на длъжността, единствено на база проверка на длъжностните характеристики, при което е установено, че част от задълженията на жалбоподателя и останалите служители в отдела, се припокриват. В т. 5 от същите било посочено, че в преките им задължения попада и изпълнението на други задачи от текущ характер по възлагане. Сочи , че съгласно чл. 9 от Наредба за заплатите на държавните служители в държавната администрация , в съответствие с чл. 9, ал. 2 от Вътрешните правила за заплатите в МОСВ, размерите на индивидуалните месечни заплати на служителите се определят до средния размер на основните месечни заплати на служителите от съответното ниво и степен на основните месечни заплати. По изключение било допустимо за служители, които притежават по-висока квалификация и професионален опит , размерът на индивидуалната основна месечна заплата да се определи над средния и до максималния размер на основната месечна заплата. Никъде в преписката и в цитираните нормативни актове не се предвиждала уравниловка , а напротив – след съобразяване на минималните и основни норми за определяне на основната месечна заплата се съобразявало съдържанието на положения труд и изискванията към него. Следвало да се приеме, че от представените документи е видно, че са спазени всички норми при определяне на размера на заплатата на И. Церовски – жалбоподател през КЗД. Основното му месечно възнаграждение почивало на обективно установени във вътрешните правила за заплати в МОСВ критерии, поради което липсвало неблагоприятно третиране.

Счита, че за да е налице пряка дискриминация по чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. трябва да е налице по-неблагоприятно третиране на лицето по някой от признаците, изброени в ал. 1 от същата норма, а в конкретния случай – да е налице неосигуряването на еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд по някой от признаците на чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. , като в тази връзка следвало да се отчетат и приетите правила и норми за уговаряне на основно месечно възнаграждение. Следвало да бъде отчетено още, че възнагражденията на служителите в отдела не са еднакви помежду си и също са определени по реда на Правилата за определяне на основните месечни заплати в МОСВ.

Счита още, че наложената глоба е неправилно индивидуализирана, съгласно

разпоредбата на чл. 80, ал. 3 от ЗЗДискр. Налице било разминаване в цитираната разпоредба. Счита, че са приложими правилата на ЗАНН и не следва да има разлика между мотивите на решението и наложеното наказание. Отговорността била лична и следвало да се носи от ръководителя на юридическото лице – работодател, който в процесния случай не бил цитиран поименно. Извън това, на физическите лица следва да бъде наложено наказание „глоба“, а не „имуществена санкция“. Счита определения размер на глобата за прекомерен, като относно същия липсвали мотиви в решението. Моли за отмяна на решението.

В проведеното съдебно заседание жалбоподателят се представлява от юрк С. и юрк М. с редовни пълномощни. Поддържат жалбата на заявените в същата основания и молят за отмяна на оспореното решение. Претендират разносните по делото, за които представят списък. Депозират подробни писмени бележки.

Ответникът Комисия за защита от дискриминация не се представлява.

Заинтересованата страна И. С. Церовски се явява лично и се представлява от адв. Ч.. Оспорва жалбата, претендира разносните по делото, депозира подробни писмени бележки.

Заинтересованата страна Министерство на околната среда и водите се представлява от юрк С. и юрк М., които поддържат жалбата.

Съдът, въз основа на данните по делото, становищата на страните и като съобрази разпоредбите на закона, намира следното:

Жалбата е процесуално допустима за разглеждане, като подадена от лице, за който актът е неблагоприятен и в срок.

Разгледана по същество, същата е основателна, поради следното:

С оспореното Решение органът е приел следното:

Същото е постановено по повод подадена жалба от лицето И. Церовски до КЗД, с която се претендира дискриминационно отношение от работодателя му Министъра на околната среда и водите по признак „лично положение“.

За да постанови оспореното решение, органът е приел следното:

И. С. Церовски е назначен на работа в Министерство на околната среда и водите със Заповед № 3934 от 01.10.2012г. на длъжност „главен експерт“ в Дирекция „Фондове на Европейския съюз за околната среда“, отдел „Предварителен контрол“, на основание чл. 9, ал.1 във връзка с чл. 81а от Закона за държавния служител за неопределено време. На служителя е определен III-ти младши ранг и основна месечна заплата в размер на 1105 лева, като не се спори, че жалбоподателят е отговарял на условията за назначаване на длъжност „главен експерт“. Твърденията в жалбата касаят неравно третиране при определяне на основното месечно възнаграждение, което се отнася за периода от встъпването му в длъжност, считано от 01.10.2012г. до 26.03.2014г., на която датата лицето е освободено от длъжност. Церовски е бил атестиран веднъж в посочения период, като му е поставена оценка 2 „Изпълнението надвишава изискванията“. Установени са различия относно работилите в отдела служители на длъжност „старши експерт“ и „главен експерт“ в посочения период, както следва: лицето И. С. Д. с образователна степен магистър, назначен на длъжност „главен експерт“, III-ти младши ранг – с основна месечна заплата 1767 лева и професионален опит 5 години.; лицето И. С. Церовски – настоящ жалбоподател -, назначен на длъжност „главен експерт“, III-ти младши ранг – с основна месечна заплата 1105 лева и професионален опит 5 години.;лицето Радост К. Л., заемаща длъжност „главен експерт“, II-ри младши ранг, с определена основна месечна заплата

в размер на 1827 лева и професионален опит 10 г. Установени са разлики в основните месечни възнаграждения в същия отдел и относно служителите, заемащи длъжност „старши експерт“.

Изискванията спрямо служителите в отдела са еднакви – да притежават юридическо, икономическо, инженерно образование или публична /бизнес администрация . Прието е, че длъжностните характеристики са вътрешен акт на органа по назначението, с който се определят границите и характерните особености на работното място, служебните задължения на служителя, изискванията за заеманата длъжност и условията на работа. Организирането, утвърждаването и разработването на длъжностна характеристика , респ. изменението ѝ било задължение именно на органа по назначаване. От приобщените по делото длъжностни характеристики за длъжност „главен експерт“ в отдела било видно, че следва служителят да притежава юридическо образование и придобита правоспособност, както и е необходим 4 г. професионален опит. Прието е, че жалбоподателят и другото лице, назначено на такава длъжност, имат идентични длъжностни характеристики, връчени на лицата на една и съща дата – 12.12.2012г. И двамата притежават професионален опит, надвишаващ с една година минимално изискуемия за длъжността. Съпоставката на длъжностните характеристики за длъжност „главен експерт“ с други служители на отдела довела до извод за припокриване на част от задълженията.

Органът извел тезата, че заплатите на отдел „ФЕСОС“ се изплащат за сметка на техническата помощ по оперативна програма „Околна среда 2007г. – 2013г.“ Считано от 01.03.2012г. основните заплати на служителите от дирекции КПОС и ФЕСОС , които са получили атестационна оценка за предходната година не по-малко от 3 „изпълнението отговаря на изискванията“ са били увеличени след одобрени доклади на директорите на съответните дирекции до максимално предвидения размер, определен в Приложение №2 към чл. 2, т.1 от ПМС №67 от 2010г. Индивидуалните размери на основните месечни заплати на постъпилите в МОСВ в процесния период се определят до размера на следната основна месечна заплата, изчислена въз основа на минималния и максималния размер на основната месечна заплата за съответната длъжност (чл. 5, ал. 4 от ПМС№67/2010г.). Отделно от това, на служителите на отдел ФЕСОС – за изпълнение на функции по управлението на финансовата помощ от ЕС се изплаща месечно допълнително възнаграждение в размер на основната месечна заплата на съответния служител, съгласно списъци , утвърдени от Министъра по управление на средствата от ЕС и от Министъра на финансите. Промяната в законодателството след 01.07.2012г. поставила тези лица в заварено положение и това била причината размерът на заплатите им да се различава от тези на лицата, постъпили на работа след това. Разликите в размера на основните работни заплати на старши и главен експерт в случай се дължали на различия в нормативно определения начин на изчисляване на работната заплата, а не се дължи а дискриминационно отношение.

Органът посочил, че пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗдискр. представлява всяко по-неблагоприятно третиране на лице, основано на признаците по ал. 1, вкл. гражданство, народност, етническа принадлежност, увреждане, пол, раса, социално и обществено положение и др., отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Посочено е още, че непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал.3 от ЗЗдискр. е поставяне на лице на основата на признаците по ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с

други лица, чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана с оглед законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Посочено е още, че в глава втора, раздел I-ви от ЗЗдискр. са въведени антидискриминационни правила за защита на работниците и служителите при упражняване на правото им на труд, вменяващи на работодателя преки задължения, свързани с осигуряване на еднакви условия на труд, равни условия за еднакъв и равностоен труд, предоставяне на равни възможности за професионално обучение и повишаване на повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност. Според разпоредбите на чл. 14, ал. 3 от ЗЗдискр. критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждение и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят от колективните трудови договори или с вътрешни правила за работна заплата или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация. Критериите за равенство на трудовото възнаграждение по чл. 14, ал.1 от ЗЗдискр. и чл. 243, ал.1 от КТ са два: 1. За еднакъв труд, което следва да се разбира като трудът, полагана от различни физически лица, но с една и съща по качество работна сила – квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности, и 2. Равностоен труд, което следва да се разбира като трудът, полаган от различни лица, които имат различна по профил квалификация на своята работна сила, принадлежат към различна професия и специалност, изпълняват различна по характер работа, но при които полаганият труд има равна стойност и ползност. Равностойността се определя от различна професионална квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила, производителността и условията, при които се извършва работата.

Прието е, че лицата И. Д. и жалбоподателят Церовски са изпълнявали еднакви по обем и сложност задачи. Церовски е отговарял на критериите от Класификатора на длъжностите в администрацията относно необходимия минимален ранг и професионален опис за длъжност „главен експерт“. Легалната дефиниция на понятието „професионален опит“, по арг. от §1, т. 8 от ДР на Закона признаване на професионална квалификация е възприет като времето, през което заявителят действително и законно е упражнявал определена професия в държава-членка. Посочена е същността на длъжността „главен експерт“ съгласно чл. 7, ал.2 от Наредбата за прилагане на Класификатора. След анализ на конкретните задължения на лицето е прието, че Церовски е изпълнявал идентични задължения с тези на И. Д. на длъжност „главен експерт“ от същия отдел. Прието е още, че ответникът не е представил доказателства за оборване на тезата за наличие на неравно третиране. Съгласно чл. 14, ал.2 от ЗЗдискр. работодателят е длъжен да осигурява равно възнаграждение за равен и равностоен труд, като ал.1 се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време. Съгласно чл. 14, ал.3 от ЗЗдискр. следва критериите за оценка на труда при определяне на трудовото възнаграждение и оценката на трудовото изпълнение да са еднакви за всички работници и служители и да се определят с К. или с вътрешни правила за работна заплата или с нормативно установените ред и условия за атестиране на служителите в държавната администрация, без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от

ЗЗДискр.

Посочено е, че относно жалбоподателя Церовски поставената атестационна оценка, която е извършвана в процесния период е 2 – надвишаващо изпълнение изискванията. По отношение на втората част от оплакването досежно допълнителното възнаграждение по чл. 67, ал. 7, т. 5 от ЗДСл е прието, че същото е бланкетно, като е прието, че допълнителното възнаграждение не следва да се разглежда самостоятелно, а във връзка с определеното основно месечно възнаграждение.

Прието е, че защитната теза на ответника, че част от служителите на Дирекция КПОС и ФЕСОС, заварени на работа към 01.03.2012г., са с увеличени заплати до максималния размер след одобрени доклади на съответните директори и при оценка, не по-ниска от 3, е приета за недоказана. Посочено е още, че дори и да беше доказана, не се дерогира приложението на чл. 14, ал. 3 от ЗЗДискр относно задължението за определяне на равно възнаграждение при равен или равностоен труд.

Цитираната е съдебна практика на ВАС и решение на КС, от които е изведе принципа, че „правото на труд и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр.“ В частта относно изплащане на трудово възнаграждение, наличието на дискриминация се преценява съобразно задължението на работодателя по чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. да осигури равно такова при равен или равностоен труд.

Изведен е извод за наличието на пряка дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. спрямо И. Церовски от страна на Министъра на околната среда и водите, в качеството му на работодател, с което е нарушен чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 2 от закона по отношение на защитим признак „лично положение“ и връзка между него и проявеното по-неблагоприятно третиране.

При тези съображения и на основание чл. 64 във връзка с чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр. комисията е установила, че министърът на околната среда и водите е осъществил пряка дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. спрямо И. Церовски, с което е нарушен чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 2 от закона по отношение на защитим признак „лично положение“ и връзка между него и проявеното по-неблагоприятно третиране. Наложено е на министъра на околната среда и водите, в качеството му на работодател, административно наказание глоба в размер на 2000 лева установеното нарушение на чл. 14, ал.1 във връзка с чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. Препоръчано е на министъра на околната среда и водите да изготви ясни и конкретни указания за спазване и прилагане на разпоредбите на ЗЗДискр, които да бъдат сведени до знанието на подчинените му лица.

Настоящият състав на съда намира, че решението е валидно, постановено е в съответната форма и при спазване на процесуалните правила, но при неправилно приложение на материалния закон.

Решението е постановено от компетентен орган - Комисията за защита от дискриминация, II постоянен специализиран състав, конституиран съгласно разпореждане № 533/31.05.2014 г. на председателя на КЗД за образуване на преписка и последващо разпределяне на същия състав в изпълнение на нормата на чл. 54 ЗЗДискр.

При постановяване на решението е спазена изискуемата форма съгласно чл. 66 ЗЗДискр, като същото съдържа наименованието на органа, който го е издал, фактическите и правните основания за издаването му, диспозитивна част, пред кой орган и в какъв срок решението може да се обжалва.

Не са констатирани съществени нарушения на административнопроизводствените правила. Производството пред КЗД е образувано въз основа на жалба вх. № 44-00-2005/30.04.2014г. от И. С. Церовски.

За изясняване на фактическата обстановка е извършена процедура по проучване по чл. 55 33Дискр, изискани са становища и обяснения по изложените оплаквания от ответника в производството по реда на чл. 55 - чл. 59 33Дискр., осигурена е възможност на страните да ангажират доказателства. В съответствие с нормата на чл. 60, ал.1 33Дискр докладчикът е изготвил доклад-заключение. Проведено е открито заседание, КЗД е изпълнила задължението си да даде на страните възможност за помирение по реда на чл. 62 33Дискр, събрани са писмени доказателства и е дадена възможност за изразяване на становища на страните.

С обжалваното решение КЗД правилно, но непълно е установила фактическата обстановка, като следва да се отбележи, че и в подадената до съда жалба същата не се оспорва. По мнение на съда, в решението си комисията неправилно е приложила и материалния закон.

Релевантният въпрос за изясняване на спора е получавал ли е за процесния период – считано от датата на назначаване на жалбоподателя И. Церовски като служител на МОСВ до датата на освобождаването му, равно възнаграждение при наличие на равен или равностоен труд с други лица, и ако не – какви са причините за това, респ. има ли нормативно основание за установената разлика.

От данните по делото и от назначената и приета съдебно-счетоводна експертиза се установява безспорно, че лицето И. Церовски е бил назначен на длъжност „главен експерт“ със Заповед №3934/01.10.2012г. в МОСВ в Дирекция „Фондове на ЕС за околната среда“, отдел „Предварителен контрол“ за неопределено време при определена основна месечна заплата в размер на 1105 лева, при професионален опит 5 години към датата на назначаване и присвоен III-ти младши ранг. Към момента на назначаването на лицето действащ нормативен акт е Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129/26.06.2012г. и в сила от 01.07.2012г., съгласно чиито критерии минималният размер на заплатата на лицето, съобразно с личните му професионален опит, образование, ранг, атестация и длъжност следва да е 510 лева, а максимален 1700 лева. Съгласно утвърдените Вътрешни правила за заплатите в МОСВ, чл. 9, ал.1 предписва, че индивидуалните основни месечни заплати на служителите, които постъпват за пръв път на работа в МОСВ и имат професионален опит, който надвишава минималния за длъжността – т.1 при професионален опит, надвишаващ минималния за длъжността с 1 до 3 години – в рамките на степен 2 на нивото на основната заплата за длъжността. Този алгоритъм е приложен за жалбоподателя и според приетата по делото съдебно-счетоводна експертиза правилно е определена заплата от 1105 лева при така зададените параметри за минимум и максимум за съответната длъжност.

Лицето И. Д. е назначен със Заповед от 25.05.2011г. на длъжност „старши експерт“, като същият е с образование магистър по специалност „Право“ и преназначен със заповед №1066 от 27.11.2011г., със следваща заповед 23.02.2011г. на длъжност „главен експерт“ в отдел „Предварителен контрол“ на Дирекция „Фондове на ЕС за околната среда“, считано от 01.03.2012г. с ранг III-ти млади със срок „до провеждане на конкурс“, като на 04.07.2012г. със Заповед № 2468 е определена основна месечна заплата от 1767 лева.

Изведени са следните изводи от СЧЕ – Основното месечно възнаграждение на И.

Церовски е определено по метода на средна аритметична стойност, предписано в чл. 8, ал.2 от Вътрешните правила за заплатите на МОСВ във връзка с чл. 3, ал.2 – Таблица за минимални и максимални размери на основните месечни заплати по нива и степени от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация (ПМС №129/2012г., ДВ бр. 49/29.06.2012г., съобразено с придобития професионален опит, като е взета предвид длъжността „главен експерт“ и ранг III-ти младши, според класификатора на длъжностите в администрацията. Атестационната оценка 2 на лицето не е променила размера на възнаграждението му до момента на прекратяване на служебното правоотношение в МОСВ на 26.03.2014г.

Допълнителното възнаграждение на лицето е определено, като са взети предвид сумата на основната месечна заплата, оценката за резултатите, коефициента, съответстващ на оценката на резултатите, коефициента на разпределение, стойността на единица коефициент на разпределение. Тези критерии са отразени в изготвените тримесечни разчетно-платежно ведомости.

Основните възнаграждения на останалите служители в отдел „Предварителен контрол“ на Дирекция „Фондове на ЕС за околната среда“, заемащи същата длъжност са определени, както следва: За служителя И. Д. е формирана от сбора на основна месечна заплата по предходна заповед към 01.03.2012г. и допълнително месечно възнаграждение за прослужено време по предходна заповед от 01.03.2012г. и допълнително възнаграждение в размер на основната месечна заплата на съответния служител, на основание чл. 6, ал.1 от ПМС №67/14.04.2010г. за заплатите в бюджетните организации и дейност, ДВ №32/27.04.2010г.

Изискванията на „Вътрешни правила за заплатите в МОСВ“, придобит професионален опит, длъжност и ранг според Класификатора на длъжностите в администрацията, атестационните оценки са отразени в предходните заповеди за размера на основните трудови възнаграждения, в сила от 01.03.2012г.

При определяне на допълнителните възнаграждения на лицето са взети предвид сумата на основната месечна заплата, оценката за резултатите, коефициента, съответстващ на оценката на резултатите, коефициента на разпределение, стойността на единица коефициент на разпределение. Тези критерии са отразени в изготвените тримесечни разчетно-платежно ведомости.

От допълнително представените от вещото лице документи е видно, че е утвърдена Методика за определяне на размера на допълнително материално стимулиране на служителите в Дирекция „КПОС“ и „ФЕСОС“ в МОСВ, която според вещото лице съдържа съответен алгоритъм за начина на определяне и изплащане на допълнителните възнаграждения.

При тези данни съдът намира следното: Няма спор, че при съпоставка между лицата И. Церовски и И. Д. относно техните длъжности в процесния период, професионален опит и задължения е налице полагане на равностоеен труд. Няма спор още, че основната месечна заплата на лицето И. Д. е по-висока за целия процесен период от тази на жалбоподателя пред КЗД.

Съдът приема и изводите на заключението, че така определените основни и допълнителни месечни възнаграждения са определени при съобразяване на действащи нормативни разпоредби.

Спорът се свежда до това дали е осъществено дискриминационно отношение и нарушение на чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. с така определената основна месечна заплата от страна на Министъра на околната среда и водите по отношение на И. Церовски.

Разпоредбата на чл. 4 от ЗЗДискр. съдържа забрана за всяка пряка или непряка дискриминация, основана на различни признаци, изчерпателно изброени, като нормите на ал. 2 и ал. 3 съдържат 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. Следователно целта на специалния закон е установяване и отстраняване на всяко неравностойно третиране според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. За да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр., е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма. Неправомерният диференциран подход към отделни лица трябва да е следствие от признак по чл. 4 от ЗЗДискр., т. е. не е достатъчно да се установи различно третиране на определени лица в конкретен случай, а е необходимо да се докаже още, че това третиране е извършено съзнателно по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в признак по цитирания чл. 4 от закона.

В конкретния случай, за да приеме дискриминационен характер на разследвано поведение на работодателя, изразяващо се в определяне и заплащане на по-ниска основна работна заплата на Церовски спрямо други лица, заемащи същата длъжност в същия отдел и дирекция, Комисията се основава на обстоятелството, че служителят е получавал заплата в размер на 1105 лев спрямо определена такава на лицето И. Д. за процесния период (заемащ еднаква длъжност, с еднакъв професионален опит) заплата в размер на 1767.10 лева.

Съдът намира, че при правилно изведена фактическа обстановка, органът е извел несъответни изводи. Няма спор по делото, което е установено и по преписката, че начинът на определяне на заплатите на двете лица (доколкото именно възнаграждението на лицето И. Д.) е ползвано за сравнителен критерий, са определяни по различни нормативни уредби, което се дължи на по-късния момент на назначаване на жалбоподателя в МОСВ. Установи се още по делото, че начинът на определяне на заплатите на лицата е съответстващ на действалата към момента на назначението им нормативна уредба. В този смисъл съдът намира, че липсва нарушение на антидискриминационното законодателство, изразяващо се в наличие на дискриминационно отношение към Церовски по признак „лично положение“ чрез начина на определяне на заплатата му.

Съдът приема, че е останала недоказана тезата на настоящия жалбоподател, че в случая не е налице равностоеен труд, но за последното няма данни да е положил усилия за пълно изясняване и органът. За да се установи дали е налице еднакъв труд, е необходимо да се сравнят обстоятелствата, които определят действителния характер, естеството на труда. Само по себе си дори еднаквото наименование на длъжностите не е абсолютно основание, за да се приеме еднаквостта на труда. Необходимо е да се извърши оценка на действително възложените дейности на всяко от лицата и условията, в които всяко от тях реално изпълнява работата. С оглед на това Комисията, за да обоснове нарушение на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр, е следвало да съпостави действително извършваното от Церовски и колегите му, което не е сторено.

С оглед горното, съдът приема, че установеното определяне на по –ниска заплата на

лицето Церовски за посочения период не представлява действие на работодателя с дискриминационен характер. Както се посочи, по-горе, при преценка за наличието на предпоставките на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр следва да се вземе предвид дали работниците 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 за фактическото естество на работата, необходимите умения и др. Нещо повече, съпоставката с получаваните от колегите основни трудови възнаграждения сочи, че и те са в различен размер и са съответно определени по правилата за определяне на основните работни заплати, съобразно действащите нормативи. Обстоятелството, че заемат еднаква длъжност, но получават различно възнаграждение, се обуславя от действително изпълняваните от тях функции и положения от тях труд.

Доказателствата по делото в тяхната съвкупност водят на извод за липса на действия, основани на признак "лично положение". Не е налице причинно-следствена връзка между поведението на работодателя и сочените от Церовски обстоятелства, доколкото начинът на определяне на размера на заплатите почива на нормативно установените документи – съответната Наредба и Вътрешните правила за заплатите в МОСВ. Не може да бъде споделен довода в писмените бележки на процесуалния представител на заинтересованата страна, че органът – в изпълнение на чл. 9, ал.3 от Вътрешните правила. Видно от самата норма, същата предвижда да се прилага по изключение – когато служителът притежава по-висока квалификация и значим професионален опит, с оглед определяне на заплатата над средния и до максималния размер. В процесния случай липсват данни, а и твърдения от страна на Церовски, за наличие на такива обстоятелства, които да обосноват приложение на изключението.

При това положение, като е приел, че е налице нарушение на чл. 4, ал. 1 и чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр, органът е приложил неправилно материалния закон. В тази връзка следва се приеме още, че липсват на нарушения, предпоставки за налагане на санкциите по чл. 80, ал. 1, 2 и 3 ЗЗДискр, при липса на материалноправните предпоставки за това.

При този изход на спора, в полза на жалбопотеля следва да бъдат присъдени направените разноски в размер на 200 лева внесен депозит за съдебно-счетоводна експертиза и 300 лева претендирано юрисконсултско възнаграждение в полза на ответника, които следва да бъдат понесени от ответника. Същият следва да заплати и разликата от реално оперделения и внесен депозит за експертизата и реалните разходи по извършването ѝ в размер на 51.16 лева по сметка на АССГ за разплащане към вещи лица, с оглед превеждането им по сметка на изготвилото експертизата вещо лице.

По изложените съображения и на основание чл. 172, ал.2 , предл. второ от АПК, съдът
РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение на Комисия за защита от дискриминация №443/18.11.2015г., с което е установена дискриминация по отношение на Министъра на околната среда и водите в качеството ѝ на работодател, поради установено нарушение на чл. 14, ал.1 от Закона защита от дискриминация и пряка дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр срещу лицето И. С. Церовски, като е наложено на основание чл. 80, ал.1 от ЗЗДискр. глоба в размер на 2000 лева.

ОСЪЖДА Комисия за защита от дискриминация да заплати в полза на МОСВ сумата от 500 лева, представляваща разноски по делото – депозит за съдебно-счетоводна експертиза и юрисконсултско възнаграждение.

ОСЪЖДА Комисия за защита от дискриминация да заплати по разплащателна сметка

на АССГ за депозити сумата от 51.16 лева, с оглед превеждането им по сметка на изготвилото експертизата вещо лице

Решението подлежи на оспорване в 14-дневен срок от връчването му на страните пред ВАС.

Преписи от решението да се изпратят на страните.

СЪДИЯ: