

РЕШЕНИЕ

№ 4424

гр. София, 05.07.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 32 състав,
в открито заседание на 02.06.2021 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Красимира Милачкова

при участието на секретаря Детелина Начева, като разгледа дело номер **3556** по описа за **2021** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано е по жалба на „Е. корп“ Е. против решение № 287/05.03.2021г. по преписка № 498/2020г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), в частта по т. от I до X от решението, с което КЗД: установила, че [фирма], е извършило пряка дискриминация по признаци „лично положение” и „гражданство“ спрямо В. З. И. и П. Д. С. за периода от 07.05.2020 г. до 21.09.2020 г.; че е извършило нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. по отношение на същите две лица; наложила на дружеството на основание чл. 80, ал.2 от ЗЗД четири имуществени санкция в размер на по 1000 (хиляда) лева за всяко от установяванията; предписала на дружеството да разработи ясни критерии за сформирание на основното месечно трудово възнаграждение, което да е обективно оправдано с оглед заеманата длъжност и да не нарушава принципа „равен труд - равно заплащане“; определила на основание чл.67, ал.2 от ЗЗД тридесетдневен срок, в който дружеството да предприеме мерки за изпълнението на дадените с решението предписания и да уведоми КЗД за изпълнението.

Ответникът и заинтересованите страни В. С. С., Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” (ИАГИТ), В. З. И. и П. Д. С. чрез процесуалните си представители оспорват жалбата като неоснователна.

След като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства, съдът в настоящия състав намира, че жалбата е допустима, като подадена в

законоустановения за това срок от лице, което има правен интерес от оспорването. Разгледана по същество, тя е неоснователна.

Производството пред административния орган е образувано по сигнал с вх. № 60-00-18/03.09.2020 г. на КЗД, подаден от ЗС В. С. С. в качеството му на заместник – председател на Народното събрание, с изложени оплаквания за дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на ЗЗД по признаците „гражданство“ и „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от същия закон, както и за нарушение на чл. 14 от ЗЗД. В сигнала се посочва, че е нарушен принципът на равно третиране, като при упражняване правото на труд, по признаци „гражданство“ и „лично положение“, е осъществена дискриминация спрямо работници –български граждани в сравнение с италиански работници. С жалба вх. № 44-01-102/13.10.2020г. на КЗД в производството пред комисията въспили като жалбоподатели и ЗС В. З. И. и П. Д. С. (л.56 от делото).

След проведеното проучване и открити заседания КЗД приела от фактическа страна, че ЗС П. Д. С. сключил трудов договор № 00051/07.05.2020 г. с работодателя [фирма] за длъжност „машинист ескаватор“, с код по НКПД 8342 2006. Основното месечно трудово възнаграждение е определено на 2987.31 лв. Същият е подписал длъжностна характеристика в която са разписани преките му задължения. Договорът му е прекратен със с заповед № [ЕГН]/ 21.09.2020 г. ЗС В. З. И. сключил със същото дружество трудов договор № 00048/07.05.2020 г., за същата длъжност, с месечно основно трудово възнаграждение 2787.03 лв. Подписал е длъжностна характеристика, съдържаща преките му задължения. Договорът му е прекратен със с заповед № [ЕГН]/21.09.2020 г. Същевременно в ответното дружество на същата длъжност са били назначени и четирима италиански граждани: М. Ф., Д. Р., Ф. Ф. и Д. М..

От представеното трудово досие издателят на оспореното решение установил, че [фирма] сключило трудов договор № 00196/ 30.07.2020 г. с Д. Р., за изпълнение на длъжността „машинист ескаватор“, с код по НКПД 8342 2006. Като месечно основно трудово възнаграждение е определено 6983.42 лв. Длъжностната му характеристика по смисъл и съдържание е идентична до т. 16 от длъжностните характеристики на ЗС С. и И., като е добавена т. 17 „Извършва ежедневни наставления на работата на операторите П. и одобрява извършената работа преди инспекция. Договорът на Р. е прекратен със заповед № [ЕГН]/ 24.09.2020 г. В обстоятелствената част на процесното решение са изложени и констатации относно другите трима италиански работници на същото дружество, както следва:

- че е бил сключен трудов договор № 00194/27.07.2020 г. с М. Ф., за изпълнение на същата длъжност, при същото месечно основно трудово възнаграждение и длъжностна характеристика; договорът е прекратен със с заповед от 27.10.2020 г.;

- че е бил сключен трудов договор № 00176/01.07.2020 г. с Ф. Ф., за изпълнение на същата длъжност, при същото месечно основно трудово възнаграждение е определено 6983.40 лв. и длъжностна характеристика; договорът е прекратен със с заповед № [ЕГН]/31.08.2020 г.;

- че е бил сключен трудов договор № 00201/13.08.2020 г. с Д. М., за изпълнение на длъжност, при същото месечно основно трудово възнаграждение и същата длъжностна характеристика; договорът е прекратен със с заповед № [ЕГН]/02.11.2020 г. За шестте лица в трудовите досиета са приложени удостоверения за професионална квалификация и правоспособност, както и декларирана от тях информация в какви предходни международни компании са работили във връзка с осъществяването на

тръбопроводни изкопни работи. След анализ на така описаната фактическа обстановка съставът на КЗД приел, че възнаграждението на работниците - български граждани е сериозно по-нисък размер в сравнение с лицата граждани на Италия - М. Ф., Д. Р., Ф. Ф. и Д. М.. Всички те са сключили трудов договор с един и същ работодател - дружество, чиито едноличен собственик на капитала е италиански гражданин. С това съставът приел, че жалбоподателите са доказали *prima facie* дискриминация, основана на защитения признак "гражданство" и е прехвърлила доказателствената тежест на ответната страна. Гражданството като характеристика било разгледано в аспекта на нарушение на ЗЗД по признак „лично положение“. Изложени са мотиви, че 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 ЗЗД. Работодателят дължи да осигури равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. В глава втора, раздел I ЗЗД са въведени антидискриминационни правила за защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд, вменияващи на работодателя преки задължения, свързани с: осигуряване на еднакви условия на труд; равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд и пр. Видно от разпоредбата на чл. 14, ал.3 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 правцла за работната 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 ЗЗД. Критериите за равенство на трудовото възнаграждение са два: а/ за еднакъв труд и б/ за равностоен труд. 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 равностоен 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. В случая работодателят е определил с индивидуалните трудови договори и съответно е изплащал различни по размер основни трудови възнаграждения на своите работници, заемащи длъжността „машинист ескаватор“. На работниците - италиански граждани са били определени и изплащани по-високи заплати, отколкото жалбоподателите - български граждани заемащи същата работна позиция. Касае се за еднакъв по своя характер труд, тъй като всички посочени работници са били назначени на една съща длъжност, имали са едни и същи задължения, произтичащи от едни и същи трудови договори, и най-сетне са изпълнявали еднакъв по своя характер и обем труд. Съставът на КЗД приел за неоснователно възражението на работодателя, че разликата в работните заплати между италианци и българи се дължало на различните умения, професионална квалификация, натрупания предходен опит на българските и чуждестранните работници. При наличие на изключително съществена разлика в размера на основните

трудова възнаграждение на работниците В. И. и П. С. и размера на основната заплата на останалите работници - италиански граждани, изпълняващи същата длъжност, в тежест на работодателя, съгласно чл. 9 от ЗЗД, е да докаже, че принципът, заложен в чл. 14, ал.1 от ЗЗД не е нарушен. В случая, каквито са и констатациите на ИАГИТ, работодателят не е представил доказателства за реалната стойност на полагаемия от жалбоподателите и от другите работници на същата длъжност труд - липсва алгоритъм за определяне на основната работна заплата за длъжността „машинист екскаватор“; не са определени минималните размери или диапазони на основната работна заплата за съответната длъжност. Работодаелят не само може, но и е длъжен да въведе еднакви критерии за оценка на труда и за изпълнение на трудовите задължения, свързани в определяне на допълнителното трудово възнаграждение на работниците и служителите осъществяващи еднакъв или равностоен труд, във Вътрешните правила за работната заплата. Поради това съставът на КЗД приел, че не е налице обосновано оправдание за голямата разлика между основното трудово възнаграждение на работниците и така е допуснато нарушение на чл.14, ал.1 от ЗЗД от страна на работодателя. Единствената разлика в случая между работниците е, че едните са еднакви по националност с едноличния собственик и с управителя на дружеството - работодател, а другите са български граждани. Издателят на оспореното решение не счел за достоверен довода, че критерий за формирането на размера на работната заплата били изпитите, положени от българските работници преди наемането им на работа. Такъв критерий не е въведен нито в индивидуалния трудов договор, нито е записан във Вътрешните правила за работна заплата по чл. 22, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. На следващо място, полагаемият от българските работници изпит е бил за определяне дали притежават необходимите умения и качества за постъпване на работа. От всички кандидати български граждани, явили се на изпита за „машинист екскаватор“ само трима, между които са В. И. и П. С., са били одобрени за сключване на трудов договор. Веднъж одобрил ги, работодателят е приел, че притежават необходимите професионални качества и умения за сключване на трудов договор и съответно - за изпълнение на определената по длъжностна характеристика работа. Съставът определил като несериозен довода на ответната страна в насока, че изпитът бил всъщност за определяне на размера на работната заплата. Във връзка с последната обсъдил изискването за равенство в заплащането от работодателя по смисъла на чл. 14, ал. 1 от ЗЗД като изложил мотиви, че неблагоприятното третиране на жалбоподателите, изразяващо се в получаване на по-ниско възнаграждение за еднакъв труд сравнение с други работници в сходно положение следва да е в причинна връзка с някои от защитените признаци. Приел, че в случая констатираната разлика в заплащането явно се дължи на различното третиране на работниците с различно гражданство. Неизпълнението на задължението за осигуряване на еднакво възнаграждение е административно нарушение по смисъла на чл. 78 от ЗЗД. С това си поведение работодателят е ощетил извън рамката на допустимото В. И. и П. С., тъй като при определяне на основното трудово възнаграждение на работниците е съобразявал гражданството на всеки от тях, а не е изпълнил задължението си да оцени и вземе предвид реалния принос в общата работа. Неизпълнението на задължението по чл.14, ал.1 от ЗЗД е самостоятелно нарушение на този закон и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл.4, ал. 1 от ЗЗД. Но ако са налице фактическите предпоставки на чл.4, ал.2 или ал.3 от същия закон, уговарянето и

заплащането на различно по размер основно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоен труд би могло да представлява дискриминация. Възприето е в мотивите на оспореното решение, че в случая по безспорен начин се установило, че уговарянето и изплащането на жалбоподателите на по-ниско по размер индивидуално основно трудово възнаграждение се дължи на факта, че са български граждани и не им е отразено в длъжностната характеристика т. 17 „Извършва ежедневни наставления на работата на операторите П. и одобрява извършената работа преди инспекция“, която точка сама по себе си не обосновава и не оправдава поведението на работодателя, определяйки размера в пъти по - висок за работниците, които са му съграждани. Изплащането на по-ниско по размер трудово възнаграждение на жалбоподателите се основава на признаците „лично положение“, „гражданство“, защитени по чл.4, ал.1 от ЗЗД признаци, от което следва, че едновременно са извършени от работодателя и дискриминация по смисъла на чл.4 от ЗЗД наред с нарушението на чл.14, ал.1 от същия закон.

Съдът в настоящия състав изцяло споделя така формираните изводи и съображенията, с които са обосновани. В допълнение следва да се отбележи, че както събраните в производството пред КЗД, така и показанията на изслушания от комисията свидетел не установяват факти, годни да обосноват тезата на жалбоподателя, че разликата в заплащането е следствие на различната квалификация и изпълняваната работа. Що се отнася до последната, над двойният размер на заплащането, уговорено с италианските граждани, не може да бъде съотнесен към описаната по-горе т.17 от длъжностната им характеристика, представляваща единствена отлика с тази на работниците – български граждани във варианта отпреди подаване на сигнала и извършване на проверка от ИАГИТ. Последващото изменение на длъжностната характеристика не следва да бъде обсъждано, тъй като е резултат от административната намеса и е извън периода на твърдените актове на дискриминация.

Що се отнася до по-високата квалификация на работниците – италиански граждани, събраните от комисията доказателства не обосновават извод за такава в степен, че да съответства на установения над двоен размер на заплащане. Не бяха ангажирани доказателства в тази насока и в производството пред съда. Видно от приложените в преписката писмени доказателства, работникът В. И. притежава свидетелство за правоспособност за машинист на пътни строителни машини, оборудванията и двигателите им (л.126-128 от делото); според представеното извлечение от трудова книжка, първото отбелязване за започване на работа като машинист е от 13.08.1980г. За П. С. е представено удостоверение за професионално обучение за «Машинист изкопни машини» от 1999г. (л.288, гръб). Най-ранното отбелязване в представеното извлечение от трудовата книжка е от 07.08.2002г. (л.296).

Документите за правоспособност на работниците – италиански граждани, не са придружени с превод на български съгласно изискването на чл.14, ал.3 АПК. Все пак, доколкото съдът в настоящия състав по арг. от цитираната разпоредба може да прецени съдържанието на посочените документи, то за работника Д. М. е представено „Свидетелство за умения“ за работа с хидравлични багери и челни товарачи, в което е отбелязан курс на обучение в периода 24.09.-26.09.2018г., с обща продължителност 16 часа (л.204). За Ф. Ф. е представено свидетелство за завършено средно училище (л.223), последващи обучения за машинист на ескаватори съответно: 10 часа през май 2014г., 16 часа през януари същата година, (л.224-225), удостоверение за обстоятелството, че лицето е работило с изкопни машини от 7 април 2017г. (л.226), 10

часа курс през 2019г. (л.228), удостоверение за правоспособност за управление на тежки машини от 28 март 2020г. (л.229), удостоверение за преминал курс на обучение от 4 май 1981г. до 10 юли 1981г. (л.230), списък на предишни работодатели, без отбелязана продължителност (л.231). За Д. Р. е представено удостоверение за преминалото обучение (за аналогични машини) с продължителност 34 часа през август 2016г. (л.261), удостоверение от основно училище от 23.12.1967г. (л.263), списък на предишни работодатели, без отбелязана продължителност (л.265). За М. Ф. е представена диплома от 30.06.2010г. за приключен първоначален курс на обучение и държавен изпит (л.318), удостоверение за работа със земекопни машини (ескаватори, товарачи, багери), валидно до 18.04.2020г. (л.319, лице и гръб), списък на предишни работодатели, с обща продължителност на работата около 9 години (л.321).

От така наличните писмени доказателства не се установяват факти, обосноваващи извод за съществуваща значима разлика в квалификацията, професионалния опит и уменията на работниците – италиански граждани, спрямо тези на работниците – български граждани. В действителност, те не обективират данни нито за съществено по-висока степен на знания и умения, нито за по-продължителен стаж. Не се установяват такива факти и от показанията на свидетеля, изслушани от КЗД. Съдържанието им се свежда до това, че трети лица са споделили със свидетеля, че е бил проведен изпит за оценка на практическите умения на кандидатите. При това им съдържание, показанията не са годни да послужат като доказателство за релевантни за спора обстоятелства.

По-специално относно работника М. Ф. следва да се отбележи, че срокът на валидност на удостоверението, в което са отбелязани специализираните машини, е изтекъл преди започване на работа на 28.07.2020г. (л.312), а следващото свидетелство за управление, валидно до 05.01.2025г. (л.320) не съдържа отбелязване, за какви машини се отнася. В този смисъл, за този работник дори не е удостоверена по несъмнен начин професионалната правоспособност. Наред с това, на работника с най-много представени удостоверения за текущи квалификационни курсове – Ф. Ф., работодателят не е плащал възнаграждение, различно по размер от това на останалите трима работници - италиански граждани. Ето защо не може да се приеме, че допълнителната квалификация е била от значение за същия работодател при определяне на възнагражденията и поради това, съдът в настоящия състав намира неоснователни доводите на жалбоподателя в тази насока.

Във връзка с последните е необходимо да се отбележи и, че ирелевантна за спора е разликата в заплащането на други две лица, заемащи различна длъжност при същия работодател, тъй като преценката в производства от вида на настоящето се извършва спрямо лица в еднакво положение. При подробно обсъдената по-горе значителна разлика в заплащането при липсата на такава значителна разлика в уменията и трудовата функция на всеки от работниците, без значение е съдържанието на Вътрешните правила за работната заплата, сочени от работодателя. Последният определя тяхното съдържание – самостоятелно или в изпълнение на административни мерки, като без значение на това съдържание към един или друг конкретен момент, същият работодател дължи като краен резултат недискриминационно отношение. Както беше посочено по-горе, в частност предприетите след проверката на ИАГИТ и в изпълнение на нейни указания мерки са последващи сигнала, поставил началото на производството в случая. Те са извън периода на спора и поради това доводите в тази насока са ирелевантни за него. Що се отнася до изплатените на ЗС В. И. и П. С. суми в

размер на по 1100 лв. за всеки от месеците август и септември 2020г., то те видимо имат характера на форма на обезщетение и отново нямат връзка с факта на дискриминационен подход при самото договаряне на заплащането на труда. По същите съображения, ирелевантни са изявленията за липса на претенции към работодателя към момента на прекратяване на правоотношенията с него.

Предвид изложеното и като прецени законосъобразността на оспорения акт съобразно чл.168, ал.1 АПК, съдът в настоящия състав приема, че решението е издадено в установената форма от компетентен орган. При това не са допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила, решението е в съответствие с материалноправните разпоредби и целта на закона. С оглед изхода на делото и на основание чл.143, ал.4 АПК разноските остават за жалбоподателя така, както са направени и следва да бъдат уважени исканията на ответника и ЗС за разноски. Юрисконсултското възнаграждение съответно за КЗД и ИАГИТ съдът определя на по 100 лв. съобразно чл.24 от Наредбата за заплащането на правната помощ, съгласно чл.78, ал.8 от Гражданския процесуален кодекс (ГПК), субсидиарно приложим на основание чл.144 АПК. ЗС – физически лица са направили разноски в размер на по 500 лв. за всеки от тях, видно от отбелязването в представените договори за правна защита и съдействие.

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

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „Е. корп“ Е., с ЕИК[ЕИК], против решение № 287/05.03.2021г. по преписка № 498/2020г. на Комисията за защита от дискриминация, в частта по т. от I до X от същото решение.

ОСЪЖДА „Е. корп“ Е., с ЕИК[ЕИК], да заплати на Комисията за защита от дискриминация сумата 100 (сто) лева – юрисконсултско възнаграждение.

ОСЪЖДА „Е. корп“ Е., с ЕИК[ЕИК], да заплати на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ сумата 100 (сто) лева – юрисконсултско възнаграждение.

ОСЪЖДА „Е. корп“ Е., с ЕИК[ЕИК], да заплати на В. С. С., с ЕГН [ЕГН], сумата 500 (петстотин) лева – разноски по делото.

ОСЪЖДА „Е. корп“ Е., с ЕИК[ЕИК], да заплати на В. З. И., с ЕГН [ЕГН], сумата 500 (петстотин) лева – разноски по делото.

ОСЪЖДА „Е. корп“ Е., с ЕИК[ЕИК], да заплати на П. Д. С., с ЕГН [ЕГН], сумата 500 (петстотин) лева – разноски по делото.

Решението подлежи на касационно оспорване в 14-дневен срок от съобщаването му, пред Върховния административен съд.

Съдия: