

РЕШЕНИЕ

№ 6304

гр. София, 18.10.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 38 състав,
в публично заседание на 25.09.2013 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Татяна Жилова

при участието на секретаря Цонка Вретенарова, като разгледа дело номер **4000** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145-178 от Административно-процесуалния кодекс /АПК/ във връзка с чл.68 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗД/.

Образувано е по жалба на ОУ „В. Л.” – [населено място], област П., представлявано от директора И. П. Пещенски, и по жалба на В. Н. М. от [населено място], област В., срещу Решение №36 от 11.03.2013г. на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/. С оспорения акт КЗД е приела следните решения: 1/ установила е, че ОУ „В. Л.” – [населено място] в качеството си на работодател на В. Н. М. не е изпълнило задължението си по чл.14 от ЗЗД, с което е нарушило правото му на равно третиране; 2/оставила е без уважение жалбата на В. Н. М. за дискриминация по признаците „лично положение” , „обществено положение” и „възраст”, извършена от бившия директор Т. Г. Х.; 3/препоръчала е на ОУ „В. Л.” – [населено място] в качеството му на работодател да не допуска в бъдеще разлика във възнагражденията на работниците и служителите при еднакъв или равностоен труд.

Жалбоподателят ОУ „В. Л.” – [населено място], област П., представлявано от директора И. П. Пещенски, обжалва решението на КЗД в частта му по т.1 и т.3 като незаконосъобразно. Счита, че комисията не е обсъдила всички представени пред нея доказателства. Твърди, че трудовото възнаграждение на М. е определено в съответствие със закона и утвърдените Правила за работна заплата. По жалбата на В. М. не изразява становище.

Жалбоподателят В. Н. М. обжалва решението на КЗД в частта му по т.2 и т.3, с която е отхвърлена жалбата му срещу бившия директор Т. Г. Х.. Счита, че КЗД

не е обсъдила всички доказателства относно неравното третиране по признаците „лично положение” , „обществено положение” и „възраст”. Не е доволен от решението на КЗД и в частта му по т.3, с която се препоръчва на ОУ „В. Л.” – [населено място] да не извършва нарушения в бъдеще, като привежда довод, че препоръка, която не е скрепена със санкция, не би имала ефект. Счита, че с дадената препоръка и с неналагане на санкция КЗД е постановила един унизителен за него акт. Отделно от това навежда оплаквания за липса на компенсация за изплатеното му по-ниско възнаграждение и оставане без работа. В съдебно заседание оспорва жалбата на ОУ „В. Л.” – [населено място].

Ответникът –Комисията за защита от дискриминация, чрез процесуалния си представител С., оспорва жалбите.

Заинтересованата страна Т. Г. Х. не изразява становище по жалбите.

Съдът приема:

Жалбата на ОУ „В. Л.” – [населено място], в частта ѝ по т.1 срещу решението е процесуално допустима, а по същество е основателна. Жалбата в частта ѝ срещу т.3 от решението е процесуално недопустима.

Жалбата на В. Н. М. в частта ѝ срещу т.2 от решението е процесуално допустима, а по същество е неоснователна. Жалбата в частта ѝ срещу т.3 от решението е процесуално недопустима.

Съдът, след като се запозна с представените по преписката и по делото доказателства, установи от фактическа и от правна страна следното:

По отношение на административното производство

Производството пред КЗД е започнало по жалба на В. Н. М., подадена в срока по чл.52 ал.1 от ЗЗД, срещу Т. Г. Х., директор на ОУ „В. Л.” – [населено място], с оплаквания за неравностойно третиране в сравнение с учителите М. Д.-К. и Ц. Л., изразяващо се в определяне на по-ниско трудово възнаграждение при еднакъв и равностоен труд и сключване на срочен трудов договор за по-кратък период. Направено е и оплакване, че след изтичане на неговия срочен трудов договор на същото работно място е назначен И. Д. Й., който е с по-ниска образователно-квалификационна степен, няма трудов стаж по специалността, но е по-млад. В жалбата е направено искане да се наложат предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки.

КЗД е осигурила равни възможности на страните да изложат становищата си и да ангажират доказателства. Не са допуснати нарушения на процедурните правила. В заседание пред КЗД Т. Г. Х. е изложил аргументи относно начина на определяне на трудовото възнаграждение. Посочил е, че всички учители на длъжността „старши учител” имат достатъчно дълъг стаж и професионален опит по съответния учебен предмет, докато В. М. е бил за първи път назначен за учител по Физическо възпитание и спорт в прогимназиален етап след като е придобил тази професионална квалификация непосредствено преди това. Счита, че системата на делегираните бюджети в училищата позволява на директорите да преценяват какво да е трудовото възнаграждение на учителите, като то, включително и основната заплата, се договаря в трудовия договор.

По отношение на фактите

От събраните доказателства се установяват всички относими за случая факти. С трудов договор №31 от 15.09.2010г. В. Н. М. е назначен на длъжността старши учител по общообразователен учебен предмет физическо възпитание и спорт (ФВС) в прогимназиален етап за пълно работно време. Договорът е сключен за определено време – до приключване на учебните занятия за учебната година на 15.06.2011г. Договорено е основно трудово възнаграждение в размер на 500 лева. Необходимият норматив от часове е бил достигнат като освен часовете по ФВС, М. е имал и часове по учебния предмет технологии – по това обстоятелство страните не спорят. Към момента на постъпване на работа В. М. е имал общ трудов стаж от 27 години 6 месеца и 11 дни, от които педагогическият стаж е с продължителност 22 години 8 месеца и 13 дни. За придобития трудов стаж е определено допълнително трудово възнаграждение от 135 лева (27% от основното възнаграждение). Представена е Диплома за висше образование с образователно-квалификационна степен „бакалавър” по специалност „начална училищна педагогика” и професионална квалификация „начален учител”, издадена от Софийски университет „Св.К. О.” на 18.12.1999г. Видно от представения препис-извлечение от трудова книжка В. М. е започнал да работи като начален учител още през 1986г. с прекъсване до 1989г. От 01.09.1992г. до придобиване на професионална квалификация на начален учител и след това 30.06.2010г. той е бил начален учител в [населено място], в Б. С. и в [населено място]. През юни 2010г. В. М. е придобил образователно-квалификационна степен „магистър” по специалност „физическо възпитание”, видно от представената Диплома за висше образование, издадена от Национална спортна академия, Учителски факултет, след което е бил назначен на процесната длъжност.

М. Малинова Д.-К. е назначена на длъжността старши учител по общообразователен предмет английски език в прогимназиален етап с трудов договор №21 от 09.09.2010г. за определено време – до приключване на септемврийската поправителна сесия до 09.09.2011г. Договорът е сключен за пълно работно време (пълен норматив) и е договорено основно трудово възнаграждение от 540 лева. Към момента на постъпване на работа К. е имала общ трудов стаж 10 години 9 месеца и 11 дни, от които педагогическият стаж е 10 години 8 месеца и 28 дни. За трудовия стаж е определено допълнително трудово възнаграждение от 54 лева (10% от основното трудово възнаграждение). Тя е с висше образование, образователно-квалификационна степен „магистър” по специалност „история” и професионална квалификация „учител по история”, придобито през 1999г. в Ю. „Н. Р.”. К. притежава и професионална квалификация „учител по английски език 5-8 клас”, придобита през 2005г. в Университет „Епископ К. П.” – [населено място]. В периода от 07.09.2004г. до 01.07.2010г. К. е била учител по английски език в ОУ „Отец П.” и СОУ „Н. Р.” в [населено място].

Ц. А. Л. е назначена на длъжността младши учител по общообразователен предмет български език и литература (Б.) с трудов договор №29 от 14.09.2010г. за определено време във връзка със сформирани паралелките за учебната 2011/2012г. до 30.08.2011г. Договорът е сключен за пълно работно време (пълен норматив) и е определено основно трудово възнаграждение от 450 лева. Л. не е имала трудов стаж и съответно не е определено допълнително трудово възнаграждение.

След прекратяване на трудовото правоотношение с В. М. незаемото работно място не е обявено в Регионалния инспекторат - П. на МОН. Въпреки това М. е подал документи за назначаване и за следващата учебна година, но е назначен другият кандидат - И. Д. Й..

По отношение приложението на чл.14 от ЗЗД

Решението на КЗД в тази му част е постановено в нарушение на материално-правните разпоредби на закона.

Съгласно общото правило на чл.14 ал.1 от ЗЗД работодателят осигурява еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

Заплащането на труда на учителите и възпитателите е допълнително гарантирано и защитено от специалния закон - Н. №1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, която определя минималните размери на работната заплата. Съгласно чл.4 ал.1 от Наредбата индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическия персонал при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в приложение № 1 по длъжностни нива. Минималната основна заплата за старши учител към процесния период е 483 лева и тя не зависи нито от вида на трудовия договор (срочен или за неопределено време), нито от общообразователния предмет. Съгласно чл.4 ал.4 от Наредбата конкретните размери на индивидуалните основни работни заплати за звената от системата на народната просвета, които прилагат системата на делегираните бюджети, се договарят от директора съобразно колективния трудов договор и/или вътрешните правила за работната заплата въз основа на определените годишни средства за заплати в рамките на утвърдения бюджет на детската градина, училището или обслужващото звено и се определят в индивидуалния трудов договор. Така законодателят е предоставил право на самостоятелна преценка на директора да изготви правила за формиране на работна заплата над определения минимум и разходване на делегирания бюджет на училището. Допълнителен аргумент в тази насока дава и разпоредбата на чл.4 ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/. Съгласно цитираната разпоредба основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. В този смисъл право на работодателя е да постави професионални изисквания за определяне на индивидуален размер на работната заплата.

Представени пред КЗД са Вътрешните правила за работната заплата в училището, утвърдени от директора Х.. В чл.5 от Правилата са посочени критериите за определяне размера на работната заплата - тя следва да бъде функция от образователния ценз, квалификацията, стажа по специалността и кариерното развитие.

Длъжностната характеристика отразява базисните изисквания за заемане на длъжността и задълженията на преподавателя. По длъжностна характеристика трудът на всички учители в един етап на образователната система – било то по английски език, по български език или по ФВС, е равностоен, и заплащането му е гарантирано от минималните размери. Безспорно М., К. и другите преподаватели в училището са полагали равностоен труд. Право на директора на училището е при определяне размера на основното трудово възнаграждение над минималния да

съобрази стажа по специалността, професионалния опит и кариерното развитие на учителите, както е направено в процесния случай. Заплащането на М. е съобразено с обстоятелството, че той за първи път встъпва в длъжност учител по ФВС в прогимназиален етап след като е придобил магистърска степен и професионална квалификация в същата година, докато К. е преподавала шест учебни години по предмета.

КЗД неправилно е отхвърлила аргументите на Х. във връзка с различията в опита на преподавателите като е приела, че, професионалният опит и натрупани умения се заплащат при определяне на допълнителното трудово възнаграждение. Съгласно чл.12 ал.4 т.1 от НСОПЗ при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и трудовият стаж, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Видно от представения трудов договор и трудова книжка на М., при определяне на допълнителното трудово възнаграждение е зачетен и трудовият стаж, придобит като кмет и като оператор, както и трудовият стаж преди придобиване на професионална квалификация. КЗД смесва задължението на работодателя да определи постоянното допълнително трудово възнаграждение по чл.12 от НСОПЗ, с правото на работодателя да определи по-висок размер на основното трудово възнаграждение при наличие на по-богат професионален опит и умения в съответствие с утвърдените правила и чл.4 ал.4 от Н. №1 от 04.01.2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета. Именно липсата на конкретен професионален опит като преподавател по ФВС е отчетена при определяне на основното трудово възнаграждение. Отделно от това следва да се отбележи, че основното трудово възнаграждение не е едностранно определено от Х., а е договорено с М., който очевидно се е съгласил и е подписал трудовия договор. Дори е кандидатствал отново за същото място и след като не е бил назначен се е почувствал неправомерно третиран и дискриминиран.

В този смисъл изводът на КЗД, че определеното на М. по-ниско основно трудово възнаграждение в сравнение с К., нарушава правото му на труд, е незаконсъобразен.

Оплакванията на М. за неравно третиране, изразяващи се в сключване на договора за по-кратък период в сравнение с договорите на К. и Л., е неоснователно. Срокът на трудов договор по чл.68 от Кодекса на труда /КТ/ е обвързан с нуждите на работодателя, които в разглеждания случай са изрично посочени в трудовите договори. Прекратяването на трудовото правоотношение поради изтичане на срока е на приложимото законово основание – чл.325 ал. т.3 от КТ.

Обстоятелството, че свободното работно място не е било обявено в Регионалния инспекторат на МОН не е от правно значение за спора. Оплакванията на М. във връзка с назначаването на Й. не могат да бъдат предмет на производство пред КЗД. В правомощията на КЗД е да контролира само изискванията към кандидатите, които поставя работодателя за заемане на обявено свободно място – чл.12 от ЗЗД. Ако всички кандидати отговарят на изискванията за заемане на длъжността, преценката на работодателя не подлежи на контрол от КЗД. Правилно КЗД е приела, че в този смисъл не е допуснато нарушение на антидискриминационното законодателство.

По отношение приложението на чл.4 ал.2 от ЗЗД

За да е осъществена пряка дискриминация по смисъла на чл.4 ал.2 от ЗЗД, лицето трябва да е по-неблагоприятно третирано на основата на някои от признаците, посочени в ал.1 – в случая „лично положение”, „обществено положение” и „възраст”, отколкото е било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Като сравними сходни обстоятелства следва да се разглеждат кумулативно както заеманата длъжност, така и професионалният опит и умения за длъжността. По отношение на М. и К. не са налице сравними сходни обстоятелства, тъй като макар и назначени на една и съща длъжност – старши учител, двамата нямат еднакъв професионален опит и умения. По отношение на М. и Л., които нямат стаж като преподаватели по съответната дисциплина, също не са налице сходни обстоятелства, тъй като са назначени на различни длъжности – старши и младши учител.

Не е налице нито пряка дискриминация, нито нарушаване на правото на труд на В. Н. М.. Решението на КЗД в частта му по т.1 е незаконосъобразно и следва да бъде отменено. Жалбата на В. М. срещу точка 2. от решението е неоснователна и следва да бъде отхвърлена.

По отношение препоръката по чл.47 т.6 от ЗЗД

Препоръката не е административна мярка, скрепена със санкция при неизпълнение. Но тя е изрично правомощие на КЗД, регламентирано в чл. 47, т. 6 от ЗЗД. Отправената препоръка не е мярка на административна принуда по смисъла на чл. 47, т. 3 и не притежава задължителния характер на предписанията по чл. 47, т. 4 от закона. Волеизявлението, макар и формирано от административен орган, няма властнически характер, тъй като не е с обвързващо действие по отношение на граждани, организации или държавни органи. Поради това и не може да бъде предмет на съдебно оспорване. В тази част жалбите и на двамата жалбоподатели са недопустими поради липса на предмет, а за М. и поради липса на правен интерес, поради което не следва да бъдат разглеждани, а производството по тях следва да се прекрати.

Така мотивиран и на основание чл.172 ал.2 и чл.159 т.1 и т.4 от АПК Административен съд София-град, II отделение, 38-ми състав

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение №36 от 11.03.2013г. на Комисията за защита от дискриминация, в частта му, с която се установява, че ОУ „В. Л.” – [населено място] не е изпълнило задължението си по чл.14 от ЗЗД, с което е нарушило правото на равно третиране на В. Н. М..

ОТХВЪРЛЯ жалбата на В. Н. М. срещу Решение №36 от 11.03.2013г. на Комисията за защита от дискриминация, в частта му, с която се оставя без уважение жалбата му за дискриминация по признаците „лично положение”, „обществено положение” и „възраст”, извършена от Т. Г. Х. като директор на ОУ „В. Л.” – [населено място].

ОСТАВЯ БЕЗ РАЗГЛЕЖДАНЕ жалбите на ОУ „В. Л.” – [населено място] и на В. Н. М. срещу Решение №36 от 11.03.2013г. на Комисията за защита от

дискриминация, в частта му, с която се отправя препоръка на основание чл.47 т.6 от ЗЗД, и прекратява производството в тази му част.

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

СЪДИЯ: