

# РЕШЕНИЕ

№ 6754

гр. София, 17.11.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 59 състав,**  
в публично заседание на 21.10.2021 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Зорница Дойчинова**

при участието на секретаря Светла Гечева, като разгледа дело номер **8601** по описа за **2021** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – 178 от АПК, във връзка с чл. вр. чл. 68, ал.1 ЗЗДискр.

Производството по делото е образувано по подадена жалба от „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К., с ЕИК[ЕИК], представлявано от Г. М. Кониечни и В. Б. Ч. и от Г. М. Кониечни, гражданин на Полша, [дата на раждане] , и двамата жалбоподатели чрез пълномощника си адв. Х. срещу Решение № 642/15.07.2021 г., постановено по преписка № 177/2019 г., на 5-членен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, с което е установено, че с действията си „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К. е извършил нарушение на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр, и е осъществил пряка дискриминация по признаци „лично положение“ и „семеино положение“ по отношение на С. Г. З., за които нарушения са му наложени имуществени санкции в размер на 1000 лв. за нарушението на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр. и в размер на 1000 лв. за осъществената пряка дискриминация. Със същото решение е установено, че Г. М. Кониечни е осъществил, както пряка дискриминация, така и тормоз по смисъла на §1, т.1 ДР на ЗЗДискр. по защитените признаци „лично положение“ и „семеино положение“ по отношение на С. Г. З., за които нарушения са му наложени две глоби в размер на по 500,00 лв. всяка. Също така му е дадено задължително предписание да спазва нормите на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр. и да се въздържа от нарушения на ЗЗДискр.

В жалбата са изложени подробни съображения за незаконосъобразност на оспореното решение, като постановено в нарушение на процесуалния и материалния

закон. Посочва, че нито дружеството, като работодател на С. З., нито Г. М. Кониечни са осъществили дискриминация по отношение на посоченото лице, като не са извършвали дискриминационни действия спрямо нея. Считат, че това се установява от събраните по делото доказателства, в това число и свидетелските показания, както и от заявеното изрично от С. З., че не желае да изслуша предложението на работодателя си относно предложената ѝ нова длъжност, след връщането ѝ от отпуск за отглеждане на дете, а желае трудовия ѝ договор да бъде прекратен срещу обезщетение. Причината, поради която на З., след връщането си от отпуск за отглеждане на дете, не ѝ е предложена същата длъжност, която е заемала преди това, е поради това, че длъжността се е заела от друго лице, което е следвало да довърши започнатите от нея проекти. Посочват, че са спазени изискванията на чл. 13, ал.3 ЗЗДискр, тъй като З. е получила еднократна помощ за раждане на дете в размер на 1 000 лв., трудовото ѝ възнаграждение, по време на отпуска поради бременност, раждане и отглеждане на дете, е актуализирано редовно съгласно вътрешните правила за работната заплата в дружеството, ползвала е допълнително здравно осигуряване, както за нея, така и за членовете на нейното семейство. Считат решението за необосновано, тъй като нито в доклада по преписката, нито в друг момент от разглеждане на преписката, не е посочено, че твърденията на З. следва да се подведат по състава на осъществен тормоз по смисъла на §1, т.1 ДР на ЗЗДискр. Едва с решението се въвежда това основание, и то по много неясен начин. Излагат възражения относно неправилността на наложената от КЗД санкция за дружеството и глоба за физическото лице, както и относно наложената принудителна административна мярка. Молят за отмяна на оспореното решение. Алтернативно молят за намаляване размера на наложените санкции и глоба. Претендират присъждане на разноски.

В съдебно заседание, жалбоподателите се представляват от адв. Х., който поддържа жалбата и моли за отмяна на решението.

Жалбоподателят Г. М. Кониечни, чрез назначения от съда преводач, лично в съдебно заседание, излага съображения за незаконосъобразност на жалбата. Посочва, че като ръководител на банката е положил всички усилия, за да даде възможност на г-жа З. да се върне в банката като служител. Лично присъствал на срещата, проведена на 17.04. с нея и участвал в дискусиата, свързана с нейното връщане на работа. По време на тази среща предложили на г-жа З. алтернативна позиция, на която да се върне, но тя отказала дори да изслуша предложение им. Не е юрист, но според неговия прочит на закона на лице, което се връща от отпуск по майчинство, трябва да бъде предложена същата позиция или алтернативна еквивалентна. Посочва, че тона на срещата им бил изключително позитивен, изслушали са нейните желания. Срещата била проведена спокойно и предложили решения. Когато г-жа З. чула това, нейната реакция била, че за нея съществуват само две възможности - едната е да се върне на същата позиция, а другата е да получи компенсация. Тя отишла на срещата много добре подготвена. Била подготвила сума, която искала като компенсация. След като тя ги уведомила за размера на компенсацията, постигнали договореност за получаване на тази компенсация между всички страни и подписали документ, в който била отразена сумата за компенсация. Към момента на срещата жалбоподателят почти не познавал г-жа З.. Единственото, което знаел за нея било от думите на неговия предшественик, че е била изключително добър служител и той очаквал с нетърпение нейното връщане на работа. За него и другите от ръководството на банката, самата среща била изненада, тъй като скоро преди нея г-жа З. ги била уведомила, че възнамерява да

използва пълния срок на майчинството, след което ги уведомила, че ще се върне на работа по-рано. Въпреки това изненадващо връщане, те имали и били подготвили в бюджета достатъчна сума, за да може да ѝ предложат алтернативно място. Позицията, която ѝ предложили била със същото възнаграждение. Целта била по никакъв начин да не проявят дискриминация спрямо нея. Профила на позицията, която заемала г-жа З., преди да ползва отпуск по майчинство, бил много различен. През 2017 г. позицията била основно личен асистент и имала задължения, свързани с комуникация. В следствие започнали да изменят позицията, тъй като на него като ръководител на „Инг Б.“ за България, не му бил необходим личен асистент. Към настоящия момент наименованието на позицията е променено вече, но към 2019 г. не това било официално. Основата е, че въпреки, че името било същото, профила на позицията бил различен през 2019 г. Причината, поради която подписали официално постоянен договор с г-жа В. била, че били получили уведомление, че г-жа З. планира да използва целия период на майчинство и поради високата заетост не искали да рискуват В. да напусне. Въпреки изненадата г-жа З. да се върне по-рано, те осъзнали задължение им да ѝ предложим алтернативна позиция, която е еквивалентна по отношение на заплащането. Жалбоподателят смята, че е много по-добре за компанията да използват служители, които вече имат опит в компанията. Компанията е с репутация, че се отнася със своите служители справедливо. Като родител на три деца разбира ситуацията, в която са поставени другите родители. Към момента, в който г-жа З. се е присъединила към „Инг“, първоначално, тя вече е имала едно дете. В компанията има множество случаи на хора, които се връщат от отпуск по майчинство и за него е много странен случая, който възникнал. Лично моли съда да отсъди справедливо. В представени писмени бележки, жалбоподателите чрез адв. Х., доразвиват съображенията си за незаконосъобразност на оспореното решение, като молят за неговата отмяна.

Ответникът по жалбата, Комисия за защита от дискриминация в представено становище по жалбата, оспорва съща като неоснователна. Счита решението за правилно и законосъобразно.

В съдебно заседание се представлява от юк А., която оспорва жалбата и моли за нейното отхвърляне. Счита решението за правилно и законосъобразно.

В представени писмени бележки развива съображения за неоснователност на жалбата и законосъобразност на оспореното решение. Счита решението за издадено от компетентен орган, в предписаната от закона писмена форма, при спазване на процесуалните правила за издаването му и при пълно и всестранино изяснена фактическа обстановка. Счита за неправилно твърдението в жалбата, че работодателят е предложил на З. равностойна длъжност. Това е така, тъй като не е представена длъжностна характеристика за длъжността административен специалист, поради което и не са обърнали доказателствената тежест по чл. 9 ЗЗДискр. и не са доказали, че двете позиции са равностойни. Дори напротив, от свидетелските показания, събрани в хода на разглеждане на преписката пред КЗД се установява, че в същност на З. не ѝ е предложена реална позиция, тъй като тя отказала да изслуша предложението на работодателя, след като разбрала, че няма да ѝ бъде предложена същата позиция, на която тя работила преди да излезе в отпуск по майчинство. Счита за доказано наличието на дискриминационно отношение спрямо З. на признак лично положение, като в този признак се включва почти всичко, както и отпуск по майчинство. Моли за отхвърляне на жалбата.

Конституираната като заинтересована страна С. Г. З., в съдебно заседание лично оспорва жалбата и моли за нейното отхвърляне.

В представено писмено становище оспорва жалбата, излага подробни съображения за неоснователност на жалбата и за законосъобразност на оспореното решение. Посочва, че не е вярно твърдението на жалбоподателя Г. М. Кониечни, че е заявила, че ще използва целият си отпуск по майчинство. Напротив, по електронна поща до ръководителят на човешки ресурси заявила, че възнамерява да продължи майчинството си и след изтичане на 410-те дни, което се е случило на 16.12.2018 г. Счита за обидно и дискриминационно това, че никой от банката не се е свързал с нея, за да ѝ обяснят намеренията си преди да предложат постоянен договор с г-жа В.. Посочва, че в същност длъжността, която са възнамерявали да ѝ предложат привръщането ѝ от отпуск в същност не е съществувала и е щяла да бъде създадена специално за нея. Позицията, която тя е заемала преди да ползва отпускът по майчинство е била една единствена в компанията и е без еквивалент. С оглед структурата на банката, по-висока длъжност не била възможна. Начинът на прекратяване на трудовото ѝ правоотношение и свързаните с него обстоятелства, довели до много обида и огорчение за нея и цялото ѝ семейство. Моли за отхвърляне на жалбата.

СП не взема становище и не се представлява в съдебно заседание.

Административен съд София-град, в настоящия съдебен състав, след като обсъди доводите на страните и прецени по реда на чл. 235, ал. 2 от ГПК, във вр. с чл. 144 от АПК приетите по делото писмени доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Производството пред КЗД е образувано по жалба с вх. № 44-00-1983/24.06.2019 г. от С. Г. З. срещу „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К., представлявано от Г. М. Кониечни и В. Б. Ч. и срещу Г. М. Кониечни, в качеството му на изпълнителен директор на посоченото дружество, с искане за установяване на дискриминационно поведение от страна на двамата ответници по признак лично положение, изразяващо се в обстоятелството, че е майка, ползваща отпуск за отглеждане на малко дете по чл. 164 КТ, както и за налагане на санкции за нарушаване на антидискриминационното законодателство.

В жалбата е посочено, че между жалбоподателката С. Г. З. и „ИНГ Б. Н.В. - КЛОН С.“, ЕИК:[ЕИК] съществувало трудово правоотношение, възникнало на основание сключен трудов договор от 16.11.2015г. По силата на същия С. З. заемала длъжността „личен асистент на главния изпълнителен директор и корпоративни комуникации“ с код по НКПД 33433001, считано от 25 ноември 2015г.

На 02.10.2017 г. излязла в отпуск за бременност и раждане по чл. 163 от КТ, а считано от 17.12.2018г. - в отпуск за отглеждане на малко дете по чл.164 от КТ. През време на ползване на полагаемия ѝ се отпуск и до завръщането ѝ на работа, длъжността се заемала от служителката Й. В..

На 05.04.2019г. заместващата служителка Й. В. се обадила по телефона на жалбоподателката и ѝ съобщила, че работодателят ѝ е предложил постоянен трудов договор за позицията, на която С. З. била титуляр, и на която Й. В. я замествала до приключване на отпуска по майчинство. В. казала на З., че е приела предложението и е назначена на постоянен трудов договор. По това време жалбоподателката планирала да се върне на работа, тъй като не желала да се ползва от целия ѝ полагаем отпуск за отглеждане на малко дете. Новината я изненадала неприятно, тъй като до преди да

излезе в отпуск по майчинство не е имала никакви проблеми на работното си място и се е разбирала чудесно, както с началниците си, така и с останалите служители от колектива.

С оглед горното, жалбоподателката се свързала със служителите от отдел „Човешки ресурси“, за да планират връщането ѝ. На проведената със З. среща на 17.04.2019 г., по повод планираното ѝ връщане на работа, била официално уведомена, че тази длъжност вече е заета. С. обяснила на жалбоподателката, че заместничката ѝ е назначена на постоянен трудов договор и ако желае да продължи да работи може да го стори само на друга позиция. Бил направен опит да ѝ бъде предложена друга длъжност, но жалбоподателката изрично отказала разглеждането на тази възможност. С. З. посочва, че от разговора и поведението на служителите на Банката, останала с впечатлението, че тази промяна в отношението към нея е свързана с факта, че е майка с малко дете и ползва отпуск по майчинство.

На 18.04.2019г. последвала нова среща, на която ѝ било предложено прекратяване на трудовото правоотношение по реда на чл. 331 от Кодекса на труда. Твърди се, че директно ѝ било намекнато, че в случай, че откаже прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие ще бъде уволнена на друго основание. Според служителите на отдел „Човешки ресурси“ длъжността на жалбоподателката е ръководна и прекратяването на трудовия ѝ договор е възможно да стане и на основание чл.328, ал.2 от КТ. Сочи, че в този случай не би могла да ползва закрилата при уволнение, която ѝ се полага като майка на дете, ненавършило тригодишна възраст. Предвид казаното от отдел „Човешки ресурси“ и притеснението ѝ бъде уволнена, се съгласила трудовото ѝ правоотношение да бъде прекратено по реда на чл.331 от КТ. За горното повлияло и обстоятелството, че отношението на ръководството и отдел „Човешки ресурси“ към нея било променено, и перспективата освен дела за незаконно уволнение била да осъществява трудовите си задължения при влошена работна обстановка.

Счита, че от изложеното до момента, е видно, че няма друга причина за желанието на работодателя да прекрати трудовото ѝ правоотношение освен факта, че е майка на малко дете и ползва законоустановения си отпуск за бременност и раждане, впоследствие отпуск за отглеждане на малко дете.

В жалбата С. З. посочва, че след първоначалното огорчение, разпитала и други бивши служители на Дружеството и те ѝ обяснили, че практика на Банката е да прекратява трудовите правоотношения на служителки, които са станали майки, ползват отпуск за бременност и раждане или отпуск за отглеждане на малко дете. Твърди, че такива били случаите на Е. М. през 2010г., Р. Д.-З. през 2014-2015г., Н. В. през 2015г., Л. М. през 2018 г. и др. От изложеното се убедила, че случилото се е нея представлява дискриминация от страна на Банката спрямо нея, в качеството ѝ на майка на малко дете.

Преписката пред административния орган, № 177/2019 г. е образувана с разпореждане № 638/15.07.2019 г., като е разпределена на петчленен разширен заседателен състав, тъй като са приели, че изложените оплаквания за дискриминация са по признак „лично положение“ и „семеино положение“.

Проведено е проучване по реда на чл.55 - чл.59 от ЗЗДискр., като е изискано становище от „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К. и от изпълнителния директор на дружеството Г. М. Кониечни. Представено е становище от училището, подписано от директора му, към което са приложени и писмени документи.

Становище е представено и от двамата ответника, като в него е отразено, че С. З. е бивш служител на ИНГ Б.. Тя е постъпила на работа в ИНГ Б. въз основа на трудов договор №359 от 16.11.2015 г. за длъжност „Личен асистент на главния изпълнителен директор и корпоративни комуникации“.

Към момента на постъпването си на работа в ИНГ Б. по силата на трудовия договор от 16.11.2015г. жалбоподателката е била майка на дете на възраст под 2 години. Това обстоятелство е било известно на ИНГ Б. още преди сключване на трудовия договор със З.. Посочено е, че обстоятелството, че З. е била майка на малко дете нито е било пречка ИНГ Б. да я наеме на работа, нито е довело до по-различното ѝ третиране спрямо останалите служители на ИНГ Б. и жалбоподателка, тя е имала отлични отношения с колегите си, които не са били повлияни от личния ѝ и семеен статус. Жалбоподателката, както и членовете на нейното семейство, са се ползвали от осигуряването от ИНГ Б. допълнително здравно осигуряване, наравно е останалите служители в компанията и техните семейства.

Считано от 02.11.2017 г. С. З. излязла в отпуск поради бременност и раждане за второто си дете, видно от представения болничен лист. Това наложило назначаването на неин заместник, който да изпълнява трудовите ѝ задължения за периода на отпуска ѝ. Твърди се, че по предложение и препоръка на самата жалбоподателката за неин заместник била назначена Й. В.. Посочено е, че З. никога не е работила с Г. Кониечни, когото е посочила като ответник по жалбата си, поради факта, че към датата на започване на отпуска по майчинство на С. З. на 02.11.2017 г. Кониечни все още не е бил избран за управител на ИНГ Б..

На 05.11.2018г. с оглед приближаващото изтичане на срока на отпуск поради бременност и раждане на З., на 16.12.2018г. и необходимостта да се подадат съответни документи в НОИ, З. С. - служител на ИНГ Б. се свързала със С. З. по e-mail с молба да сподели дали от 16.12.2018 г. ще се върне на работа или възнамерява да ползва друг отпуск по майчинство. В отговор на запитването, на 11.11.2018 г. З. изпратила до З. С. електронно писмо, с което уведомила, че възнамерява да продължи да ползва отпуск по майчинство през втората година от раждането на детето ѝ.

Посочва се, че естеството на работата на длъжността „Личен асистент на главния изпълнителен директор и корпоративни комуникации“ е свързано с работа по проекти, които имат годишен цикличен характер. Предвид това, с оглед споделените от З. планове да продължи отпуска си по майчинство и през 2019 г. е сметнато за удачно Й. В. да продължи да заема поста на заместник на С. З. до края на отпуска ѝ и да продължи работата си по започнатите проекти.

По време на годишната оценка на представянето на служителите на ИНГ Б. представянето на Й. В., като заместник на жалбоподателката било оценено като много добро и е взето решение на Й. В. да бъде предложен безсрочен трудов договор с цел тя да бъде задържана като ценен за организацията служител.

На 08.04.2019г. С. З. се свързала със служителите на ИНГ Б. З. С. и Д. Л.-П. по e-mail, с желание за среща, на която да обсъдят нейното завръщане на работа. Била е проведена среща на 17.04.2019г., последвана от още две срещи със служители на ИНГ Б., описани по-долу.

Предвид изразеното от З. желание да прекъсне ползването на отпуска си за отглеждане на дете до 2-годишна възраст и да се върне на работа, преди да бъде взето решение да ѝ бъде предложена алтернативна равностойна длъжност в ИНГ Б., била извършена внимателна преценка, като са взети предвид няколко обстоятелства. На

първо място, били взети предвид проектите, които Й. В. към онзи момент е ръководела, и установените взаимоотношения с партньорите и участващите в тези проекти страни. Под сериозно внимание било взето и обстоятелството, че преди да излезе в отпуск по майчинство, З. в e-mail от 18.10.2017г. до Д. Л.-П. споделила, че би желала промяна в наименованието на позицията ѝ на „Административен асистент“. С оглед изричното желание на З., служителите в ИНГ Б. останали с впечатление, че жалбоподателката би желала да заема позиция с по-административна насоченост, каквато към началото на м. април 2019г. ИНГ Б. имала възможност да ѝ предложи, а именно позицията на „Административен специалист“.

На жалбоподателката било обяснено, че в ИНГ Б. има друга, равностойна на тази длъжност, с много сходни трудови условия, която ИНГ Б. е била готова да ѝ предложи. Позицията, която ИНГ Б. имала готовност да предложи на З. била „Административен специалист“. Било предвидено за алтернативната позиция на З. да бъде предложено същото по размер трудово възнаграждение, каквото е било възнаграждението ѝ по първоначалната ѝ длъжност към датата на връщането ѝ на работа, т.е. в увеличения му размер след периодичните индексации. З. отказала да изслуша предложението на своя работодател. Заявила, че не желае друга позиция, а настоява за прекратяване на договора по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение. З. конкретизирала размерът на претенцията си към ИНГ Б., като поискала обезщетение в размер на 20 работни заплати. Впоследствие добавила, че е склонна да се съгласи и на обезщетение от 15 брутни работни заплати.

По-късно същия ден (17.04.2019 г.) З. С. се свързала със С. З. и я уведомила, че от страна на ИНГ Б. е взето решение и има готовност, да ѝ бъде отправено предложение за прекратяване на трудовия ѝ договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение. Във връзка е това била организирана нова среща за следващия ден 18.04.2019 г.

На проведената втора среща на 18.04.2019г. на жалбоподателката било представено предложение от ИНГ Б. да бъде прекратен трудовият ѝ договор при изплащане на обезщетение в размер от 12 месечни брутни заплати, тъй като размерът от 12 заплати като обезщетение е трайно установена практика на ИНГ Б., в случай на прекратяване на трудови договори на основание чл. 331 КТ. З. преценила, че има нужда от време да обмисли предложението. Няколко дни по-късно се свързала със З. С., за да потвърди, че приема предложението и била уговорена среща в офиса на ИНГ Б. за подписване на необходимите документи на 24.04.2019 г.

На 24.04.2019г. била проведена срещата, на която, с оглед изявеното от С. З. желание да бъде прекратен трудовият ѝ договор, за да бъде спазена процедурата по чл.331 от КТ и за да има З. право на обезщетението по чл.331 от КТ, от страна на ИНГ Б. било представено на жалбоподателката писмено предложение за прекратяване на трудовия ѝ договор, считано от 25.04.2019г., срещу изплащане на обезщетение в размер на 12 месечни брутни заплати, изчислено върху размера на последното ѝ месечно трудово възнаграждение, а именно 2 711 лева, като общият размер на обезщетението възлиза на сумата от 32 532 лева, платимо в едномесечен срок от датата на прекратяване. Предложението било прието от З., за което тя се подписала на 24.04.2019г., както и е посочила нейна банкова сметка, по която обезщетението да бъде изплатено. На това основание била съставена Заповед №001 от 24.04.2019г. за прекратяване на трудовия договор на С. З., при предвидено изплащане в нейна полза на посоченото обезщетение по чл.331, ал.2 от КТ в размер на 12 месечни брутни работни заплати и обезщетение

по чл.224, ал. 1 от КТ за неизползван платен годишен отпуск.

Двете обезщетения - по чл.331 и по чл.224 от КТ, в общ размер от 33 060,65 лева били изплатени в цялост на жалбоподателката с превод, нареден на 25.04.2019г., видно от представеното платежно нареждане.

Както останалите служители на ИНГ Б., така и З. ползвала допълнителното здравно осигуряване за нея и за всички членове на семейството ѝ, осигурено от ИНГ Б.. З., както и цялото ѝ семейство имали право да се ползват от това осигуряване не само по време на целия отпуск на жалбоподателката, но дори и след прекратяване на трудовия ѝ договор - за периода на текущия към този момент договор за допълнително здравно осигуряване до 30.06.2019г., независимо че З. сама е изразила желание да прекрати трудово-правните си отношения с ИНГ Б..

Относно посочените в жалбата от С. Г. З. служителки, използвани за сравнение, ответниците пред КЗД уточняват, че за периода 2010-2019г. в ИНГ Б. общо 28 ползвали отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете. Четири от тези служителки са ползвали отпуск поради майчинство по два пъти. Конкретизират, че Л. М. излязла в отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете през 2016г. Още преди това М., която работела по проект, знаела, че с приключване на проекта, е предстояло съкращаване на щата и на нейната позиция. С оглед нейните лични планове и желания, правоотношението на М. не е прекратено, за да може тя да се възползва напълно от правата си като осигурено лице по повод нейните бременност и раждане. Когато сама е пожелала, М. се свързала с ИНГ Б., за да бъде прекратено правоотношението ѝ. Като социално отговорен работодател и като жест на благодарност за годините на сътрудничество, по инициатива на ИНГ Б., на М. било изплатено обезщетение в размер на 12 заплати, с цел да ѝ осигурят комфорт и достатъчно време, за да намери ново работно място.

Ситуацията на Р. Д.-З. била идентична с тази на Л. М.. Идентичен бил и размерът на изплатеното обезщетение.

По време на отпуска на Н. В. за отглеждане на второто ѝ дете, част от нейната позиция била съкратена. Новата позиция, съдържаща само част от предишните ѝ задължения, не представлявала интерес за нея. Твърди се, че в допълнение, тя споделила, че имат семейни планове за преместване в друга държава. Пожелала да бъде прекратено правоотношението ѝ, за да последва съпруга си в чужбина. ИНГ Б. се съобразила с желанието на служителката и отново, по инициатива на ИНГ Б. на В. било изплатено обезщетение в размер на 12 заплати, като благодарност за приноса ѝ през годините на трудовото ѝ правоотношение.

По време на отпуска си за отглеждане на дете, Е. М. имала назначен заместник - Ю. Пишев. Въпреки че Пишев напуснал преди завръщането на М., втори заместник не бил нает, оставяйки позицията свободна за заемане от Е. М., когато реши да се завърне на работа. Е. М. се върнала на работа на 11.02.2010г., а трудовото ѝ правоотношение било прекратено повече от половин година по-късно – на 17.11.2010 г.

Също така посочва, че във времето имало и други случаи, в които възниквала необходимост да бъде предложена различна от заеманата позиция на служители, завръщащи се от продължителен отпуск. На някои от тях ИНГ Б. имала възможност да предложи по-високи позиции, на други - равностойни. В последните 12 години нямало случай, в който заплатата на служител да бъде намалена поради преместване на друга позиция. Напротив - стремежът на ИНГ Б. е предлаганите алтернативни



позиции да са равностойно или с по-високо възнаграждение. Винаги решението било предоставяно на самите служители.

С допълнителна молба вх. №50-00-515/19.12.2019г., двамата жалбоподатели представили на КЗД допълнителни доказателства, изискани от КЗД.

След събиране на доказателствата е дадена възможност на страните по преписката да се запознаят със събраните материали и да вземат отношение по събраните материали. 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. На 03.06.2020 г. преписката № 177/2019 г. е разгледана в открито заседание, на което заседание страните са приканени към постигане на споразумение по между си. Такова не е постигнато, предвид изричното нежелание на З. за това.

След проведеното открито заседание, предвид дадените от КЗД указания, дружеството и изпълнителният му директор са представили становище вх. №50-00-282/10.07.2020 г., в което са посочили, че Д. Б.-Я. е ползвала отпуск за бременност и майчинство по болнични листове за периода от 10.05.2016г. до 21.09.2016г., както и отпуск по майчинство от 136 до 410 ден след раждането, за периода от 22.09.2016г. до 23.06.2017г., включително. За периода от 24.06.2017г. Б.-Я. е ползвала отпуск за отглеждане на дете до 2 годишна възраст. Трудовият договор с Б.-Я. биз прекратен считано от 08.03.2018г. Прекратяването станало на основание чл.331 от Кодекса на труда, срещу предложено от работодателя обезщетение. Не била установена информация и не се открили документи на Б.-Я. да е предлагана друга позиция преди прекратяването на трудовия договор. К. Г. не е ползвала отпуск за бременност и майчинство, нито отпуск за отглеждане на дете до 2 годишна възраст. Трудовото ѝ правоотношение с „ИНГ Б. Н.В. - КЛОН С.“ К. не е прекратено.

Л. П. М. ползвала отпуск за бременност и майчинство по болнични листове за периода от 19.01.2017 г. до 02.06.2017 г., както и отпуск по майчинство от 136 до 410 ден след раждането, за периода от 03.06.2017г. до 04.03.2018г., включително. М. не е ползвала отпуск за отглеждане на дете до 2 годишна възраст. Трудовият договор с М. бил прекратен считано от 06.03.2018г. Прекратяването е станало на основание чл.331 от Кодекса на труда, срещу предложено от работодателя обезщетение. Причината за прекратяване на трудовото правоотношение с М. била поради реорганизиране в структурата на „ИНГ Б. Н.В. - КЛОН С.“ К., при което отдел Управление на проекти (Р. М. О.), в който е работела М. бил закрит към 08.03.2018г. Съобразно информацията в отдел човешки ресурси, М. изразила несъгласие да работи в различен отдел. Не била установена информация и не се открили документи на М. да е предлагана друга позиция преди прекратяването на трудовия договор.

Проведени са още три открити заседания, на 30.09.2020 г., 27.01.2021 г. и на 28.04.2021 г., на които са събрани писмени и гласни доказателства.

Въз основа на събраните по преписката писмени документи, петчленен разширен заседателен състав на КЗД е постановил решение № 642/15.07.2021 г., по преписка № 177/2019 г., с което е установено, че с действията си „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К. е извършил нарушение на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр, и е осъществил пряка дискриминация по признаци „лично положение“ и „семеино положение“ по отношение на С. Г. З., за които нарушения са му наложени имуществени санкции в размер на 1000 лв. за нарушението на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр. и в размер на 1000 лв. за осъществената пряка дискриминация. Със същото решение е установено, че Г. М. Кониечни е осъществил, както пряка дискриминация, така и тормоз по смисъла на

§1, т.1 ДР на ЗЗДискр. по защитените признаци „лично положение“ и „семеино положение“ по отношение на С. Г. З., за които нарушения са му наложени две глоби в размер на по 500,00 лв. всяка. Също така му е дадено задължително предписание да спазва нормите на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр. и да се въздържа от нарушения на ЗЗДискр.

Решението е съобщено на страните, като процесуалният представител на дружеството е получил съобщението за постановеното решение на 04.08.2021 г., а представител на Г. М. Кониечни получил съобщението за решението на 06.08.2021 г.

Жалбата срещу решението е подадена с обща жалба от „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К. и Г. М. Кониечни на 18.08.2021 г., чрез ответния орган.

Пред настоящия съд се събраха гласни доказателства, като бе разпитана в качеството ѝ на свидетел Й. В. В. – заемаща длъжността, която е била заеманата от З. преди да ползва отпуск за раждане и отглеждане на дете. От показания на свидетеля се установява, че работи от края на 2017 г. в „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К., от както била поканена от г-жа З. да я замества, тъй като тя излизала в отпуск по майчинство. Когато започнала, З. още не била излязла по майчинство. Започнала на същата длъжност, на която З. работила и работили две седмици заедно. Започнала на длъжност „личен асистент на изпълнителния директор“, което включва и административни функции и активности, свързани с маркетинг и комуникации. В последствие се изменили задълженията ѝ. В момента се занимава почти само с комуникации. З. не се върнала на работа след майчинството. Когато В. подписала договор, З. била втората година по майчинство. Било ѝ предложено да подпише постоянен договор. Имали разговор с г-жа З., от който тя разбра, че В. е подписала постоянен договор за позицията, която била на З.. Когато подписала не ѝ казаха на каква длъжност ще назначат З.. През април 2019 г. банката празнувала 25 годишнина, имало много работа за В., работела извън работно време. Централното събитие било на 19.04. Работата ѝ биласвързана с комуникация с много страни, координация. Следващото голямо събитие била през октомври. Доста време отнело на В. да се адаптира. Започнала с предишния изпълнителен директор, след това нямало такъв, и след това дошъл настоящия. З. се е занимавала със същите неща, с които и В.. Не е сигурна дали има длъжност „административен специалист“. Когато ѝ предложили да подпише постоянен договор, тя се съгласила и го подписала. Обадила се на г-жа З. след това, защото тя я е поканила на тази позиция и чувствала морално задължение за това. Не знае дали З. е щяла да се справи с работата по организиране на честването на 25 годишнина на банката, но със сигурност предаването на работата щяло да е много трудоемко.

**При така установените факти, настоящия съдебен състав на АССГ, като извърши цялостна проверка за законосъобразността на оспорения индивидуален административен акт на всички основания по чл. 146 от АПК, по реда на чл. 168, ал. 1 от АПК, достигна до следните правни изводи:**

Предмет на оспорване е Решение № 642/15.07.2021 г., постановено по преписка № 177/2019 г., на 5-членен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, с което е установено, че с действията си „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К. е извършил нарушение на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр, и е осъществил пряка дискриминация по признаци „лично положение“ и „семеино положение“ по отношение на С. Г. З., за които нарушения са му наложени имуществени санкции в

размер на 1000 лв. за нарушението на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр. и в размер на 1000 лв. за осъществената пряка дискриминация. Със същото решение е установено, че Г. М. Кониечни е осъществил, както пряка дискриминация, така и тормоз по смисъла на §1, т.1 ДР на ЗЗДискр. по защитените признаци „лично положение“ и „семејно положение“ по отношение на С. Г. З., за които нарушения са му наложени две глоби в размер на по 500,00 лв. всяка. Също така му е дадено задължително предписание да спазва нормите на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр. и да се въздържа от нарушения на ЗЗДискр.

Жалбата срещу процесното решение е подадена в срока по чл. 149 от АПК, вр. с чл.68, ал.1 ЗЗДискр., от легитимирано лице, адресат на решението на КЗД, поради което е процесуално допустима.

Разгледана по същество е основателна.

### **По съответствие с процесуалния закон.**

Оспореното решение е издадено при спазване на установената от закона писмена форма, съдържа предписаните в чл. 66 ЗЗДискр. реквизити, като не са извършени съществени нарушения на административно производствените правила. Посочен е издателят на решението, жалбоподателя, оплакванията им, 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 диспозитив. Изложени са фактическите и правни основания за издаването му. Мотиви се съдържат в самото решение. При издаването му са спазени специалните административно-производствени правила, установени в чл.50 – чл.70 ЗЗДискр.

В съответствие с изискването на чл. 50, т. 1 ЗЗДискр. производството е образувано по жалба на засегнато лице. След образуване на преписката, председателя на КЗД е определил същата да бъде разгледана от петчленен разширен заседателен състав, предвид на изложените в жалбата твърдения за дискриминация на два защитени признака – лично и семејно положение, както и нарушение на чл. 13, ал.3 ЗЗДискр. Определеният разширен състав 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 всички страни, съпричастни към казуса и имащи отношение към спора за упражнена дискриминация спрямо жалбоподателя С. З., 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 със заключение на докладчика по преписката, обективизирано в доклад, след което е насрочено заседание на решаващия състав, за датата на което страните са били редовно уведомени. Проведени са четири открити заседания с участие на страните, на които са събрани писмени и гласни доказателства, които страните са поискали да бъдат събрани.

В заключение Комисията за защита от дискриминация е направила анализ на разпоредбите на чл. 4 ЗЗДискр, където е дадена дефиниция за дискриминация, а в разпоредбата на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр е отразено, че пряка е дискриминацията по неблагоприятно третиране на лице, като е посочено и какво представлява

неблагоприятното третиране на лице според §1, т.7 ДР на ЗЗДискр. Тъй като засегнатото лице се оплаква от неблагоприятно третиране на работното място, действията на дружеството работодател са разгледани през призмата на чл. 13 и 14 ЗЗДискр., като е установено, че е нарушено правилото на чл. 13, ал.3 ЗЗДискр. за осигуряване на възможност след връщане от отпуск за раждане и отглеждане на дете, лицето да заеме същата длъжност, на която е била преди това, или равнопоставена такава.

Анализирайки понятието пряка дискриминация и неблагоприятно третиране на основание защитени признака по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. – лично положение и семейно положение, изразяващо се в това, че след връщането на служителката от майчинство, не ѝ е предложена същата длъжност, която тя е заемала преди да ползва отпуска. А по отношение на семейното положение е посочено по този признак е налице дискриминация, тъй като същият е пряко обвързан с признака лично положение, изразено в наличието на бременност и майчинство. Установено е и нарушение по смисъла на чл. 13, ал.3 ЗЗДискр., тъй като била установена системност в това, служителки, ползвали отпуск по майчинство, след като се завърнат на работа да не им се предлага същата длъжност, на която са били преди позването на отпуска, а в случай, че откажат, да им се прекратява трудовия договор. Предвид на това, настоящият състав намира, че решението на Комисията е мотивирано.

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

#### **По съответствие на решението с материалния закон.**

Настоящата съдебна инстанция намира, че решението на КЗД е неправилно и постановено в противоречие на материалноправните разпоредби.

Както бе посочено по-горе, за да приеме, че е налице нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4 ЗЗДискр., органът е приел, че „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К. и изпълнителният директор на банката Г. М. Кониечни са дискриминирали С. З., тъй като не са ѝ предложили да заеме длъжността, която е заемала преди да ползва отпуск за раждане и отглеждане на дете, а относно предложената ѝ равностойна длъжност, не е доказано да е равностойна. По този начин, според КЗД двамата жалбоподатели са допуснали дискриминация по два признака – лично и семейно положение, изразяващи се в едно общо обстоятелство – бременност, раждане и отглеждане на дете, както и със същото действие са нарушили забраната по чл. 13, ал.3 ЗЗДискр. По отношение на Г. М. Кониечни е установено, че е осъществил тормоз на работното място на същите два защитени признака, тъй като след връщането ѝ на работа, не ѝ е дадена възможност да заеме предишната си длъжност, което довело до неблагоприятни възприятия и последици за условията при упражняване правото ѝ на труд.

По делото безспорно се установява, че между С. Г. З. и „ИНГ Б. Н.В. - КЛОН С.“, ЕИК[ЕИК] съществувало трудово правоотношение, възникнало на основание сключен трудов договор от 16.11.2015 г. По силата на същия С. З. заемала длъжността „личен асистент на главния изпълнителен директор и корпоративни комуникации“ с код по НКПД 33433001, считано от 25.11.2015 г. На 02.10.2017 г. излязла в отпуск за бременност и раждане по чл. 163 от КТ, а считано от 17.12.2018 г. в отпуск за отглеждане на малко дете по чл.164 от КТ. През време на ползване на полагаемия ѝ се отпуск и до завръщането ѝ на работа, длъжността се заемала от служителката Й. В..

На 11.11.2018 г., З. заявила на представител на дружеството от отдел Човешки ресурси, че възнамерява да продължи да ползва майчинството си и след 18.12.2018 г., когато изтичат първите 410 дни. В началото на м.04.2019 г. В. сключила постоянен трудов договор за длъжността. Това провокирало З. да предприеме действия по връщането ѝ на работа, поради което провела няколко срещи с ръководството на банката. На проведената със З. среща на 17.04.2019 г., по повод планираното ѝ връщане на работа, била официално уведомена, че тази длъжност вече е заета и ако желае да продължи да работи, може да го стори само на друга позиция. Бил направен опит да ѝ бъде предложена друга длъжност с равностойно заплащане, но жалбоподателката изрично отказала разглеждането на тази възможност. Нещо повече, З. сама заявява и в исмената защита по делото, че за нея са налице два дарианта или да продължи да работи на старата длъжност или да бъде прекратено трудовото ѝ правоотношение, като ѝ бъде изплатено обезщетение. На 18.04.2019г. последвала нова среща, на която ѝ било предложено прекратяване на трудовото правоотношение по реда на чл. 331 КТ, като постигнали съгласие за изплащане на обезщетение в размер на 12 работни заплати, като размера на работната ѝ заплата е актуализиран, спрямо този, при който е започнала да ползва отпуска за раждане.

С императивната разпоредба на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. е забранена 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 България е страна. По смисъла на ал. 2 на същата норма 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. Съгласно §1, т.7 ДР на ЗЗДискр., "Неблагоприятно третиране" е 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., за да е налице неравно третиране законът изисква да е доказано по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по чл.4 ал.1 от ЗЗДискр., отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Нормите на ал. 2 и ал. 3 на чл. 4 от 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 неравносвойно 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.

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

неблагоприятно третиране на определено лице или лица, а е необходимо да се докаже още, че това неблагоприятно третиране е извършено по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение, в случая неблагоприятно третиране, и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в признак по цитирания чл. 4 от закона. За да се обоснове извод за наличие на дискриминация по някой от признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., следва да се направи сравнение между начина, по който лицето, което твърди, че спрямо него е осъществена дискриминация се третира, било е третирано или би било третирано, и начина на третиране на други лица, които са в същото или сходно положение, т.е. по отношение на които са налице сравними сходни обстоятелства. В случая визираната група, спрямо която се твърди, че е извършена дискриминация са лица от женски пол, притежаващи качеството майка, които са ползвали регламентирания в КТ отпуск за раждане и отглеждане на дете. Това означава, че следва да бъде доказано, че жалбоподателят се е отнесъл по един начин към тази група лица по причина на признак „пол“ и същевременно не се е държал или отнесъл така по отношение на лицата от други групи. Тук обаче следва да се направи уточнени, относно неравното третиране на жена, свързано с бременност или раждане. В европейското законодателство е прието, че всяко неравно третиране на бременна жена или жена в майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола. Т.е. в конкретния случай, доколкото се твърди, че З. е неблагоприятно третирана поради това, че е ползвала отпуск за раждане и отглеждане на дете, то следва да се търси наличие или липса на дискриминационния действия спрямо нея именно на признак „пол“, а не лично положение или семейно положение, както е приела КЗД.

Настоящият съдебен състав приема, че не е налице нито пряка, нито непряка дискриминация по отношение на С. З., нито от дружеството работодател, нито от изпълнителния директор на дружеството по нито един от посочените два защитени признака. Както се посочи, доколкото се касае за отпуск за раждане на дете, се касае за защитен признак пол. Тъй като обаче отпускът за отглеждането на дете, може да се ползва и от бащата, то вече защитения признак е друг и това е лично положение. Комисията е приела, че с това, че не е възстановена на заемата преди ползването на отпуск за раждане и майчинство, длъжност, дружеството и изпълнителният й директор са осъществили дискриминация по отношение на З. на два защитени признака лично и социално положение. За са е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр., както се посочи е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна. По отношение на обективната страна, за да се обоснове извод за наличие на дискриминация по някой от признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., следва да се направи сравнение между начина, по който лицето, което твърди, че спрямо него е осъществена дискриминация се третира, било е третирано или би било третирано, и начина на третиране на други лица, които са в същото или сходно положение, т.е. по отношение на които са налице сравними сходни обстоятелства. А по отношение на обективната страна това е дискриминационното намерение от дискриминиращия. Настоящият състав приема, че и двата елемента не са налице. По отношение на сравнението, което следва да се направи, съдът установи, че за периода 2010-2019 г. в ИНГ Б. общо 28 служителки ползвали отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете. Четири от тези служителки са ползвали

отпуск поради майчинство по два пъти. Например, цитираната в жалбата от З. Л. М. излязла в отпуск за бременност, раждане и отглеждане на дете през 2016 г. Още преди това М., която работела по проект, знаела, че с приключване на проекта, е предстояло съкращаване на щата и на нейната позиция. С оглед нейните лични планове и желания, правоотношението на М. не е прекратено, за да може тя да се възползва напълно от правата си като осигурено лице по повод нейните бременност и раждане. Когато сама е пожелала, М. се свързала с ИНГ Б., за да бъде прекратено правоотношението ѝ. На М. било изплатено обезщетение в размер на 12 заплати. Ситуацията на Р. Д.-З. била идентична с тази на Л. М.. Идентичен бил и размерът на изплатеното обезщетение. По време на отпуска на Н. В. за отглеждане на второто ѝ дете, част от нейната позиция била съкратена. Новата позиция, съдържаща само част от предишните ѝ задължения, не представлявала интерес за нея. Тъй като имала семейни планове за преместване в друга държава, пожелала да бъде прекратено правоотношението ѝ, за да последва съпруга си в чужбина. На В. било изплатено обезщетение в размер на 12 заплати. По време на отпуска си за отглеждане на дете, Е. М. имала назначен заместник - Ю. Пишев. Въпреки че Пишев напуснал преди завръщането на М., втори заместник не бил нает, оставяйки позицията свободна за заемане от Е. М., когато реши да се завърне на работа. Е. М. се върнала на работа на 11.02.2010г., а трудовото ѝ правоотношение било прекратено повече от половин година по-късно – на 17.11.2010 г. от така посоченото се установява, че не е налице неравно третиране на З. спрямо други служители, ползвали отпуск за раждане и отглеждане на дете. При всяка ситуация е реагирано не според личността на лицето, а според нуждата на дружеството, в което служителят е нает на работа, съобразено с желанието на работника. Това е и нормалната логика. Не може да се сподели изводът на КЗД, че предлагането на равностойна длъжност е продиктувано от дискриминационни подбуди. Няма никакви данни за подобно нещо. Предложението за заемане на равностойна позиция е продиктувано от обстоятелството, че работодателят е бил доволен от работата на заместващия служител, поради което той е бил нает на постоянен трудов договор на тази позиция. Също така, към момента, в който З. е поискала да се върне на работа, заместващия служител В. е работила по определени проекти, което е наложило те да бъдат довършени. Няма причина поради която, след като служителят работи по определен проект и може да довърши работата си, да се стигне до предаване на тази работа на друг служител, било той и предходно заемал длъжността, тъй като с това ще се забави работния процес. Няма абсолютно никакви данни по делото, от които да се направи извод, че в същност незаемането на длъжността, заемана преди ползването на отпуск, да се дължи на дискриминационни мотиви и тази дискриминация да е свързана с това, че З. е стала майка. Още повече, че при наемането ѝ на работа З. е имала вече едно малко дете, като това по никакъв начин не е повлияло негативно на отношението към нея. Това се установява от факта на наемането ѝ на работа.

Същевременно, след като З. отказала да заеме друга длъжност, различна от предишната, тя е поискала прекратяване на трудовото ѝ правоотношение с изплащане на обезщетение, като е определила сама размера на обезщетението да е в размер на 20 заплати. Работодателят се е съгласил да изплати такова обезщетение, но не се е съгласил на 20 работни заплати, а е предложил, така както е било при всички останали напускащи служители, в размер на 12 заплати. Т.е. и тук не е налице диференциран подход. Също така, за липса на дискриминационен подход говори и факта, че З. се е

ползвала от всички придобивки, от които са се ползвали и другите служители, като еднократни помощи за майки в размер на 1 000 лв., здравна застраховка, допълнително здравно осигуряване за нея и зялото ѝ семейство, профилактични медицински прегледи, организирани от банката, покани за тимбилдинг събития, в периода на ползвания отпуск.

Предвид изложеното, настоящият съдебен състав намира решението на КЗД за неправилно по отношение на установената дискриминация, както от дружеството работодател, така и от изпълнителния директор на дружеството по нито един от посочените два защитени признака, поради което решението следва да се отмени.

По отношение на установеното от комисията за осъществен тормоз по смисъла на §1, т.1 ДР на ЗЗДискр., съдът приема решението за от една страна немотивирано, а от друга за неправилно. Съгласно цитираната разпоредба, "Тормоз" е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда. В решението на КЗД е прието, че Кониечни е осъществил тормоз по отношение на З., тъй като поради неясни за нея причини, след връщането ѝ на работа, не ѝ е дадена възможност да заеме предишната си длъжност. Това е довело до неблагоприятни възприятия и последици за условията при упражняване правото ѝ на труд. От една страна, едва в решението си Комисията за първи път изследва въпросът за наличието на тормоз и приема, че такъв е налице. От друга страна, приетият от Комисията извод е неправилен, тъй като по делото не се събраха доказателства, от които да се направи извод, че Кониечни, чрез своите действия или поведение, е накърнил достойнството на лицето. Обстоятелството, че З. се е почувствала обидена от това, че реално е била заменена с друг служител, не може да се приеме за тормоз, тъй като в интерес на всеки работодател е да избере служителите, с които да работи и ако прецени, че един служител се справя по-добре от друг, да предпочете именно него. Това не следва да се приема като вид тормоз на работното място, тъй като това означава, че работодателят няма да има възможност да работи със служителите, с които смята, че трябва да работи, само за да се накърни достойнството на друг служител. В крайна сметка, тъй като В. се е справяла добре с възложената ѝ работа, тя е предпочетена за съответната длъжност, като на З. е предложена друга с равностойно заплащане. Решението да не приеме е лично на З..

Предвид изложеното решението и в тази му част, настоящият съдебен състав приема за неправилно.

Съгласно разпоредбата на чл.13, ал.3 ЗЗДискр., когато майката, която ползва отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете, или лицето, което ползва отпуск по чл. 163, ал. 8 КТ или за отглеждане на дете, се върне на работа поради изтичане на отпуска или поради прекъсване на ползването му, има право да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея, и да се възползва от всяко подобрение на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск. Неизпълнението на задължението на работодателя по чл.13, ал.3 от ЗЗДискр. представлява самостоятелно нарушение на ЗЗДискр. и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл.4, ал. 1 от закона.

По отношение на нарушението на чл. 13, ал.3 ЗЗДискр., съдът приема, че такова не се доказва по делото. Това е така, тъй като при връщането ѝ на работа, на З. е заявено, че действително длъжността, на която е била преди ползването на отпуск, е заета и не



може да се върне на нея, но ѝ е заявено, че ако желае да продължи да работи при дружеството, може да го стори на друга позиция със същото заплащане. Официално до предложение за конкретна друга позиция не се е стигнало, тъй като тя е отказала каквото и да било предложение. Самата тя заявява, че за нея не съществува друга алтернатива освен да заеме предишната си длъжност, или да ѝ бъде прекратено трудовото правоотношение със заплащане на обезщетение. Това е и причината да не е налице равностойна длъжност и да не може да се изследва дали това, което ѝ е предложено е действително равностойна длъжност на заеманата от преди отпуска. Т.е., незаемането на равностойна длъжност от страна на З. е изцяло по нейно желание, а не поради нарушение от страна на дружеството. Тъй като продължителността на ползвания отпуск за раждане и отглеждане на дете в случая е повече от една година е възможно да възникне необходимост служител, ползвал такъв отпуск, след завръщането си на работа да заеме не първоначалната си, а друга длъжност. Законът не предвижда в кои случаи подобна промяна е допустима, нито предвижда никакви обективни критерии, които да следва да са налични, само при които за работодателя да е предвидена възможност да предложи на служителката равностойна позиция вместо заеманата от нея преди излизането в отпуск по майчинство. Предвиденото в разпоредбата на чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр. ясно показва, че двете алтернативни възможности, предвидени от нормата, са равностойни. Единственото законово изискване е тази друга длъжност да бъде равностойна на първоначалната, при което единствено от волята на служителката зависи дали да приеме тази друга равностойна позиция. В конкретния случай З. дори не е поискала да изслуша предложението за равностойната позиция, като е заявила, че не желае да работи друго, освен това, което е работила преди да използва отпускът си. Твърдят отказ на жалбоподателката да доизслуша това, което е искал да предложи работодателят ѝ като алтернатива, е довел до прекратяване на трудовото правоотношение между страните. Също така, действително дружеството не е могло да представи длъжностна характеристика на равностойната длъжност, която е имал намерение да ѝ предложи. Това обаче се налага, тъй като работодателят е имал намерение да видоизмени вече съществуваща длъжност, като се увеличат отговорността и спектърът на дейности на тази съществуваща позиция. В такъв видоизменен вариант работодателят е имал готовност и е предложил на г-жа З. да заеме равностойна длъжност. Това това се установява от събраните по делото доказателства и по-конкретно от гласните доказателства, събрани от КЗД. В този смисъл, реално, поради нежелание от страна на З., се е стигнало до непредлагане на равностойна длъжност, поради което и изводите на КЗД относно недоказаността на равностойността на предложената ѝ длъжност, са неправилни. Реално предложение не е налице, но само и единствено поради категоричния отказ на З. за това.

Решението, в частта, с която са дадени предписания за спазване на правилата на ЗЗДискр, поради установено системно нарушение от страна на дружеството като работодател на разпоредбите на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр., съдът счита за неправилно. За да се установи нарушение на посочената разпоредба следва да се изследва въпросът за предложената равностойна длъжност на служителите. Както се посочи по-горе, законът не дава превес на един от двата варианта - да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея. Вдвата варианта са алтернативни и равнопоставени. Възможността за предлагане на равностойна длъжност е продиктувана от необходимостта в много случаи работата, която изпълнява

служителката, която ще ползва отпуск по раждане и отглеждане на дете, да се върши и през този период. За това, тази длъжност може да се заеме от заместващ служител, който да се окаже, че се справя много по-успешно. Възможен е и друг вариант, длъжността поради отпаднала необходимост, да е съкратена, видоизменена или др. подобни и да не съществува в предходния ѝ вид. Поради това, законът е предвидил на служителя да се предложи равностойна позиция, като кой от двата варианта ще бъде предпочетен е в преценката на работодателя. В преценката пък на работникът е дали да приеме предложението и да заяви желание за прекратяване на правоотношението. По тази причина, за да се приеме, че е налице системност в извършване на нарушение на разпоредбите на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр., следва да са изследвани отделни случаи, както и да е извършена преценка дали действителност е налице направено предложение за заемане на друга длъжност и дали длъжност е равностойна. Такава преценка по настоящото дело не е извършвана от страна на КЗД, като тя е приела, че е налице системна практика за нарушение на разпоредбата на чл. 13, ал.3 ЗЗДискр. Поради изложеното, настоящият съдебен състав приема, че не е налице нарушение на разпоредбата на чл. 13, ал.3 и чл. 26 ЗЗДискр., както и системна практика за нарушение на посочените разпоредби, поради което решението в тази част следва да се отмени.

#### **По разноските:**

Жалбоподателите претендират разноски, като с оглед изхода на делото такива се дължат. Претендират се разноски за адвокат в размер на 3 600 лв., 70,00 лв. държанта такса за разглеждане на жалбата и 200,00 лв. за преводач на жалбоподателят Г. М. Кониечни, гражданин на Полша. Ответникът е възразил за прекомерност на адвокатското възнаграждение. Предвид на това, на основание чл. 78, ал.5 ГПК съдът следва да съобрази правната и фактическа сложност на делото, както и с предвидения минимален размер на адвокатските възнаграждения, съгласно чл. 8, ал. 3 от Наредба № 1 от 09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения. Посочената разпоредба съгласно последното изменение обн. ДВ, бр. 68 от 2020 г. предвижда за дела без материален интерес, извън посочените в ал.2, че размерът на минималното адвокатско възнаграждение е 500,00 лв. Поради това, възнаграждението следва да бъде намалено до този размер, тъй като делото не се отличава с особена правна и фактическа сложност за този вид дела.

Предвид изложеното, в полза на двамата жалбоподатели следва да се присъдят разноски в размер на общо 770,00 лв.

На ответника и на заинтересованата страна не дължат разноски.

Мотивиран от гореизложеното и на основание чл. 172, ал. 2, предложение второ от АПК, Административен съд София-град, II отделение, 59 състав

#### **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** Решение № 642/15.07.2021 г., постановено по преписка № 177/2019 г., на 5-членен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация и **ВМЕСТО ТОВА ПОСТАНОВЯВА**

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на С. Г. З., с ЕГН [ЕГН] от [населено място] срещу „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К., с ЕИК[ЕИК], представлявано от Г. М. Кониечни и В. Б. Ч. и от Г. М.

Кониечни, гражданин на Полша, [дата на раждане]

**ОСЪЖДА** Комисията за защита от дискриминация **ДА ЗАПЛАТИ** на „Инг Б. Н.В.-клон С.“ К., с ЕИК[ЕИК], представлявано от Г. М. Кониечни и В. Б. Ч. и от Г. М. Кониечни, гражданин на Полша, [дата на раждане] **СУМАТА** от 770,00 лв. направени разноски за адвокатско възнаграждение, държавна такса и депозит за преводач.

**РЕШЕНИЕТО** може да бъде обжалвано пред Върховния административен съд на РБ, в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

**Решението да се съобщи на страните чрез изпращане на препис от него по реда на чл. 137 от АПК.**

**СЪДИЯ:**