

РЕШЕНИЕ

№ 40644

гр. София, 04.12.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 40 състав, в
публично заседание на 06.11.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Диляна Николова

при участието на секретаря Евелина Пеева, като разгледа дело номер **8259** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. с чл.68, ал.1 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр/.
Образувано е по жалба на Г. Г. В. срещу Решение № 209 / 03.07.2025г. на Комисията за защита от дискриминация /КЗД, Комисията/, с което е установено, че „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД, работодател, представлявано заедно от С. Г. - Изпълнителен директор и Т. М. - Изпълнителен директор, с прекратяване на трудовия договор със срок за изпитване, на основание чл. чл. 71, ал. 1 от КТ спрямо Г. Г. В. не е извършило нарушение на забраната за дискриминация по см. на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. на основата на признак „възраст“ и е оставена без уважение жалба с вх. № 44-00-1340/08.04.2024 г. по описа на КЗД и допълнения към нея с вх. № 44-00-1672/10.05.2024 г., вх. № 44-00-1722/15.05.2024 г. и вх. № 44-00-1728/15.05.2024 г. по описа на КЗД, подадени от Г. Г. В., като неоснователни.

Жалбоподателят моли за отмяната на решението като незаконосъобразно поради постановяването му при наличието на отменителните основания по чл.146, т. 3 и 4 от АПК. Изложени са съображения, че комисията неточно и невярно е изложила фактите по делото, пропуснала обстоятелства, изложени в жалбата, поради което направените от нея изводи били необосновани, нелогични и противоречиви. Посочва, че твърденията на „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД били обявени за факти, а възраженията на жалбоподателя не били обсъдени и взети предвид. Оспорва възприетото в решението, че не владеел английски език, като посочва, че по преписката бил представил редица доказателства списък с публикации и с участие в международни проекти с работен език - английски език. В подкрепа на твърденията си посочва и че бил канадски гражданин, като за да придобие гражданство полагал изпит както по френски, така и по

английски език. Излага съображения, че употребата на Google translate не показвало незнание на английски език, доколкото след използването му за изпълнение на служебни задачи жалбоподателят допълнително редактирал преведените текстове. Оспорва също така обстоятелството, изложено в решението, че не познавал и не разбирал основни статистически концепции и методи от дескриптивната статистика, като възразява, че ръководителят на звеното не бил проверявал знанията му в тази посока, както и тези на останалите новопостъпили колеги. Твърди, че разработвал модели за инженерни цели, базирани на статистически методи и вероятностни разпределения, изпълнени чрез различни софтуерни продукти и платформи. Представя линк към платформата Git Hub , където можели да се видят. Сочи, че не били проверявани познанията и уменията му в областта на статистиката, математиката и програмирането. Оспорва, че при изпълнение на задачите не търсел взаимодействие с колегите си, както и че не използвал софтуера SAS да се самообучава. Оспорва възприетото от административния орган, че му била възлагана работа по същество, като твърди, че реално не бил включен в работния процес. Оспорва извода, че К. В. не се намирала в сравнително сходна ситуация, тъй като била включена в работата на екипа едва месец след назначаването ѝ, за разлика жалбоподателя. Оспорва извода на административния орган, че не е доказал наличието на дискриминация. Твърди, че необосновано административният орган е приел, че жалбоподателят не доказал наличието на факти, които да обосноват извод за дискриминация. Оспорва твърдението, че само на жалбоподателя било предложено да започне работа като риск инженер, като посочва, че двама души са назначени малко преди него. Твърди, че е налице вътрешно противоречие на мотивите доколкото едновременно се твърди, че е имал и не е имал опит в числено моделиране и компютърни симулации и в същото време е разработвал модели за разрешаване на инженерни изчислителни и прогностични задачи. Неверни били изводите, че професионалният му опит като програмист бил от последните няколко години, като посочва, че се занимавал с програмиране от 80-те години на миналия век, но на други програмни езици. По отношение на показанията на свидетеля Ж. И. твърди, че на практика бил страна по спора, а не безпристрастен свидетел, а обясненията му били предубедени и неверни. Именно той оценявал жалбоподателя и не му възлагал задачи. Твърди, че А. Д. и К. В. били годни сравнители. Акцентираща, че не бил третиран неравноправно при назначаването му, а в процеса на работа като не му били възлагани задачи. Посочва, че ръководителят на звеното не му възлагал задачи, защото се чувствал по-комфортно с останалите служители от екипа, които имали по-малко опит за разлика от жалбоподателя, който бил доктор на науките, с 20 г. международен опит и владеел 3 чужди езици. Твърди, че от представените от банката справки за назначени и уволнени служители по възраст, процентът на тези над 55 г. бил най-голям. Посочва, че е направил 6 бр. международни научни публикации, има участие в 15 международни проекта с работен език – английски език, както и 10 г. професионален опит в К..

В съдебно заседание поддържа лично изложеното в жалбата и направеното с нея искане за отмяна на акта.

Ответникът по оспорването - КЗД, редовно и своевременно призован, в съдебно заседание се представлява от юр. Б.. Оспорва жалбата като неоснователна. Претендира присъждане на разноски за юрисконсултско възнаграждение. В писмени бележки, депозиран на 13.11.2025г. излага съображения относно неоснователността на жалбата и законосъобразността на оспореното решение.

Заинтересованата страна „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД намира решението на КЗД за правилно като поддържа, че комисията е действала компетентно, безпристрастно и законосъобразно. Посочва, че не са налице отменителните основания по чл. 146, т.1-3 от АПК.

Акцентираща, че трудовият договор бил прекратен в срока за изпитване, уговорен в полза на работодателя. Трудовият договор на жалбоподателя не бил прекратен на някое от изрично посочените в чл. 21 от ЗЗДискр основания, което не създавало липса на обвързващо за работодателя законово основание за съобразяване с пределите на осъществяване на дискриминационни условия при освобождаването на служителя. Посочва, че не били налице сравнители, като трудовият договор бил прекратен поради несправяне с възложените функции и задачи по чл. 71, ал.1 от КТ. В тази хипотеза работодателят не бил задължен да излага доводи за прекратяване на трудовото правоотношение. По отношение на справката за сключени и прекратени договори по възраст посочва, че разпределението било неравномерно и независимо от признака възраст и не съществували изисквания за спазване на квоти при прекратяване на трудовите правоотношения. Въз основа на това моли за отхвърляне на жалбата като неоснователна.

Прокурор от Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по законосъобразността на оспорения акт.

Съдът, като се запозна с изложеното в жалбите, доводите на страните в съдебно заседание и доказателствата по делото, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

Производството пред КЗД е образувано по жалба вх. № 44-00-1340/08.04.2024 г. /л. 20/ на Г. Г. В., в която са изложени оплаквания, че на 19.09.2023 г. е прекратено трудовото му правоотношение с „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД на длъжност „риск инженер“ по време на уговорения в полза на работодателя срок за изпитване. Бил дискриминиран от работодателя. След сключване на трудовия договор, ръководителят на екипа напуснал и били избрани нови ръководител и старши риск инженер, като им отнело няколко месеца да навлязат в работата, изпълнявали различни спешни задачи, не обяснили на екипа каква е целта на работата му, като някои от риск – инженерите от екипа били ангажирани епизодично, други – игнорирани. Не бил привличан в дейността на дружеството. Жалбоподателят бил оставен на самоподготовка въпреки разговорите му с ръководството. Директорът на Дирекция „Управление на риска“ прекратил договора му без предварителен разговор като се позовал на срока за изпитване. В присъствието на друг служител споменал, че изолирането му от екипа станало именно по вина на директора. Останалите членове на екипа нямали по – висока квалификация от него. Предполага, че другите служители били предпочетени пред него по възрастов признак, тъй като били значително по – млади от жалбоподателя. Посочва, че бил оторизиран инженер с дългогодишен международен опит, като работил като изследовател, проектант и консултант по различни държавни и частни инженерни проекти България и чужбина, с докторска степен в областта на техническите науки. Работил е с числено моделиране. Владее английски, руски и френски език. Твърди, че според директора на Отдел „Риск“ на „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД бъдещата работа на звеното предполагала изследователска работа, а жалбоподателят бил най-квалифицираният в отдела. Прекратяване на трудовото му правоотношение било необосновано, направено въз основа на субективни предпочитания. Моли за преустановяване на нарушението и възстановяване на предишното положение, налагане на санкция и даване на задължителни предписания.

С допълнение към жалба вх. № 44-00-1728/15.05.2024 г. /л. 37/ Г. Г. В. излага, че връзката между възрастовата дискриминация и неблагоприятното третиране било прекратяване на трудовия му договор. Като лица сравнители са посочени А. Д. и К. В., други служители от същия отдел, които били наети след жалбоподателя, с по – малко квалификация и значително по-млади. Посочва, че има няколко дипломи за допълнителна квалификация от СофтУни и СУ „Св. К. О.“ по „Математически концепции за програмисти“, машинно самообучение и др.

С Разпореждане № 285/13.06.2024г. на председателя на КЗД /л. 43/ преписката е разпределена на

пети специализиран постоянен заседателен състав, състоящ се от членовете на КЗД П. К., З. К. – Д. и В. С. – Д.. Със Заповед № 12-11-71/16.01.2025г. на председателя на КЗД /л. 157/ З. Д. е заместена от Н. А., със Заповед № 12-11-90/20.01.2025 г. е отменена Заповед № 12-11-71/16.01.2025г. на председателя на КЗД. Със Заповед № 12-11-96/20.01.2025г. на председателя на КЗД З. Д. е заместена от Баки Х.. Със Заповед № 12-11-149/28.01.2025г. на председателя на КЗД В. С. е заместена от Н. А..

За образуваната преписка жалбоподателят е уведомен с писмо изх. № 44-00-2339/12.07.2024 г., получено на 16.07.2024г., като му е указана доказателствената тежест по чл.9 3ЗДискр. /л. 53 - 54/. С писмо изх. № 50-00-54/16.07.2024г. на КЗД, получено на 18.07.2024г., „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД е уведомено за образуваното срещу нея производство и е указана доказателствената тежест по чл.9 3ЗДискр, а именно, че в производството по преписката следва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен, като е даден срок за представяне на писмено становище и доказателства.

В становище с вх. № № 50-00-56/25.07.2024г. /л. 59/ до КЗД „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД посочва, че жалбата е недопустима доколкото липсвали ясни искания към КЗД. Случаят не допускал контрол от страна на КЗД, доколкото исковете за установяване на незаконност на уволнението били подсъдни на гражданските съдилища. Твърди, че в жалбата не се съдържаха твърдения за дискриминация по отношение на жалбоподателя. Сочи, че работодателят е бил наясно с възрастта на служителя още с момента на сключване на договора. Служителят имал добра теоретична подготовка, макар и да не отговаряла напълно на изискванията за заемане на длъжността. Посочва, че на служителя е връчена длъжностна характеристика и му е възложено да се запознае с вътрешните правила и процедури. Целта на длъжността била проверка на съответствието на вътрешните системи за измерване и управление на риска съгласно вътрешните и регулаторните стандарти; разработване, внедряване и усъвършенстване на статистически модели за оценка на кредитния риск, на специализирани бази данни и софтуерни пакети за кредитен риск; спазване на нормативните изисквания във връзка с тези дейности; участие в групови местни проекти за постигане на тези цели; прилагане на рамката на КБС груп за разработване и управление на кредитния риск; участие при годишна оценка на моделите; отговаря за вътрешната поддръжка на системите; следи за промени на нормативните изисквания и др. Излага се, че основните установени проблеми при работата на жалбоподателя, които са довели до решението за прекратяване на трудовото правоотношение, били недобрата теоретична подготовка в сферата на банковата и рисковото моделиране, въпреки осигурените възможности за повишаване на квалификацията. В края на изпитателния срок служителят показал непознаване на базови банково - икономически понятия като видове кредити, погасителни планове, балансова и задбалансова част на дълга и др. Не познавал основни статистически концепции и методи, показвал недобро познаване на специфичната терминология. За изпълняването на прости изчисления и функции се налагало да получава ненужно подробни обяснения. Срещал затруднения при използване на специфичната терминология на английски език като често използвал автоматични средства за превод, които криели рискове и забавяли работата. Не търсел съдействие от колегите за справяне с поставените задачи, като демонстрирал недостатъчно високо ниво на справяне с поставените задачи. Посочват се конкретни примери за справяне с поставени задачи от страна на жалбоподателя и служителите А. Д. и К. В., които се справяли със задачата за два дни, за разлика от жалбоподателя, който я изпълнявал за 10 дни, а в друг случай се наложило да му съдействат, за да бъде изпълнена задачата в срок.

В допълнително становище с вх. № № 50-00-57/26.07.2024г. /л.81/ до КЗД на „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД се изразява готовност при нужда да осигури предоставяне на

свидетелски показания на свидетеля Ж. И., супервайзер в „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД, както и на други служители.

С писмо вх. № 44-00-2678/20.08.2024 г. /л. 86/ до КЗД Г. Г. В. твърди, че бил неоснователно изолиран, като не му били възлагани задачи, бил по-квалифициран от А. Д.. Имал редица международни публикации на чужд език. Представя линкове към проекти. Твърди, че обвиненията за несправяне с работата били неконкретни и неверни. По отношение на използването на автоматизиран превод сочи, че той го използвал и в други свои проекти с успех. Не бил допуснат до основната работа на групата, въпреки значителния му опит по моделиране. Твърди, че прекратяването на трудовото правоотношение довело до репутационни щети като посредническата фирма отказала да работи с него, а при интервюта с три други банки, му била отказана работа, вероятно поради негативна оценка за работата му в „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД. Появили се и здравословни проблеми - аритмия, синкоп и временна нетрудоспособност.

Изготвен е доклад – заключение /л.131/ от докладчика по преписката В. С..

Проведени са две открити заседания, за които страните са уведомени надлежно и в които са взели участие. В първото проведено заседание на Комисията в състав председател З. Д. и членове Н. А. и П. К., е докладвана преписката, приет е докладът – заключение, уточнено е, че оплакванията на жалбоподателя са за нарушение на права по глава втора, раздел първи „Защита при упражняване правото на труд“ от ЗЗДискр въз основа на защитен признак „възраст“. На 30.04.2025 г. е проведено второто заседание на Комисията в състав председател З. Д. и членове С. С. и В. С.. След приемане на представените писмени доказателства е даден ход по същество и преписката е обявена за решаване.

Последвало е постановяването на обжалваното решение, с което съставът на КЗД е приел за установено, че „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД, работодател, ЕИК:[ЕИК], със седалище и адрес на управление в [населено място] 1463, район Т., [улица], представлявано заедно от С. Г. - Изпълнителен директор и Т. М. - Изпълнителен директор, с прекратяване на трудовия договор със срок за изпитване, на основание чл. чл. 71, ал. 1 от КТ спрямо Г. Г. В. не е извършило нарушение на забраната за дискриминация по см. на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. на основата на признак „възраст“ и е оставена без уважение жалба с вх. № 44-00-1340/08.04.2024 г. по описа на Комисия за защита от дискриминация (КЗД) и допълнения към нея с вх. № 44-00-1672/ от 10.05.2024. г., допълнение с вх. № 44-00-1722/15.05.2024 г. и с вх.№ 44-00-1728/15.05.2024 г. по описа на КЗД, подадени от Г. Г. В. от [населено място].

По преписката са представени с писмо вх. № 44-00-255/24.01.2025 г. /л. 140/ писмо по електронна поща относно образователни възможности от имейл [електронна поща], документ на английски език, писмо с вх. № 50-00-18/24.03.2025 г. /л. 177/ справка за назначени и освободени в срока на изпитване служители от „Обединена българска банка“ АД за периода 01.09.2023 – 31.12.2024 г.

Решението е връчено лично на жалбоподателя на 21.07.2025 г. Жалбата, по която е образувано настоящото производство, е заведена в КЗД на 31.07.2025 г.

Въз основа на горното, съдът приема, че жалбата, с която е сезиран е допустима – подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд индивидуален административен акт, от лице, което е негов адресат и чиято правна сфера той засяга неблагоприятно, в преклузивния срок за оспорване.

Разгледана по същество жалбата е основателна.

Като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 АПК проверка за законосъобразност на оспорения акт освен на основанията, сочени от оспорващия, на всички основания по

чл.146 АПК, съдът приема следното:

Оспореното решение е издадено от компетентен административен орган и в пределите на неговата власт съгласно изискванията на чл. 65 във връзка с чл. 48, ал.2, т.3 вр. ал.1 във връзка с чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. В чл. 48, ал. 1 и 2 ЗЗДискр е разписано правомощието на Комисията разглежда и решава заведените пред нея преписки в заседателни състави, които се определят от председателя на комисията, като той определя постоянни състави, които се специализират в материята по дискриминация на етническа и расова основа; на основата на пол или на основата на други признаци по чл.4, ал.1 ЗЗДискр. В случая Комисията е сезирана с оплаквания за нарушение на права по глава втора, раздел I "Защита при упражняване правото на труд" по чл. 21 ЗЗДискр. В съответствие с това и в изпълнение на изискванията на чл. 4 ЗЗДискр, преписката е разпределена на един от постоянните специализирани състави със заповед на председателя на КЗД. В следствие за провеждането на заседанията по преписката, част от членовете на състава са замествани с други членове на Комисията съгласно нарочни заповеди на председателя на КЗД. Съставът на Комисията, определен от Председателя и провел последното заседание по преписката, след изясняването ѝ от фактическа страна, е дал ход по същество, обявил е преписката за решаване и е подписал обжалваното решение. Спазени са законовите изисквания относно формата и съдържанието на оспорения акт, предвидени в чл. 65, т. 5 и чл. 66 ЗЗДискр във връзка с чл.59, ал.2 АПК. Резултатът от протеклото пред КЗД производството е обективизиран в нарочен акт, който съдържа наименованието на органа, който го е издал, фактическите и правните основания за издаването му, разпоредителна част, както и указване пред кой орган и в какъв срок може да бъде обжалвано решението.

Не се констатира допуснати нарушения на административнопроизводствените правила, които да бъдат квалифицирани като съществени до степен, че да мотивират отмяната на акта само на това основание. В съответствие с изискването на чл.50, т.1 ЗЗДискр производството пред КЗД е започнало по жалба на засегнатото лице Г. Г. В.. Спазени са разпоредбите на чл.51, чл.52 и чл.54 ЗЗДискр, доколкото не са налице пречки за образуване на производство, а констатираните са отстранени, не са изтекли три години от извършването на нарушението.

Производство по преписка № 103/2024 г. е образувано с Разпореждане на Председателя на КЗД. Страните са уведомени за образуваната преписка и им е указана възможността да ангажират доказателства съобразно изискванията на чл.9 ЗЗДискр за разпределяне на доказателствена тежест. Страните са се възползвали от това свое право, като са постъпили уточнения на жалбата, няколко становища на „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД. В насрочените заседания на Комисията страните в производството – жалбоподателят Г. Г. В. и ответника в производството - „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД са взели участие. На проведените заседания комисията е приела представените доказателства и преписката е изяснена от фактическа страна и преписката е разгледана по същество. Последвало е издаването на обжалваното решение на КЗД. Действително осъществилата се фактическа обстановка е изведена безпротиворечиво и е подведена под релевантния материален закон. Не е налице основание за отмяна на ИАА по смисъла на чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 3 от АПК във връзка с разпоредбите на глава Четвърта, раздел Първи от ЗЗДискр.

По отношение на предпоставките на чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 4 от АПК – противоречие с материалноправните разпоредби на закона, съдът приема следното:

Разпоредбата на чл.4, ал.1 ЗЗДискр съдържа забрана на всяка пряка или непряка дискриминация, основана на посочените дискриминационни признаци: 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. „Дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагане на едно и също правило към различни положения. Принципът на равенство в третирането изисква еднаквите случаи да бъдат третирани по един и същи начин и забранява сходно третиране на различни случаи“ /Решение № 11901 от 05.11.2024 г. по адм. д. № 6625/2024 Г., V отд. на ВАС/. Независимо дали се касае за пряка дискриминация по чл. 4, ал. 2 или за непряка дискриминация по чл. 4, ал.3 ЗЗДискр създадената със закона система от правила предоставя защита при по - неблагоприятно третиране или особено неблагоприятно положение, които винаги са във връзка с някой от защитените признаци по чл.4, ал. 1 ЗЗДискр. Наред с основните състави на пряка и непряка дискриминация по чл. 4, ал. 1 и ал. 2 ЗЗДискр, тормоз и преследване, предвид значимостта на някои групи права и обществени отношения, закрилата от дискриминация при упражняването им е въздигнато от законодателя като самостоятелно нарушение на правилата за дискриминация под формата на специални състави. Именно такова е и правото на труд, във връзка с упражняването на което са създадени редица специални разпоредби в глава Втора, раздел Първи „Защита при упражняване правото на труд“ от ЗЗДискр, които да гарантират избягване на защитените от закона форми на неравенство във връзка с упражняването му. Съгласно разпоредбата на чл. 21 ЗЗДискр работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 - 5, 10 и 11 и чл. 329 от Кодекса на труда /КТ/ или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. 2, 3 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

В случая, административният орган е сезиран с оплаквания за незаконосъобразно прекратяване на трудовия договор на Г. Г. В. от работодателя по време на изпитателния срок.

Безспорно е по делото, че на 19.09.2023 г. трудовият договор, сключен между жалбоподателя и „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД е прекратен в изпитателния срок от страна на работодателя. Както правилно е прието в оспореното решение, само по себе си обстоятелството, че трудовото правоотношение е прекратено на това основание не изключва неравно третиране на лицето, което да изпълнява фактическия състав на дискриминация. Във всяка една ситуация работодателят следва да съблюдава изискванията на ЗЗДискр за равно третиране на работниците и служителите по чл. 4, ал.2 във вр. с ал.1 от ЗЗДискр. В допълнението към жалбата на Г. Г. В. е посочено, че двама от служителите А. Д. и К. В. – лица сравнители, били наети на същата позиция скоро след него и трудовите им правоотношения не са прекратени. Изводите на административния орган, че не се установява извършена по отношение на В. дискриминация почиват на свидетелските показания на Ж. И., супервайзер на екипа по моделиране в „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД. Свидетелят посочва, че няма впечатление върху пълните шест месеца от работата на Г. В., тъй като постъпил в банката в по- късен момент след назначаването му и се е наложило в първите седмици

от постъпването му на работа му да се извършат редица организационни действия. В оспореното решение Комисията е приела за безспорно установено, че на тримата служители А. Д., Г. Г. В. и К. В. е възлагано еднакво количество работа, обстоятелство, което се оспорва от жалбоподателя.

Също така, основният аргумент, с който е прието, че работодателят „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД не е извършил дискриминация по отношение на служителя е липсата на годен сравнител, тоест лица в сравнимо положение, които са третирани различно от жалбоподателя Г. Г. В. поради наличието на защитен признак. Съставът на Комисията е изложил съображения, че преценка на индивидуалното изпълнение на трудовите задължения на жалбоподателя и другите двама служители, посочени като сравнители, не може да бъде извършено от административния орган, поради което е прието, че липсва сравнител и не е изпълнен фактическият състав на чл. 4 ал. 1 и 2 ЗЗДискр. Посочва се, че „въпросът дали и как Г. В. се е справял със служебните си задължения изначално не е от компетентността на КЗД“. Действително, за да е изпълнен фактическият състав на чл. 4 ал. 2 във вр. с ал.1 ЗЗДискр наличието на годен сравнител е задължително условие. За да се приеме, че е налице пряка дискриминация в случая не е достатъчно до бъде установено, че други двама служители, които заемат същата длъжност като жалбоподателя, не са с прекратени правоотношения, а е необходимо да бъде безспорно установено, че въпреки, че тримата служители са се справяли с поставените задачи или въпреки че и тримата не са се справили с тези задачи, неравноправно третиран е бил само жалбоподателят Г. В. и то именно във връзка със защитения признак. В случая, административният орган е направил преценка, че поради спецификата на работата не би могъл да извърши такава оценка, като тези негови изводи са изведени само въз основа на свидетелските показания на супервайзера Ж. И.. На първо място, в случай, че анализът и оценката на дейността, изискванията, изпълнението на поставени задачи на определена длъжност изисква специални знания или умения, с каквито съставът на КЗД не разполага, същият е имал възможността в рамките на развилото се пред него административно производство да назначи експертиза за изясняването на тези обстоятелства. Такава експертиза не е назначена.

Настоящият състав на съда намира за необосновани изводите за липса на дискриминация, доколкото същите почиват само на свидетелските показания на Ж. И., супервайзер на екипа по моделиране в „ОБЕДИНЕНА БЪЛГАРСКА БАНКА“ АД. Не са изискани и представени каквито и да е други писмени или гласни доказателства относно това какви задачи са възлагани, как се е справял служителят, както и посочените сравнители, каква е била оценката на извършената работа на всеки от тримата служители, каква е оценката на професионалните им умения. Дори в срока на изпитване да не са извършвани атестации или други оценки на работата на служителите от неговите ръководители, обективирани в писмена форма, то безспорно установено по делото е, че има редица свидетели на всички значими за изясняване на фактическата обстановка свидетели – както лицата сравнители, така и останалите служители в отдела, мениджъра и ръководителя на отдела и т.н. Едва след събиране на тези доказателства и анализа им в съвкупност с показанията на супервайзера на екипа Ж. И., би могъл да се направи обоснован извод налице ли са годни сравнители и едва след това изпълнен ли е фактическият състав на пряка дискриминация по ЗЗДискр. Поради това изводеният от състава на КЗД извод за липса на годен сравнител и съответно липса на предпоставките по чл. 4, ал.2 във вр. с ал.1 от ЗЗДискр е необоснован. За пълнота следва да се посочи,

че квалификацията и предходния опит на сравнима позиция са обстоятелства, които касаят процеса на наемане на служителя и не биха могли автоматично да се приложат по отношение оценката за изпълнение на служебните задължения на служителя в хода на трудовото правоотношение, доколкото работодателят вече е взел решение да наеме служителя. Така допуснатите от административния орган пропуски не биха могли да бъдат отстранени в хода на съдебното производство, доколкото това би ограничило правото на защита на страните.

Предвид изложеното жалбата е основателна. Като е постановила решението си без да изясни фактическата обстановка, КЗД е допуснала съществено нарушение на процесуалните правила, което е довело и до неправилно приложение на материалния закон, поради което решението следва да бъде отменено, а преписката – върната на административния орган за ново разглеждане.

При този изход на делото на ответника и заинтересованата страна разноси не се следват.

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2 и чл.173, ал.2 АПК, Административен съд София-град, Второ отделение, 40-ти състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалбата на Г. Г. В. Решение № 209/03.07.2025г. на Комисията за защита от дискриминация.

ВРЪЩА ПРЕПИСКАТА на КЗД за ново произнасяне по жалба вх. № 44-00-1340/08.04.2024 г. по описа на КЗД и допълнения към нея с вх. № 44-00-1672/10.05.2024 г., вх. № 44-00-1722/15.05.2024 г. и вх. № 44-00-1728/15.05.2024 г. по описа на КЗД, подадени от Г. Г. В., съобразно задължителните указания по тълкуването и прилагането на закона, дадени в мотивите на съдебния акт.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба в 14 - дневен срок от съобщаването му чрез Административен съд София - град пред Върховния административен съд.

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

Съдия: