

РЕШЕНИЕ

№ 1437

гр. София, 06.03.2019 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 52 състав,
в публично заседание на 06.02.2019 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Силвия Димитрова

при участието на секретаря Цонка Вретенарова, като разгледа дело номер **13114** по описа за **2018** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. АПК, вр. чл.68, ал.1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.).

Образувано е на основание изпратена от КЗД жалба против Решение №387/26.09.2018 г. на КЗД, Пети заседателен състав, депозирана от [фирма], [населено място], чрез адв. Д. А. от САК. В оспореното решение е установено, че приетите от оспорващото дружество Правила за изплащане на бонус на препоръчан от същото дружество кандидат могат да се прилагат субективно, в противоречие с принципа за равенство в третирането и във възможностите по чл.2, т.2 ЗЗДискр. по признак „лично положение“; че практиката по прилагане на тези правила е в нарушение на чл.4, ал.3 ЗЗДискр, вр. чл.4, ал.1 по признак „лично положение“; че оспорващото дружество, в качеството му на работодател, е извършило нарушение на чл.26 ЗЗДискр. спрямо В. Р. К. от [населено място], като не е осигурило равни условия за реализиране на нейни права в рамките на трудовото й правоотношение и му е наложена имуществена санкция в размер на 2500 лева на основание чл.80, ал.2 ЗЗДискр. В жалбата се твърди, че обжалваното решение е незаконосъобразно, тъй като при постановяването му са нарушени административнопроизводствените правила и същото противоречи на множество материалноправни разпоредби, както и че същото не съответства на целта на закона. Изложени са съображения за едностранчиво и изолирано разглеждане на събраните по преписката доказателства и липса на осъществен цялостен анализ на същите в нарушение на чл.35 АПК. Според оспорващия КЗД не е обосновала признака „лично положение“, което само по себе си

представлява незаконосъобразност на акта. В случая не е налице дискриминация, поради което се иска отмяна на решението. Подробни доводи в подкрепа на твърденията са изложени в жалбата и в писмени бележки. Претендира се присъждане на разноски съобразно приложен списък.

Ответникът, Комисия за защита от дискриминация, чрез юрисконсулт А., оспорва жалбата и моли за нейното отхвърляне. В тезата си излага аргументи в подкрепа на решението на КЗД, като такова, издадено при спазване на правилата за издаване на подобен вид акт, както и съобразявайки го с разпоредбите на ЗЗДискр и установената фактическа обстановка. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение, като прави възражение за прекомерност на заплатеното от оспорващото дружество адвокатско възнаграждение..

Конституираната като заинтересована страна В. Р. К. от [населено място] не е изразила становище по жалбата.

СГП не е взела становище в производството.

По делото са събрани писмени доказателства, съдържащи се в приложената в заверено копие образуванa пред КЗД преписка № 263/2016 г. Нови писмени доказателства в хода на съдебното производство не са представени от страните. По искане на оспорващото дружество са събрани и гласни доказателства.

Административен съд - София-град, в настоящия съдебен състав, като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, във връзка с доводите и твърденията на страните, приема за установено следното:

Жалбата е депозирана в законоустановения в чл.68, ал.1 ЗЗДискр. срок от надлежна страна, при което същата е процесуално ДОПУСТИМА. Разгледани по същество, настоящият съдебен състав я намира и за ОСНОВАТЕЛНА.

Производството по преписка № 263/2016 г. е образувано с Разпореждане № 716/27.09.2016 г. на Председателя на КЗД въз основа на жалба, с вх. № 44-00-3465/18.07.2016 г. по описа на КЗД и допълнителни приложения към нея с вх. № 44-00-3593/04.08.2016 г., и 44-00-3837/13.09.2016 г., подадени от В. Р. К. от [населено място] срещу [фирма], [населено място]. С подадената от К. жалба и пояснения същата е сезирала КЗД за извършен срещу нея акт на дискриминация от работодателя ѝ [фирма], [населено място], изразяващ се в отказано изплащане на паричен бонус поради неспособността ѝ да работи, тъй като била с продължително заболяване. Като база за сравнимост е посочила всеки нейн здрав колега. Предвид оплакванията за дискриминация по признак „увреждане" и претенция за нарушение на чл.14, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр., посочени в Разпореждане № 716/27.09.2016 г. на Председателя на КЗД, образуваната преписка е разпределена за разглеждане на Пети специализиран заседателен състав, на основание чл.48, ал.2, т.3 ЗЗДискр. На жалбоподателя е указана доказателствената тежест и същата е уведомена за образуваната преписка. Определеният заседателен състав е определил докладчик по преписката.

Изискано е становище от ответника, който е представил такова в указания срок с приложени към него доказателства.

След събиране на доказателствата била дадена възможност на страните по преписката да се запознаят със събраните материали и да вземат отношение по тях. Изготвен е доклад-заключение от определения докладчик по преписката, с който е предложено преписката да бъде разгледана на открито заседание, за което са призовани страните. Проведени са две открити заседания - на 20.02.2018 г. и на 10.04.2018 г., на които са

събраните писмени доказателства.

От събраните доказателства е установено, че В. К., е била наета на работа при работодателя - [фирма] въз основа на сключен трудов договор № А-14853 от 15.10.2015 г., на длъжност Т." към отдел Оперативен персонал, със срок на изпитване от 6 месеца, уговорен в полза на работодателя. Същата била наета на непълно работно време с дължимо трудово възнаграждение за отработено време в размер на 800 лева, при отработени 20 часа седмично. В. К. постъпва на работа в дружеството на 15.10.2015. г. Работила е 5. дни, след което, считано от 22.10.2015 г. до 22.04.2016 г., е представила седем болнични листове („поради общо заболяване не се явява на работа“). На 21.04.2016 г. е подала молба, с която е поискала трудовият договор да бъде прекратен по взаимно съгласие, считано от 25.04.2016. г. В тази връзка и на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ, със Заповед № 1776/22.04.2016 г. трудовото правоотношение между [фирма] и К. е било прекратено, считано от 25.04.2016 г.

Във връзка с наведените в жалбата твърдения е установено, че в [фирма] съществува политика, съгласно която служителите на дружеството, които препоръчват кандидат за работа, които в последствие бива нает, получават бонус за това. Става въпрос за разписана Процедура по препоръчване на кандидати на Т. И.. В случая В. К. е препоръчала лицето Ц. Х. М., която постъпила на работа на 15.01.2016 г., като въпросната служителката работела в дружеството. Между страните не се спори, че за този препоръчан и нает служител на К. не е изплатен бонус от работодателя. Установено е в хода на производството, че този въпрос е бил предмет на гражданско дело между страните, приключило с влязло в сила решение, приложено към преписката, по силата на което искът на К. за заплащане на сумата е отхвърлен от гражданския съд.

Съгласно приложената като доказателство по преписката Процедура по препоръчване на кандидати на Т. И., същата има за цел да опише процеса по препоръчване на управленски, административен и оперативен персонал и регламентира отговорностите и задълженията на персонала, участващи в този процес. Видно от самата процедура в т. IV от същата е озаглавена - Насоки за Бонус. за препоръчване. Под Бонус за препоръчване дружеството разбира конкретна сума пари, изразена в брутно плащане, което получава определен член на екипа, препоръчвайки негов познат, като тази препоръка завършва е успешно назначаване на работа на кандидата.

Самата процедура урежда и начина на плащане на бонуса за препоръчване, както следва:

- Сумата може да бъде платена на един или два транша в съответствие с Насоките за Бонуса за препоръчване;
- Бонусът се изплаща само ако при приключването на 1-ви и/или 3-ия месец от наемането, препоръчаният кандидат и препоръчващият го служител не са предмет на напускане (оставка или уволнение) и ако препоръчаният, кандидат и препоръчващият го служител имат пълния размер на работни часове, съгласно подписан трудов договор. Ако посочен кандидат започва да работи в Т. И. Европа на позиция Стажант в „Т. И. Европа Езикова академия“ където, неговите/нейните основни отговорности са подобряване на неговите/нейните езикови умения, служителят, който го препоръчва, получава 50% от бонуса, съгласно Списъка с бонусите за препоръчване
- Ако посочен кандидат започва да работи в Т. за определен период от време до 6 месеца, препоръчващият служител получава 200 лева брутен бонус. Ако бивш колега

се препоръчва от служител и започва да работи отново в рамките на 1 година след неговата/нейната оставка, Бонусът за препоръчване е 150 лева бруто.

Ако даден кандидат е препоръчан от някой от екипа на Т. Й. Европа и не е одобрен за Т. Й. Европа позиции и в рамките на 1 година е препоръчан отново от друг колега, с нови данни за контакт или допълнителна актуална информация за познания или опит на кандидата; и след това бъде одобрен и нает за дадена позиция, Бонусът за препоръчване ще бъде разделен на две части за двамата колеги, които са препоръчали него/нея.

Ако даден кандидат е бил препоръчан от член на екипа Т. Й. Европа и не е бил одобрен за Т. Й. Европа позиции, и за период, от 1 година няма промени в етапа на процедурата по препоръчване, и отдела, за подбор на персонал получава автобиографията отново от друг колега вторият колега ще бъде в правото си да получи Бонуса за препоръчване.

Срокът на плащане може да се променя в зависимост от специфичните нужди и проекти, и може да бъде направен на няколко вноски, всяка промяна трябва да бъде възприемана като изключение и това трябва да бъде ясно определено и съобщено от отдела за подбор на персонал чрез официално съобщение, като например електронна поща или плакати, съдържащи новите срокове на плащане.

Указания за комуникационни канали за препоръчването на кандидати

Отделите по П. на персонал и Набавяне осигуряват постоянна комуникация по отношение на нуждите на Т. Й. Европа проекти за набиране на кадри Комуникацията може да бъде в писмена форма, на хартиен, носител, публикувана на комуникационни табла, изпратена по електронна поща, публикувана на Т., съобщена устно или чрез каквито и да било други вътрешни начини и средства за разпространение

КЗД приела, че от данните по преписката било ясно, че жалбоподателката К. не е била информирана, респективно не е получила информация за периода и размера на сумата, която следва да ѝ бъде изплатена към момента, към който препоръчаното лице - Ц. М. е назначена като служител на „К. Нью Ю.“ АД, както и че от самите правила на дружеството-работодател не става ясно към кой момент се отнасят разписаните изисквания за неговото изплащане, респективно какъв е неговият размер. Счела, че ответната страна бланкетно поддържа аргументи, че в разглеждания случай не са били налице предпоставки за това. В рамките на производството бланкетно се твърди, че преценката за наличие на основание за изплащане и на допълнително възнаграждение под формата на бонус се преценява към датата на определяне на дължимото трудово възнаграждение, а именно 5-то число на следващия календарен месец. Доколкото препоръчаният от жалбоподателката кандидат е започнал да упражнява трудовите си задължения към дата 15.01.2016 г., като крайната дата, към която би следвало да се преценява наличието на предпоставките за изплащане на бонус при приключване на трети отработен месец, към дата 15.04.2016 г., била датата 05.05.2016 г. Но така поддържаните от ответната страна твърдения за дата, на която следва да бъде заплатен бонус за препоръчан кандидат, не са подкрепени с конкретни доказателства.

По отношение на релевантен признак съставът е счел, че в случая това е „личното положение“ на В. К., която като служител на дружеството е упражнила и правото си на отпуск по болест и в тази връзка е била ограничена да ползва права, които в друга хипотеза би имала право.

Въз основа на събраните по преписката писмени документи и становища на страните, решаващият Пети специализиран състав на КЗД е постановил оспореното Решение

№387/26.09.2018 г., с което е: установил, че приетите от [фирма] на Правила за изплащане на бонус за препоръчан от служител на същото дружество кандидат могат да се прилагат субективно, в противоречие с принципа за равенство в третирането и във възможностите по чл.2, т.2 ЗЗДискр. по признак „лично положение“, че Практиката по прилагане на приетите от [фирма], Правила за изплащане на бонус за препоръчан от служител на същото дружество са в нарушение на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. във вр. чл.4, ал.1 по признак „лично положение“, че работодателят е извършил нарушение на чл.26 ЗЗДискр. спрямо В. Р. К. от [населено място], като не е осигурил равни условия за реализиране на нейни права в рамките на трудовото и правоотношение. За установените нарушения на [фирма] на основание чл.80, ал.2 ЗЗДискр. в качеството му на работодател е наложена имуществена санкция в размер на 2 500 лв. Решението е подписано с особено мнение на един от членовете на състава, като мотивите му са приложени към същото. В него е прието, че не са налице два от елементите на фактическия състав на дискриминацията, а именно защитен признак и корелация между неравното третиране и въпросния защитен признак. Счита, че не следва да се подкрепи разбирането, че трудовият статус на жалбоподателя е елемент на личното й положение. Трудовите отношения между лицата са обект на договаряне между две страни и в този смисъл трудовият статус не е лична характеристика на някое от лицата, а представлява едно договорно отношение. С оглед на това в процесния казус липсва защитен от ЗЗДискр. признак, от което следва, че спорът между страните е елемент на други правоотношения, но не и елемент на нарушение на антидискриминационното законодателство. Същевременно, дори и хипотетично да се приеме, че има защитен признак „лично положение“, той не кореспондира с отношенията между страните и твърдяната дискриминация. С други думи отсъства важен правен елемент, необходим за отрояването на нарушение на антидискриминационното законодателство, а именно връзка между защитения признак и неравното третиране.

От показанията на разпитания в съдебно заседание свидетел се установи, че процесните правила са прилагани по отношение на всички служители на дружеството, като само при наличие на кумулативно предвидените в тях предпоставки са изплащани бонуси.

От приложения към преписката трудов договор на К. е видно, че при сключването му лицето е запознато с възможността за получаване на бонуси.

Решението е съобщено на страните, като настоящият жалбоподател е уведомен на 21.11.2018 г.

При така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи:

Съгласно изричната разпоредба на чл.168, ал.1 АПК съдът не се ограничава само с обсъждане на основанията, посочени от оспорващия, а е длъжен, въз основа на представените от страните доказателства да провери законосъобразността на оспорения административен акт, на всички основания по чл.146 АПК, като съгласно ал.2 на същия член съдът обявява нищожността на акта, дори да липсва искане за това.

Съдът счита, че оспореното решение е издадено при спазване на установената от закона писмена форма, съдържа предписаните в чл.66 ЗЗДискр. реквизити, като в хода на административното производство не са допуснати съществени нарушения на административно производствените правила. Посочен е издателят на решението, жалбоподателя, оплакванията му, извършените действия по проучването, становищата

на ответната страна в производството, какво е установил органа от фактическа и правна страна и в крайна сметка какво е решението му по същество на казуса, т.е. съдържа диапозитив. Изложени са фактическите и правни основания за издаването му. Мотиви се съдържат в самото решение. При издаването му са спазени специалните административнопроизводствени правила, установени в чл.50 – чл.70 ЗЗДискр.

В съответствие с изискването на чл.50, т.1 ЗЗДискр. производството е образувано по жалба на засегнати лица. След образуване на преписката и с оглед на посочения защитен признак председателя на КЗД е определил същата да бъде разгледана от Пети специализиран заседателен състав, който на свое заседание е определил докладчик от решаващия състав, след което са предприети действия по изпълнение на процедурата по проучване на преписката и събиране на доказателства, необходими за изясняване на спорните факти и обстоятелства /чл. 55, ал.1 ЗЗДискр./. В хода на това производство са представени писмени становища от ответника, след което страните са поканени да се запознаят със събраните материали, да изразят становище по тях, както и да ангажират допълнителни доказателства и изложат твърденията си. Процедурата по проучване и събиране на доказателства е приключила с доклад-заключение на докладчика по преписката, след което е насрочено заседание на решаващия състав, за датата на което страните са били редовно уведомени. Проведени са две открити заседания с участие на страните, съответно на 20.02.2018 г. и 10.04.2018 г., с което производството е приключило и въз основа на събраните доказателства е постановен оспорваният административен акт. В заключение Комисията за защита от дискриминация е направила анализ на относимите към случая разпоредби от ЗЗДискр.

Предвид изложеното, настоящият съдебен състав намира, че процесното решение не страда от процесуални пороци, водещи до нищожността му или до отмяната му на процесуално основание.

Настоящият съдебен състав счита, че решението на КЗД е постановено при неправилно прилагане на материалноправните разпоредби, поради което следва да бъде отменено.

Понятието за непряка дискриминация е легално дефинирано в антидискриминационното право на ЕС и практиката на Европейския съд по правата на човека (ЕСПЧ). Директива 2006/54/ЕС (преработена), Директива 2004/113/ЕС, Директива 2002/73/ЕС, Директива 2000/78/ЕС и Директива 2000/43/ЕС дават защита срещу непряка полова дискриминация в сферата на заетостта, социалните услуги и пазара на стоки и услуги, срещу непряка дискриминация по признаците религия или вяра, увреждане, възраст и сексуална ориентация в сектора само на заетостта, и срещу непряка расова и етническа дискриминация независимо от сектора. Тези дефиниции пряко кореспондират с нормата на чл. 4, ал.3 от ЗЗДискр.

Според тези актове непряка дискриминация е налице, когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол, с определена религия или вяра, увреждане, възраст или определена сексуална ориентация в по-неблагоприятно положение (т.е. би ги злепоставила) в сравнение с други лица, които не са носители на такива

признаци, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от легитимна (законова) цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

Според ЕСПЧ различие в третирането може да се прояви в несъразмерно увреждащ ефект на обща политика или мярка, които въпреки неутралната си насоченост, дискриминират определена според защитен признак група.

Институтът на непряката дискриминация се състои от няколко относително самостоятелни признака, чието наличие трябва да се преценява независимо и до позитивен извод за дискриминационно злепоставяне да се достига само при кумулативното им установяване. Това са: 1. привидно неутрално правило, 2. несъразмерно засягане на правнозащитени блага на лица, обособени по защитен признак, и 3. оправданост на несъразмерното засягане като съвкупност от две кумулативни изисквания - легитимна законова цел и липса на по-подходяща мярка за постигането ѝ.

Настоящият съдебен състав приема, че в случая с приетите от работодателя правила не е осъществена непряка дискриминация. Това е така, тъй като с тези правила, приети от работодател и относими към работещите се въвежда възможност за допълнително плащане при наличието на посочените в същите предпоставки. Такава възможност е предвидена в разпоредбата на чл.13, ал.2 НСОПЗ, според която работодателят има право едностранно да определя условията за получаване и размера на бонусите на служителите. В случая предпоставките за получаване на бонус са обективни и е предвидено да се прилагат по отношение на всички служители. Не е нарушен чл.8, ал.3 КТ, според която разпоредба при осъществяването на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на какъвто и да е признак. Не е ограничено правото на лицата на равни условия на достъп до професия или дейност, възможността за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл.4, ал.1 ЗЗДискр. Със същите не а въведени ограничения, възпрепятстващи достъпа до упражняване на права в рамките на трудовото правоотношение. Възприемат се доводите на КЗД че наред с чл..14, ал.1, ал.2 от ЗЗДискр., който регламентира задължението на работодателите да осигуряват равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, като това правило важи за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време., в Глава втора на закона е включена и нормата на чл. 26 от ЗЗДискр. Разпоредбата на чл.26 от ЗЗДиСкр. обхваща разширеното поле на забраната за дискриминация при достъпа до заетост, по смисъла на обявеното в Директива 2000/78/ЕО установяваща обща рамка за равнопоставяне в сферата на труда и професионалната заетост, което не се ограничава само с полагането на труд по трудов договор. Съгласно чл, 26 от ЗЗДискр, лицата имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците, по чл.4. ал.1. Законовата разпоредба без съмнение дава право на всички лица на равни условия на достъп до професия или дейност и това право кореспондира със задължението на всички лица от публичния и частния сектор да не допускат неравното третиране при определянето: на. условията за достъп до

заетост, работа, на свободна практика или упражняване на занятие. Но с правилата за заплащане на бонус тези права не са ограничени или застрашени.

Съдът приема за неправилни и изводите на КЗД, че в случая работодателят е извършил нарушение на чл.26 ЗЗДискр. спрямо В. К. от [населено място], като не е осигурил равни условия за реализиране на нейни права в рамките на трудовото ѝ правоотношение. За да изведе този си извод ответникът е приел, че по защитен признак „личното положение“ на лицето, което като служител на дружеството е упражнила правото си на отпуск по болест е била ограничена да ползва права, на които в друга хипотеза би имала право. Прието е, че с неизплащането на бонуса е осъществена пряка дискриминация. По смисъла на чл.4, ал.2 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. В разпоредбата на §1, т.7 ДР на ЗЗДискр. е разписано определение на понятието „неблагоприятно третиране“, а именно - всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго, въз основа на признаците по чл.4, ал.1 или могат да поставят лице или лица, носители на признак по чл.4, ал.1, в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица, т.е., което пряко или непряко засяга права или законни интереси. От анализа на цитираните норми следва изводът, че 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, както от обективна, така и от субективна страна. Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл.4 от ЗЗДискр. В този смисъл не е достатъчно да се установи по-неблагоприятно третиране на определен кръг лица в конкретен случай, а е необходимо да се докаже още, че това третиране е извършено съзнателно по някои от признаците, очертани в чл.4 ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, като при всички случаи следва да се изразява в някой признак по чл.4, ал.1 ЗЗДискр., в това число и „тормоз“ на база признак „лично положение“. Нормите на ал.2 и ал.3 на чл.4 ЗЗДискр. 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. Законът цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение според признаците, изброени в разпоредбата на чл.4, ал.1 ЗЗДискр. или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Р. България е страна.

С оглед на изложеното, за да се приеме, че с действията си работодателят е третира по-неблагоприятно заинтересованата страна К. във връзка с неизплатения ѝ бонус, то това следва да се основават само и единствено на някой от защитените признаци на засегнатото лице, както и да не са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта да не

са подходящи и необходими. В случая като защитен признак е прието „лично положение“, обоснован с факта, че като служител на дружеството, упражнил правото си на отпуск по болест, не е получила дължимия ѝ се бонус. Липсва легална дефиниция за съдържанието на признака "лично положение", но настоящият съдебен състав намира, че приетото от КЗД не може да се квалифицират като част от "личното положение". В съответствие с възприетото в съдебната практика разбиране за съдържанието на признака "лично положение" е обстоятелството, че защитеният признак няма еднозначно, изначално прието обективно съдържание, което налага установяване и доказване във всеки конкретен случай на значим, обективен, траен, същностен за личността белег, въз основа на който да се обоснове извод за наличието на защитения признак "лично положение". Ползването на отпуск по болест не обосновава такъв признак. Но дори да се приеме, че това обосновава защитения признак "лично положение", той не кореспондира с отношенията между страните и твърдяната дискриминация. Това е така, тъй като не е налице сравнима група, т.е. друг служител, който да е третиран или да би бил третиран по-добре и който няма съответния защитен признак. В хода на процеса се установи, че на всеки друг служител, по отношение на когото не са налице предвидените в правилата кумулативни предпоставки, бонус не се изплаща. Следователно отказът да се изплати бонус не представлява.

Предвид изложеното съдът намира, че така оспореното решение на КЗД е неправилно, като постановено в нарушение на материалния закон и като такова следва да бъде отменено.

Поради липса на нарушение на ЗЗДискр. и наложената имуществена санкция следва да бъде отменена.

С оглед изхода на спора на жалбоподателя [фирма], [населено място] следва да се присъдят сторените деловодни разноски, изразяващи се в заплатен адвокатски хонорар за процесуално представителство, извършено от адвокат, по представения списък по чл.80 ГПК, адвокатско пълномощно и доказателства за заплащането му в размер на 1200 лв. Що се касае до направеното възражение за прекомерност на юрисконсулт А., процесуален представител на ответника КЗД, то същото е неоснователно от една страна с оглед на фактическата и правна сложност на делото, доколкото се касае до оспорване на три акта, макар и инкорпорирани в едно решение – установена непряка дискриминация с приетите правила, установена пряка дискриминация по отношение на К. и наложена имуществена санкция.

Водим от гореизложеното и на основание чл.172, ал.2 АПК Административен съд - София-град, II отделение, 32 състав

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Решение №387/26.09.2018 г., постановено по Преписка №263/2016 г. на Пети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация.

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на [фирма],

[населено място] сумата от 1200 /хиляда и двеста/ лева, представляващи разноси по делото за защита, осъществена от адвокат.

Решението подлежи на обжалване пред ВАС в 14-дневен срок от уведомяване на страните, на които на основание чл.138 АПК да се изпрати препис от същото.

СЪДИЯ: