Р Е Ш Е Н И Е
№ 3752

гр. София, 06.06.2014 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, **Второ отделение 36 състав,** в публично заседание на 08.05.2014 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Весела Андонова

при участието на секретаря Виктория Вълчанова, като разгледа дело номер **1900** по описа за **2014** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), във връзка с чл. 68 от Закона за защита от дискриминацията (ЗЗДискр.). Образувано е по жалба на [фирма], със седалище и адрес на управление [населено място] подадена чрез адв. К. против решение № 27 от 20.01.2014 г. на КЗД по преписка № 310/12 г. , В ЧАСТТА МУ, с която е установено, че [фирма], представлявана от изпълнителните директори С. Чакалски и Г. Б., с адрес: [населено място], [улица], е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр) спрямо Г. Е. М. и Б. Й. Б. от [населено място] посредством неосигуряването на равно възнаграждение на една и съща длъжност и трудови задължения, изпълнителните директори на посоченото юридическо лице, [населено място] не са изпълнили задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗдискр и е осъществил административно нарушение по чл. 80, ал. 2 от ЗЗдискр. във връзка с чл. 80, ал.1 от същия закон, като на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на работодателя – [фирма], представлявана от изпълнителните директори С. П. Чакалски и Г. Х. Б., с адрес [населено място], [улица], е наложена имуществена санкция в размер на 250 лева за това, че не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., да осигури равно възнаграждение за еднаквия труд на свои служители Г. Е. М. и Б. Й. Б. с тези на останалите им колеги, изпълняващи същите трудови функции.

Жалбоподателят развива оплаквания за незаконосъобразност на обжалваното решение, тъй като са допуснати съществени нарушения на

административнопроизводствените правила изразяващи се в това, че като ответници в производството пред КЗД са участвали изпълнителните директори на банката, а не самата банка. На следващо място комисията не е била сезирана за осъществена дискриминация посредством неосигуряване на равно възнаграждение за една и съща длъжност и трудови задължения. Дори КЗД да се е самосезирала, тя е следвало да уведоми за това жалбоподателя. От събраните пред комисията писмени доказателства няма как да се установи, че размера на трудовото възнаграждение е бил различен. Чл. 14 от ЗЗдискр визира равно третиране за еднакъв и равностоен труд, а не за заемането на една и съща длъжност. В обжалвания административен акт са направени неверни констатации относно това, че само на двамата жалбоподатели не е променяно трудовото възнаграждение, тъй като в това положение е и служителя В. С.. С оглед изложеното се иска отмяна на оспореното решение в обжалваната му част. Претендират се разноски. В съдебно заседание жалбата се поддържа от адв. К. която моли да се отмени процесното решение на КЗД в оспорваната му част по съображения подробно изложени в депозираните по делото писмени бележки. Претендират се разноски.

Ответникът - Комисията за защита от дискриминация, редовно призован, чрез процесуалния си представител юрисконсулт М. намира жалбата за неоснователна по съображения подробно изложени в хода на устните състезания в последното съдебно заседание. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованите страни – Г. Е. М. и Б. Й. Б. намират жалбата за неоснователна.

Административен съд София – град, II отделение, 36 състав, при проверка на предпоставките за допустимост на жалбите, констатира следното:

За да се произнесе по съществото на жалбата, след като обсъди данните по делото и доводите на страните, съдът съобрази следното от фактическа и правна страна:

Административното производство пред КЗД, в рамките на което е постановено атакуваното решение, е образувано по жалба на Г. Е. М. вх. № 44-00-4450/22.11.2012 г. (л. 11-41), жалба на Б. Й. Б. вх. № 44-00-4451/22.11.2012 г. (л. 42-65). В подадените жалби до КЗД са изложени оплаквания за осъществена дискриминация спрямо тях от страна на работодателя [фирма], представлявано от изпълнителните директори С. Чакалски и Г. Б..

Жалбоподателите твърдят, че са работили по трудов договор на длъжност „служител охрана" в Дирекция „Б. сигурност" в [фирма] - Централно управление. През месец август на 2012 г. са били изпратени да изпълняват служебните си задължения по финансовите центрове на [фирма], с уточнение, че някои задължения не са им били възлагани със заповеди.

М. и Б. сочат, че са били включени в графика за месец октомври като редовна смяна и от посочения момент е започнало да се упражнява принуда спрямо тях да подадат молба за прекратяване на трудовите си правоотношения с банката като им е било предложено да преминат към „СОТ 161", за което отказали. В жалбата се посочва, че е издадена заповед № 18/03.10.2012г. от А. Т. - директор на дирекция „Б. сигурност", въз основа на която двамата жалбоподатели трябвало да изпълняват служебните си задължения на постове извън помещенията на [фирма], находящи се на [улица] „В." № 10. М. и Б. считат, че с издадената заповед са били неравнопоставени спрямо останалите колеги от дирекция „Б. сигурност". Твърдят, че принудата сами да подадат молба за прекратяване на трудовото им правоотношения с [фирма] продължила с тормоз и преследване до дисциплинарното уволнение на 15.11.2012 г. Обясняват, че с

изключение на тях двамата, останалите колеги били извикани за провеждане на психологически тест през месец август, след което били преназначени като „специалисти" при по-благоприятни условия.В жалбата се твърди също, че на всички служители, с изключение на двамата жалбоподатели, на отдел „М. и охрана" са били взети мерки за ушиване на нови служебни костюми. На 08.10.2012г. третирането спрямо тях е продължило с искане на писмени обяснени с вх. № 4103/05.10.2012г. на Г. М. и с вх. № 4102/05.10.2012г. на Б. Б. за извършени от тях „дисциплинарни нарушения". На 12.10.2012 г. на двамата жалбоподатели е било наложено дисциплинарно наказание „забележка" със заповеди № Р-07-174/11.10.2012 г. и № Р-07-173/11.10.2012 г. Искането на жалбоподателите към Комисията за защита от дискриминация е да се произнесе съгласно правомощията й. В проведеното пред комисията заседание на 04.06.2013 г., жалбоподателите изрично са изложили оплаквания, че са работили с 50 % по – малко заплащане от останалите им колеги, а са изпълнявали една и съща функция.

С разпореждане № 767/28.11.2012 г. на председателя на КЗД, на основание чл. 54 и чл. 55, ал.1 от ЗЗДискр. във връзка с подадената жалба на Г. Е. М. е образувана преписка № 310/2012 г. във връзка с изложени оплаквания за тормоз при упражняване правото на труд по признак „лично положение“, както и претенция за нарушение на права глава втора, раздел I „Защита при упражняване правото на труд” по чл. 13 и чл. 20 от ЗЗДискр, определен е състава на комисията и докладчика по преписката.

С разпореждане № 775/04.12.2012 г. на председателя на КЗД, на основание чл. 54 и чл. 55, ал.1 от ЗЗДискр. във връзка с подадената жалба на Б. Й. Б. е образувана преписка № 317/2012 г. във връзка с изложени оплаквания за тормоз при упражняване правото на труд по признак „лично положение“, както и претенция за нарушение на права глава втора от ЗЗДискр, определен е състава на комисията и докладчика по преписката.

С разпореждане № 822/17.12.2012 г. на председателя на КЗД са обединени за разглеждане в общо производство преписки № 310/2012 г. и № 317/2012 г. по описа на КЗД под едно производство № 310/2012 г. на трети специализиран състав, състоящ се от: А. М., И. С. и С. А..

С оглед съдържанието на жалбата, за пълното и обективно изясняване на фактическата обстановка по случая, в изпълнение на чл. 55 и сл. от ЗЗДискр. КЗД е реализирала предвидената в специалния закон процедура по проучване, като е изискала и приложила по преписката становища от страните и доказателства от участниците в производството, подробно описани и обсъдени в обстоятелствената част на обжалваното решение. В хода на административното производство са разпитани свидетели посочени от страните. След приключване на проучването страните са уведомени писмено за възможността да се запознаят със събраните доказателства и да представят нови такива.

Видно от приложените по делото протоколи, съгласно чл. 60 и сл. от ЗЗДискр. са проведени открити заседания, последното от които - на 30.10.2013 г., за които страните са били надлежно призовани. Видно от приетото като доказателство по делото уведомление за призоваване на л. 198 от делото, [фирма] е била редовно призована за първото заседание на комисията проведено на 04.06.2013 г., като в това и следващите заседания е участвал надлежен представител на банката – адв. К. с пълномощно пред КЗД. С оглед изложеното твърденията на жалбоподателя за нередовна процедура по призоваване на банката пред КЗД са необосновани и се

оборват от представените по делото писмени доказателства. В съответствие с чл. 62 от ЗЗДискр. на страните е била предоставена възможност да се помирят, изслушани са направените от присъстващите искания и изложените пред Комисията съображения по същество, предоставена е възможност за депозиране на заключителни писмени становища.

Съгласно разпоредбата на чл. 11, ал. 1 от Правилата за производство пред КЗД, комисията разглежда и решава заведените пред нея преписки в постоянни заседателни състави, определени от председателя на Комисията. По силата на чл. 13 от същите правила членовете на заседателните състави са длъжни да присъстват на заседанията лично като упълномощаване не се допуска. По аргумент от чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от Правилата съставът, извършил проучването и обявил преписката за решаване, не може да бъде променян до произнасяне на решението. Като при невъзможност за участие в произнасянето на решението поради смърт, лишаване от права, поставяне под запрещение, трайно заболяване или загубване качеството си на член на Комисията, преписката се връща за разглеждане в открито съдебно заседание от променения състав с призоваване на страните. Видно от протокола на проведеното на 30.10.2013 г. открито заседание, който в качеството си на официален свидетелстващ документ се ползва с обвързваща съда материална доказателствена сила, преписката е разгледана по същество и е обявена за решаване в заседателен състав, включващ А. М. - председател, И. С. - докладчик и С. А.. Обжалваното решение е изготвено и подписано от същия състав на КЗД. С така постановеното решение съставът на КЗД е формирал вътрешно убеждение по предмета на спора, намерило външен израз в атакувания административен акт.

Установените факти обосновават извод, че оспореното решение е постановено от надлежен състав - при произнасянето му са участвали членове на Комисията, които според отразеното в титулната част на протокола от 30.10.2013 г. са взели участие в заседателния състав, обявил преписката за решаване (А..: чл. 63, ал. 2, вр. с чл. 48, ал. 1 и чл. 40, ал. 1 от ЗЗДискр.).

С процесното решение в обжалваната му част, като е преценила събраните в административното производство доказателства, КЗД е приела, че от приложените допълнителни споразумения на „служител охрана" в [фирма] и от събраните гласни доказателства безспорно се установява, че в допълнителните споразумения №606/17.08.2012г. и №617/17.08.2012г. на Б. и М. липсва т.2 - „Нов размер на основно трудово възнаграждение". Във връзка с написаното и предвид факта, че размерът на трудовото възнаграждение е заличен, КЗД е приела, че единствено основното трудово възнаграждение на жалбоподателите не е променено, а длъжността, която изпълняват е идентична с визираните колеги, поради което може да се предентира за еднаквост на възнаграждението на полагания от тях труд и от останалите служители. С оглед спора по преписката тежестта да докаже, че размерът на трудовите възнаграждения на жалбоподателите и служителите, които са изпълнявали тяхната длъжност е еднакъв, е на ответната страна- работодател. Такова доказателство не е проведено по преписката. При това положение съставът е приел, че е налице визирания в чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. елемент „еднакъв или равностоен труд", т.е. налице са т.нар. „сравними сходни белези", поради което липсата на посочената точка в допълнителните споразумения на жалбоподателите и необорване на твърденията на жалбоподателите с гласни и писмени доказателства дава основание да се приеме, че съществува разлика между получаваното от Б. и М. трудово възнаграждение и това на заемащите същата

длъжност колеги. Написаното обуславя извода за проява на дискриминация и субективност при изготвяне на допълнителните споразумения.
Вземайки предвид гореизложеното КЗД е приела, че работодателят не е изпълнил задължението си по чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв труд. Неизпълнението на това задължение е административно нарушение по смисъла на чл.80 от ЗЗДискр. Нарушението е допуснато при осъществяване дейността на юридическото лице - [фирма], [населено място]. В разпоредбата на чл.80, ал.2 от ЗЗДискр. е предвидено наказание имуществена санкция в размер от 250 лева до 2500 лева. Предвид факта, че нарушението е извършено за първи път, КЗД счита, че минимална санкция от 250 лева би постигнала целите на административното наказание по отношение на работодателя - [фирма], [населено място]. /
Административен съд София – град, II отделение, 36 състав, след като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства, извършвайки служебна проверка за законосъобразността на административния акт по реда на чл. 168, ал. 1 от АПК, намира жалбата за допустима, като подадена в законоустановения срок от лице адресат на административния акт, а по същество за основателна по следните съображения:
В подадените първоначални жалби до КЗД от Г. М. и Б. Б. не се съдържат оплаквания свързани с неосигуряване на равно възнаграждение за една и съща длъжност и трудови задължения. Едва в протокола от проведеното пред КЗД заседание от 04.06.2013 г. след представяне на доклада – заключение по чл. 60, ал. 1 от ЗЗДискр., с който страните са се запознали и е приет без забележки, е отразено изявление на Г. М., че двамата с жалбоподателя Б. са работили за периода от 01.09.2012 г. до 15.11.2012 г. (когато са били уволнени) с 50 % по – малко заплащане от останалите им колеги. От записаното в този протокол и събраните по делото доказателства не може да се установи точно кои са лицата за които се твърди, че изпълняват същите задължения – дали това са лицата преназначени на същата длъжност, както М. и Б. или и други лица преназначени на друга длъжност, но със същите задължения. В този смисъл се съдържа изявление на Г. М. отразено в протокол от 04.06.2013 г. (л. 233 от делото).
Не се спори между страните, а и това се установява от представените по делото писмени доказателства, че Г. Е. М. и Б. Й. Б. са работили по трудов договор на длъжност „служител охрана“ в Централно управление, отдел „М. и охрана“ в Дирекция „Б. сигурност“ към [фирма]. Със заповед № 505/14.11.2012 г. на изпълнителните директори на [фирма], на Г. Е. М. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и са прекратени трудовите правоотношения със служителя. Със заповед № 506/14.11.2012 г. на изпълнителните директори на [фирма], на Б. Й. Б. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и са прекратени трудовите правоотношения със служителя. В производството пред комисията е представен списък, от който се установява, че към 30.10.2012 г. в сектор „Охрана“ длъжността „служител охрана“ се е заемала освен от заинтересованите страни и от Д. К. В., С. Р. С., В. Д. С. и Ю. Д. Г.. Представени са допълнителните споразумения към трудов договор на посочените служители, всичките от 17.08.2012 г. (л. 117-122). От представените допълнителни споразумения се установява, че на служителите Д. К. В., С. Р. С. и Ю. Д. Г. е определен нов размер на основно трудово възнаграждение,

като конкретния размер е заличен в представените пред КЗД писмени доказателства. На останалите служители Г. Е. М., Б. Й. Б. и В. Д. С. в допълнителните споразумения не е предвиден нов размер на трудово възнаграждение.

Съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства, като в съответствие с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДЗискр., забранена е всяка 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 Б. е страна.

В глава втора, раздел I ЗЗДискр. са въведени антидискриминационни правила за защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд, вменяващи на работодателя преки задължения, свързани със: осигуряване на еднакви условия на труд; равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд; предоставяне на равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или в ранг при прилагане на критерии при оценката на дейността им и др. Видно от разпоредбата на чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр., 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 атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 с. з. Еднакъв е трудът, полаган от различни лица на една и съща длъжност, но с една и съща по качество работна сила/ еднаква квалификация, умения, сръчност, умствени и физически способности и сила/. Щом трудът е еднакъв по своите параметри - характер на работа, количество и качество на изразходваната работна сила, заплащането не може да бъде различно. Равностоен е трудът от различен характер, но със същата цена на работната сила, т. е. трудът, който въпреки различният си характер, струва толкова, колкото и трудът от друг характер, независимо от кого се полага. Равностойността се определя от еквивалентната образователна квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила и производителността и, условията при които се извършва работата. Щом тези параметри на полаганата работна сила са равностойни не би следвало да има различия в заплащането. Няма да е налице нарушение на принципа на равно заплащане, когато обективно параметрите на изпълняваната работа не съвпадат.

Съгласно разпоредбата на чл. 55, ал. 1 от ЗЗДискр. докладчикът започва процедура по проучване, в която събира писмени доказателства, необходими за пълното и всестранно изясняване на обстоятелствата, като ползва

служители и външни експерти, т. е преди да се пристъпи към произнасяне на решение трябва да са изяснени и установени всички факти и обстоятелства, от значение по случая. Докладчикът по преписката служебно следва да събере всички необходими доказателства. А по силата на чл. 56, ал. 1 от Закона, при осъществяване на своите правомощия комисията има право: 1. да изисква документи и друга информация, свързана с проучването; 2. да изисква обяснения от проучваните лица по въпроси, свързани с проучването; 3. да разпитва свидетели.

Според чл. 35 от АПК, приложим с оглед разпоредбата на чл. 70 от ЗЗДискр. индивидуалният административен акт се издава, след като се изяснят фактите и обстоятелствата от значение за случая и се обсъдят обясненията и възраженията на заинтересованите граждани и организации, ако такива са дадени, съответно направени. А чл. 36 от АПК задължава административният орган да събира служебно доказателства.

В случая фактите и обстоятелствата, които са били от значение за правилното решаване на административната преписка, но са останали не изяснени са: Налице ли са други служители при [фирма] С., за периода 01.09.2012 г. до 15.11.2012 г., които да са полагали еднакъв или равностоен труд като този на М. и Б. (били ли са на една и съща длъжност, с еднаква квалификация, с едни и същи права и задължения, с еднаква длъжностна характеристика). При положителен отговор на някой от поставените по-горе въпроси следва да бъде установен факта дали е налице по - неблагоприятно третиране по отношение на заинтересованите страни в сравнение с останалите служители, полагали за 01.09.2012 г. до 15.11.2012 г. еднакъв или равностоен труд като бъдат сравнени трудовите възнаграждения на съответните служители, с трудовото възнаграждение на М. и Б..

Вместо да изпълни задълженията си, произтичащи и от чл. 55, ал. 1ЗЗДискр., както и тези, визирани в чл. 35 и чл. 36 от АПК, и да изиска от М. и Б. да посочат лицата за които се твърди, че са изпълнявали същите задължения и са получавали по – високо трудово възнаграждение, да изиска от работодателя щатното разписание за 2012 г., доказателства за трудовите възнаграждения, както и длъжностните характеристики на посочените от М. и Б. лица и вътрешните правила за работната заплата, КЗД се е задоволила единствено да констатира в решението си, че в преписката няма доказателства, че размерът на трудовите възнаграждения на жалбоподателите (заинтересовани страни в настоящото производство) и служителите, които са изпълнявали тяхната длъжност е еднакъв.

На следващо място от съществено значение за правилното решаване на спора е, че КЗД не е посочила по-неблагоприятното третиране на М. и Б. по какъв защитен признак е извършено.

В закона липсва легална дефиниция за признак "лично положение" и следва във всеки конкретен случай да бъде установявано и доказвано. Различното третиране трябва да е свързано с притежавани или придобити качества на личността или вътрешноприсъщи признаци, за да се приеме, че се включва в законово защитения признак "лично положение", които позволяват да бъдат прилагани еднакво и които отчитат универсалния (материален и персонален) обхват на закона и абсолютната забрана за пряка дискриминация. Причинната

връзка между защитения признак и относителното ощетяване е необходим елемент от фактическия състав на пряко дискриминация, каквито доводи са наведени в производството пред КЗД. В случая Комисията се е задоволила само да установи по-неблагоприятното третиране по отношение на М. и Б. и да мотивира решението си единствено с констатираното различие в размера на трудовото възнаграждение без да се посочи това в резултат на кой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗД е реализирано. Не е установено и не е мотивирано наличието на значим за личността белег, който да е обусловил различното отношение по признак "лично положение". Като не е посочила признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗД и не е установила за процесния период от време наличието на съдържанието на защитен признак "лично положение", Комисията е допуснала нарушение на административнопроизводствените правила по чл. 59, ал. 2, т. 4 от АПК, основание за отмяна на чл. 146, т. 3 от АПК (в този смисъл Решение № 225 от 8.01.2013 г. на ВАС по адм. д. № 11649/2012 г., VII о.) .

Допуснатите от КЗДискр. съществени нарушения на процесуалните правила налагат отмяна на оспореното решение в обжалваната му част и връщане на делото като преписка на административния орган за ново произнасяне в тази й част. При новото разглеждане на административната преписка КЗДискр. следва служебно да събере всички доказателства, необходими за пълното и всестранно изясняване на случая. Комисията следва да изиска от М. и Б. да посочат лицата за които твърдят, че са изпълнявали същите задължения и са получавали по – високо трудово възнаграждение, да изиска от работодателя щатните разписания за 2012 г./ с отбелязване на трудовото възнаграждение/ на всеки един от служителите; да изиска от работодателя длъжностни характеристики на тези лица, справки за изплатените трудови възнаграждения за процесния период; вътрешните правила за работната заплата, при необходимост от специални знания при сравняване равностойността на полагания от жалбоподателя и останалите служители труд да се назначи вещо лице, което да отговори на съответните въпроси във връзка с установяване на равностойността на труда, полаган от жалбоподателя и останалите лица. При постановяване на решението си комисията следва да посочи признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр и ако това е признак „лично положение“ следва да се обоснове наличието на значим за личността белег, който да е обусловил различно отношение по този признак.

Въз основа на гореизложеното, настоящият състав счита, че при постановяване на оспореното решение КЗД е допуснала нарушение на административнопроизводствените правила, вменяващи й задължение за обективно, всестранно и пълно изясняване на фактическата обстановка по преписката (чл. 63, ал. 2, вр. с чл. 55, ал. 1 и чл. 56, ал. 1 ЗЗДискр.). Визираното нарушение е съществено, т. к. поставя под съмнение обективността на факти, правнозначими за законосъобразността на административния акт и представлява основание за отмяната му по чл. 146, т. 3 АПК. Налице са условията на чл. 173, ал. 2 АПК и преписката следва да се върне за ново разглеждане от административния орган, като при това произнасяне се съберат описаните по-горе доказателства и се извърши съвкупна преценка на всички доказателства, а въз основа на нея бъдат

изградени фактическите констатации и правните изводи на Комисията, след разглеждането им и в контекста на доводите на страните (в този смисъл Решение № 7851/06.06.2011 г. по адм.д. № 10573/2010 г. и Решение № 15089/17.11.2011 г. по адм.д. № 15276/2010 г. на ВАС, VII отд.; Решение № 2170 от 14.02.2011 г. на ВАС по адм. д. № 2755/2010 г., VII о.). С оглед изложеното и наложената на основание чл. 80, ал. 2 във вр. с чл. 80, ал.1 от ЗЗДискр. имуществена санкция в размер на 250 лева се явява незаконосъобразна.

С оглед изхода на спора и на основание чл. 143, ал.1 от АПК КЗД следва да заплати на жалбоподателя 360 лева платено адвокатско възнаграждение по договор за правна помощ от 05.02.2014 г.

Мотивиран от изложеното, на основание чл. 172 ал. 2 от АПК, Административен съд София-град, Второ отделение, 36 състав

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ решение № 27 от 20.01.2014 г. на Комисия за защита от дискриминация по преписка № 310/12 г., В ЧАСТТА МУ, с която е установено, че [фирма], представлявана от изпълнителните директори С. Чакалски и Г. Б., с адрес: [населено място], [улица], е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр) спрямо Г. Е. М. и Б. Й. Б. от [населено място] посредством неосигуряването на равно възнаграждение на една и съща длъжност и трудови задължения, изпълнителните директори на посоченото юридическо лице, [населено място] не са изпълнили задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗдискр и е осъществил административно нарушение по чл. 80, ал. 2 от ЗЗдискр. във връзка с чл. 80, ал.1 от същия закон, като на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на работодателя – [фирма], представлявана от изпълнителните директори С. П. Чакалски и Г. Х. Б., с адрес [населено място], [улица], е наложена имуществена санкция в размер на 250 лева за това, че не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., да осигури равно възнаграждение за еднаквия труд на свои служители Г. Е. М. и Б. Й. Б. с тези на останалите им колеги, изпълняващи същите трудови функции.

ВРЪЩА делото като преписка на КЗД за ново произнасяне по жалбата на Г. Е. М. и Б. Й. Б. от [населено място] в съответната й част в законоустановения срок, съгласно дадените указания по тълкуването и прилагането на закона.

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на [фирма], [населено място] сумата от 360 (триста и шестдесет) лева разноски по делото.

Решението подлежи на касационно обжалване в 14-дневен срок от съобщението на страните пред Върховния административен съд.

СЪДИЯ: