

# РЕШЕНИЕ

№ 7652

гр. София, 13.12.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 48 състав,**  
в публично заседание на 21.11.2022 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Калина Пецова**

при участието на секретаря Евгения Стоичкова, като разгледа дело номер **6500** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Делото е образувано по жалба от „ЕНЕРГОРЕМОНТ-Козлодуй“ ЕООД, представлявано от управителя С. П. чрез адв. М. срещу Решение № 294/02.06.2022г. на Комисия за защита от дискриминация, постановено по преписка № 10/2021г., с което е установено, на основание чл. 65 от Закона за защита от дискриминация, че жалбоподателят, в качеството си на работодател, е извършил нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал.2 от ЗЗДискр. На основата на принцип „синдикална принадлежност“ при прекратяване на трудовия договор с лицето Д. К.. За горното е наложена и имуществена санкция на дружеството в размер на 2500 лева.

С жалбата се иска отмяна на решението при следните съображения: Сочат, че неправилно КЗД е разпределила доказателствената тежест, съответно е приела, че „Енергоремонт0 Козлодуй“ ЕООД не е представил доказателства за равно третиране.

Сочат, че законодателят изрично е уредил простя в разпоредбата на чл. 267а от КТ, като решението е изцяло на работодателя. През периода на престой К. е получавала пълното си трудово възнаграждение, с оглед което от престоя за нея не произтичат никакви вредни последици. Неясен бил доводът на органа, че на това основание /чл. 328, ал.1, т. 4 от КТ/ не били прекратени трудови договори на други служители, тъй като не е налице прекратяване и по отношение на жалбоподателката пред КЗД.

Сочат още, че не е проведено оспорване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, а само е заявено дискриминационно отношение. Не били

посочени конкретни действия и бездействия на работодателя, както и лицата, спрямо които същата се сравнява, по отношение на допуснатото неравно третиране.

В жалбата липсвали посочени факти относно връзката между синдикалната дейност на К. и твърденията за неравно третиране по отношение на трудовото й правоотношение. Напротив, от данните по преписката било станало ясно, че К. дълго време е отсъствала, не е отговаряла на опити за контакт, поради което от синдиката имали притеснения, че няма председател, с оглед което е избрана за такъв г.жа Б..

Недоказано останало и твърдението, че е налице умишлено поведение от страна на работодателя, тъй като не е представено никакво доказателство за развивана от жалбоподателката синдикална дейност или данни за препятстване на такава.

Намират, че не е доказан нито един признак на нарушението, като същото се явява несъставомерно и молят за отмяна на решението.

В проведеното съдебно заседание жалбоподателят се представлява от адв. М., който поддържа жалбата на заявените основания. Претендира направените разnosки по списък и депозира подробни писмени бележки.

Ответникът не се представлява.

Заинтересованата страна Д. К. не се явява, не се представлява и не изпраща представител или становище по делото.

Съдът, на база данните по делото, становищата на страните и въз основа на закона, намира следното:

Предмет на оспорване е Решение № 293 от 02.06.2022г. на КЗД по преписка № 1082021г.

Производството пред КЗД се е развило на база жалба от лицето Д. К. срещу „ЕНЕРГОРЕМОНТ- Козлодуй“ ЕООД, в качеството на работодател и Д. Н. – управител на дружеството.

С Решението КЗД е приела, че е осъществена дискриминация от страна на дружеството – работодател по признак „синдикално положение“ и е отхвърлена жалбата срещу управителя на дружеството.

За да достигне до тези изводи, КЗД е извела следното от фактическа страна:

Жалбоподателката пред КЗР Д. К. е в трудово правоотношение с „Енергоремонт-Козлодуй“ ЕООД, считано от 04.02.2008г. От 01.01.2013г. до уволнението й - 04.11.2020г. е на длъжност „ръководител отдел „Администрация и качество“. На 12.02.2019г. се учредява Синдикална организация в дружеството, като същата е избрана за Председател на Синдикалната организация. Учредителите са 16 броя служители в дружеството. Сключен е Колективен трудов договор на 02.12.2019г. Към 17.12.2019г. синдикалните членове са 156 броя. На 01.09.2020г. се сменя управителя на дружеството, като за такъв бива назначена заинтересованата страна Д. Н.. На 09.09.2020г. е издадена Заповед за ПРЕСТОЙ НА ЛИЦЕТО Д. К., която е със срок до 30.11.2020г. Междувременно е издадена Заповед от 03.11.2020г. за уволнение на лицето на основание чл. 328, ал.1, т. 4 от КТ.

При тези фактически установявания, КЗД е приела наличието на дискриминация по отношение на лицето по признак „синдикална дейност“ от страна на дружеството работодател при следните правни мотиви:

Безспорно е прието, че К. е носител на защитен признак от ЗЗДискр. По чл. 4, ал.1, а именно – член на синдикална организация и в частност – Председател на същата. Развити са съображения относно уреждането на правото на сдружаване по българското законодателство.

КЗД е приела, че след смяната на управителя на дружеството – 01.09.2020г. са предприети действия от страна на същото като работодател по отношение на жалбоподателката, които давали основание на състава да формира извод за подозрение за дискриминационно отношение именно на база синдикалната дейност на лицето. Прието е, че е налице връзка между тази й дейност и поведението на новия ръководен състав на дружеството. Не са възприети показанията на свидетелите, които са в насока, че не е осъществявана синдикална дейност от създаването на синдикална организация, поради наличието на йерархическа зависимост на същите с дружеството.

Прието за ирелевантно неизвършването на такава дейност, на основание периода, в който е създадена – края на 2019г. и обявената пандемия през 2020г.

Посочено е, че ЗЗДискр. Забранява пряка и непряка дискриминация, вкл. по защитен признак „членуване в синдикални и други обществени организации“, което задължение е адресирано и към работодателите – чл. 8, ал.3 от КТ. За неблагоприятно третиране, съгласно §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. Се приема всеки акт, всяко действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо други въз основа на признаците на чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. Следва да е налице по-неблагоприятно третиране в сравнение с друго лице, което е третирано или би било третирано по по-благоприятен начин, както и причинна връзка между по-неблагоприятното третиране и защитения признак.

Органът извежда извод за установена причинна връзка между синдикалната дейност на Д. К. и прекратяване на правоотношението й със Заповед по чл. 328, ал.1, т. 4 от КТ от 03.11.2020г. За пълнота е посочено, че КЗД не възприема и за коректно правното основание, на което е издадена Заповедта за уволнение.

Така мотивиран е приел жалбата в тази й част, която е и предмет на съдебното производство за основателна, поради което е приел за установено наличието на дискриминация и е наложил имуществена санкция на дружеството в размер на 2 500 лева.

Настоящият състав на АССГ намира решението за неправилно.

За да бъде осъществен състав на нарушение на антидискриминационното законодателство, следва да бъдат установени всички признаци на състава на конкретно вмененото такова, а именно – следва да е установено по-неблагоприятно третиране на лицето спрямо други лица при сравними обстоятелства, както и причинна връзка между това третиране и защитения признак.

В процесния случай съдът приема, че органът не е извършил пълна и цялостна проверка и по двата признака.

Същият е приел, че е налице по-неблагоприятно третиране на К. от страна на дружеството като работодател, изразяващо се в това, че е издадена заповед за престой на същата, по време на който е издадена и заповедта й за уволнение. Посочено е още, че основанието за това уволнение не съответства на визираната от работодателя норма.

Съдът приема, на първо място, че от данните по делото и преписката не се установява безспорно дали е налице визираното по-неблагоприятно третиране, доколкото не е осъществена проверка на това дали и колко други лица са задължени да излязат в престой за посочения период, още повече, че действително се установява, че в същия е налице удължаване на въведеното извънредно положение, поради Ковид пандемията.. Същото е следвало да бъде установено от органа за доказване на първия релевантен елемент от нарушението – наличие на различно третиране на

жалбоподателката спрямо други лица в сравнимо положение. Съдът приема този въпрос за неизяснен, като по преписката не е приобщена, нито изискана нито една справка за трудовите правоотношения в дружеството с останалите лица, в частност – издаване на заповеди за престой или прекратяване на правоотношенията, като следва да бъдат съобразени и вида длъжности, които те са заемали. Съдът не може да формира изводи в тази насока, поради липса на доказателства. Действително, съгласно чл. 9 от ЗЗдискр., в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. Указания обаче за приложение на чл. 9 от ЗЗдискр. са дадени и до жалбоподателката по преписката, и до ответника – настоящ жалбоподател, като не му е указано нарочно дали от предварителното проучване на КЗД е изведен извод за наличие на такива факти, които да го ангажират да представи доказателства, а само е цитирана нормата.

Т.е., съдът приема, че заповедта за прекратяване на правоотношението не доказва самостоятелно по-неблагоприятно третиране на лицето спрямо другите служители на дружеството.

Доколкото обаче действително е налице акт по уволнение, в случай, че се приеме, че същият представлява по-неблагоприятно третиране спрямо други лица, следва да се установи наличието на причинна връзка със защитения признак или иначе казано - за нуждите на настоящото производство следва да бъде доказано, че единствено лицето К. е изведена в престой в посочения период, съответно уволнена, както и че това почива на качеството ѝ на председател на Синдикалната организация в предприятието. Съдът намира това твърдение за напълно недоказано. Видно от данните по делото е, че Синдикална организация е създадена в дружеството на 12.02.2019г., съответно има действащ К. от 02.12.2019г. В същата обаче членуват /към м. 12, 2019г./ 157 служители на дружеството, съответно има 16 учредители, между които и К.. Няма данни и не се твърди, че тези лица са изведени в престой, респ. уволнени. Т.е., не се доказва, че участието на служителите в създадената Синдикална организация е повод за негативно отношение на ръководството, вкл. и след смяната му от 01.09.2020г. В случай, че това беше така, то би имало признаци на неравно третиране и по отношение на останалите членове на Синдиката, или поне по отношение на ръководството, което не се е състояло само от г-жа К.. В тази връзка и на база изслушаните показания както пред органа, така и пред съда, се установява, че след прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, същата е продължавала да бъде в ръководството на синдиката, но по свое желание не е участвала в него, именно поради

което впоследствие е сменена от това си качество.

Т.е., съдът намира, че ако се приеме, че проведеното отстраняване на лицето от работа, респ. последвало уволнение се възприеме като по-неблагоприятно от това спрямо другите служители, то остава напълно недоказана тезата, че то се дължи на качеството на лицето председател на Синдикалната организация.

За пълнота на изложението, съдът споделя изводите на КЗД, че посоченото основание за издадената заповед за уволнение не кореспондира с фактите по случая и е некоректно определено, но последното е следвало да бъде установено от компетентния районен съд при реализирано оспорване на уволнението, каквото лицето не е провело.

Несъответна на постановеното решение е и нормата, на която органът се е позовал, като е приложил чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр, която предвижда възможността жалбата да бъде оставена без уважение, а по същество е приел същата за основателна в частта ѝ срещу дружеството- настоящ жалбоподател.

По изложените съображения, съдът приема жалбата за основателна, а Решението на КЗД в оспорената част – за неправилно.

При този изход на спора, основателно се явява искането за присъждане на разноски, представляващи договореният и заплатен адвокатски хонорар в размер от 800 лева.

Воден от горното и на основание чл. 172, ал.2, предл. второ и чл. 143 от АПК, съдът РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение №294/02.06.2022г. по преписка № 10 /2021г. на Комисията за защита от дискриминация в оспорените части , а именно – с което е прието, че „Енергоремонт- Козлодуй“ ЕООД, в качеството си на работодател, е извършил нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал.2 от ЗЗДискр. на основата на принцип „синдикална принадлежност“ при прекратяване на трудовия договор с лицето Д. К., за което е наложена и имуществена санкция на дружеството в размер на 2500 лева.

ОСЪЖДА Комисия за защита от дискриминация да заплати в полза на „Енергоремонт – Козлодуй“ ЕООД сумата от 800 / осемстотин/ лева, представляваща заплатен адвокатски хонорар.

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

Преписи от решението да се изпратят на страните.

СЪДИЯ: