

РЕШЕНИЕ

№ 26644

гр. София, 06.08.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 37 състав, в
публично заседание на 01.07.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Адриан Янев

при участието на секретаря Йоана Владимирова, като разгледа дело номер **4018** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – чл. 178 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 68, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр).
Подадена е жалба от Д. Г. К. срещу Решение № 94 от 13.03.2025 г. по преписка № 259 по описа за 2023 г. на Комисията за защита от дискриминация, Петчленен заседателен състав.
В жалбата се развиват доводи за наличието на преследване по смисъла на пар. 1, т. 3, б. „а“ ЗЗДискр., тъй като е дисциплинарно уволнена заради подадена жалба на 05.10.2023 г. пред КЗД. Поддържа, че органът погрешно е приел, че жалбата пред него е подадена на 11.10.2023 г. и органът не е обсъдил приложението за „преследване“ от страна на работодателя. Счита за неизвършен задълбочен анализ на доказателствата, при което са погрешни изводите, че не е налице друга служителка, заемаща сходна длъжност, която да има ограничен достъп до файлове в работната директория. Поддържа за неравно третиране по отношение на достъпа до работна среда, което не се е дължало на естеството на работа, а на предходно уволнение, което е отменено от съда. Оспорват се изводите на органа, че неувеличаването на трудовото възнаграждение не се дължи на дискриминация и по тази причина изразява несъгласие, че работодателят има право да преценява размера на трудовото възнаграждение с оглед фактическото и реалното полагане на труд. Органът не е извършил никакъв анализ на доказателствата и не е съобразил, че жалбоподателката получава най – ниско възнаграждение и най – нисък размер допълнителни придобивки. Оспорват се изводите за оперативна самостоятелност на жалбоподателя за определяне размерите на допълнителни придобивки, тъй като са налице Правила за определяне на кошниците с допълнителни придобивки, а жалбоподателката отговаряла на същите. Имало служители, които ползвали по няколко пъти в годината допълнителни придобивки, а

жалбоподателката не ползвала такива и не била компенсирана за времето, през което не получавала полагащите ѝ се придобивки. Изразява несъгласие и по отношение на изводите на органа за неосигуреното ползване на хибриден модел, дължащ се на това, че работодателят считал, че жалбоподателката не спазва дисциплината по отношение на работното време. Липсвало друг служител, на който да е отказан хибриден модел на работа.

Ответната страна - Комисия за защита от дискриминация (КЗД), чрез процесуалния си представител, изразява становище за неоснователност на жалбата.

Заинтересованата страна – „Луфтханза техник София“ ООД, чрез процесуалния си представител, изразява становище за неоснователност на жалбата.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства, във връзка с доводите и съображенията на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

Административното производство пред Комисия за защита от дискриминация (КЗД) е образувано по жалба вх. № 44-00-349/09.10.2023 г. на Д. Г. К., с която се излагат твърдения, че се е намирала в трудови правоотношения с „Луфтханза техник София“ ООД и е заемала длъжността „специалист доставки“. Поддържа, че е била дисциплинарно уволнена през 2019 г., което впоследствие е било отменено от съда и е възстановена на работа. След връщането от работа усетила особено отношение, тъй като не ѝ е осигурен достъп, респ. възможност да пише във файловете и да създава такива в работната директория, като по този начин се възпрепятствало изпълнението на служебните задължения. Поддържа, че трудовото ѝ възнаграждение е по – ниско в сравнение с други служители, заемащи същата длъжност, при сравними образование и квалификация. Развиват се оплаквания, че не ѝ е разрешено ползването на хибриден модел на работа (комбиниране на работа от офис и работа от разстояние), а на всички останали е разрешавано. Поддържа още, че работодателят не е взел предвид действителния ѝ трудов стаж при възстановяване ползването на кошницата ѝ с допълнителни придобивки. Изразява несъгласие със становището на работодателя, че се отчитал само ефективния стаж, който е извън периода на незаконното уволнение, при което счита, че не се третира наравно с другите служители. Не била компенсирана, че заради незаконното уволнение не е ползвала полагащите ѝ се ваучери за храна и допълнителни придобивки от кошницата. Счита, че горепосоченото поведение на работодателя се дължало на развилото се съдебно производство, завършило с отмяна на дисциплинарното уволнение. Според жалбоподателката тези обстоятелства се включват в защитения признак „личното положение“ и същата била третирана по различен начин в сравнение с останалите служители, тъй като е възстановена на работа след дисциплинарното уволнение. Допълнително развива за неизпълнение на задължението по чл. 13, ал. 1 и чл. 14, ал. 1 и ал. 2 ЗЗДискр.

Приложен е трудов договор № 1167/24.11.2015 г., според който Д. Г. К. заемала длъжността „Специалист доставки“ при работодателя „Луфтханза техник София“ ООД, с място на работа в помещенията на дружеството в [населено място]. Уговорено е месечно основно трудово възнаграждение в размер на 2133,58 лева, което съгласно чл. 6, ал. 4 от договора може по инициатива на работодателя да се преразгледа веднъж годишно, като се вземат предвид резултатите от положената работа. Съгласно чл. 6, ал. 5 от договора при добро изпълнение на трудовите задължения и по преценка на работодателя, на служителя се предоставят еднократно допълнителни възнаграждения – премии.

Представена е длъжностна характеристика за заеманата длъжност „специалист доставки“.

Приложена е Заповед № 52/26.02.2019 г. на ръководителя „Луфтханза техник София“ ООД, с която на Д. Г. К. е наложено наказание „дисциплинарно уволнение“, което е отменено с решение от 05.03.2012 г. по гр. д. № 13993/2019 г. на СРС, потвърдено с решение № 3824/15.12.2022 г. по в. гр. д. № 6233/2021 г. по описа на СГС.

Издадена е Заповед № 155/18.07.2023 г. на ръководителя „Луфтханза техник София“ ООД, с която Д. Г. К. е възстановена на работа във връзка с поставения съдебен акт. Същата е връчена на 19.07.2023 г.

Приложено е копие от трудовата книжка на Д. Г. К., където е отразена, че от 01.07.2017 г. до 26.2019 г., когато е наложено незаконното дисциплинарно наказание, основното трудово възнаграждение е 2552,29 лева, който размер е същият към датата на възстановяване на работа - 19.07.2023 г. Приложен е фиш за заплата за м. септември 2023 г., според който основната заплата е 2552,29 лева и начислено допълнително възнаграждение от 321,59 лева за трудов стаж (21 г., 6 м. и 24 дни)

Към жалбата е приложен имейл от 15.09.2023 г., подаден от жалбоподателката, с който същата се оплаква пред работодателя от прекия си ръководител С. П.. В сигнала се посочва за липсата на достъп да се пише във файлове и да се създават такива в директорията на звено „Стратегическо закупуване“. Приложен е имейл, с който жалбоподателката поддържа за осигурен достъп само за „четене“. Наличен е отговор от 27.09.2023 г. на В. В., с който се посочва, че е осигурен достъп, както и възможност за запазване и редактиране на файлове в директориите, а за запаметяване на файловете следвало да се обърне към други служители. Отражено е, че решението се основава на представянето в периода преди уволнението и последващото възстановяване на работа, като има възможност да промени това.

Към жалбата е приложено заявление вх. № 99/01.08.2023 г. на Д. Г. К. до отдел „Човешки ресурси“ на „Луфтханза техник София“ ООД, с което е поискано актуализиране на трудовото възнаграждение, съобразно трудовия стаж и увеличението в компанията. Направено е искане за компенсирание за лишената възможност от получаване на ваучери за храна за времето, през което е била незаконно уволнена. Също така е поискано възстановяване ползването на кошницата с допълнителни придобивки, съобразно общия трудов стаж, направен с периода на незаконното уволнение. Направени са и други искания, свързани с предоставяне на документи, актуализиране на отпуск и други.

С писмо изх. № 325/09.08.2025 г. на „Луфтханза техник София“ ООД е отговорено отрицателно на исканията на Д. Г. К.. Посочено е, че трудовият стаж за времето на незаконното уволнение до датата на възстановяване е добавен към общия трудов стаж и брутното трудово възнаграждение е съответно адаптирано. Посочено е още, че възстановяването се извършва при условията преди незаконното уволнение и възнаграждението към момента не подлежи на допълнително актуализиране, съгласно вътрешните правила. Преглед на възнагражденията се прави веднъж на година и е базиран на индивидуалното професионално представяне. Допълнително се сочи, че ваучерите за храна са вид придобивка, свързана с полагания труд, за задоволяване на социално – битови нужди и съответно са дължими само по времето на ефективното съществуване на трудовото правоотношение. Жалбоподателката е уведомена, че регламентът за ползване на Кошницата с допълнителни придобивки е вътрешна политика на компанията и е изцяло в прерогативите на работодателя да определя правилата за ползването ѝ. Посочено е, че за ползването ѝ, ще се зачита само и единствено трудовия стаж, натрупан ефективно в компанията, извън периода от датата на признатото за незаконно уволнение до датата на възстановяване на работа.

Подадено е заявление от 24.08.2023 г. на Д. Г. К. до „Луфтханза техник София“ ООД, с което е поискано ползването на хибриден модел на работа, а именно комбиниране на работа от офис и работа от разстояние. Отново е поискано актуализиране на трудовото възнаграждение и ползване на Кошницата с допълнителни придобивки.

С писмо изх. № 367/14.09.2025 г. на „Луфтханза техник София“ ООД е отговорено на исканията

на Д. Г. К.. Същата е информира, че съгласно Политиката за хибриден модел на работа следва заявките за работа от разстояние да се отправят към прекия ръководител, като в тях се посочва конкретен ден за работа. Прекият ръководител решава дали това е възможно, като отчита капацитета, срещите на екипа, задачите за изпълнение, начина на работа и лични качества на служителите (способност за добро организиране, самодисциплина, планиране на работните задължения, спазване на срокове и др.). Посочено е, че прекият ръководител може да одобри или отхвърли заявката, съобразно своята преценка. Отражено е още, че трудовият стаж за времето на незаконното уволнение е добавен към общия трудов стаж и брутното трудово възнаграждение адаптирано. Жалбоподателката е уведомена за липсата на практика за увеличение на заплатата във връзка с настъпили инфлационни процеси, като преглед на възнагражденията се прави веднъж годишно и е базиран на индивидуалното професионално представяне. По отношение на ползването на Кошницата с допълнителни придобивки, е посочено работодателят определя правилата за това и според същите се зачита само и единствено ефективния стаж, натрупан в компанията.

С разпореждане № 717/20.10.2023 г. на председателя на КЗД е образувана преписка № 259/2023 г. пред административния орган, която е разпределена за разглеждане на разширен петчленен заседателен състав във връзка с оплакванията за дискриминация по признаци „лично положение“, „обществено положение“ и образование“.

С писмо изх. № 16-20-963/01.12.2023 г. на КЗД е дадена възможност на „Луфтханза техник София“ ООД да изрази становище по жалбата. Дадени са указания за предоставяне на информация за следното: 1. Реда и начина, по които се изплаща допълнителното трудово възнаграждение (допълнителни придобивки); 2. Извършена ли е актуализация на трудовото възнаграждение на жалбоподателката от момента на възстановяването ѝ на работа; 3. Справка за изплатени суми за допълнително трудово възнаграждение и допълнителни придобивки на служителите в отдела/звеното, където работи Д. К.; 4. Разрешено ли е на жалбоподателката ползването на хибриден модел на работа, а ако не е – да се посочат причините за това; 5. Да се предоставят Вътрешните правила за работната заплата.

Подадена е молба вх. № 44-00-4332/12.12.2023 г. от Д. К., с която се информира КЗД за нововъзникнали обстоятелства, а именно наложено дисциплинарно уволнение. Приложени са покана за предоставяне на обяснения и Заповед № 267/25.10.2023 г. за налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“.

„Луфтханза техник София“ ООД се е възползвало от правото да подаде становище вх. № 16-20-1001/13.12.2023 г., с което се оспорва жалбата. Поддържа за липсата на неблагоприятно третиране и отрицателно поведение спрямо жалбоподателката, основано на защитими признаци. Твърди, че в чл. 2.3 и раздели V и VIII от Правилника за работната заплата са заложили правилата за изменение на работната заплата, при което са създадени равни възможности на служителите в зависимост от техните постижения, лични качества и резултатите от работата. Пояснява за дискрецията на работодателя да актуализира или не основното трудово възнаграждение въз основа на атестация и способността за изпълнение на трудовите задължения. Твърди за актуализиране на допълнителното трудово възнаграждение съобразно трудовия стаж през времето на незаконното уволнение. Разяснява за правилата относно Кошницата за допълнителни придобивки („Б. баскет“), според които работодателят е изградил едностранен механизъм за допълнително поощрение въз основа на ефективния трудов стаж в компанията. Пояснява за правилата, отнасящи се за хибридният модел на работа, според които са въведени изисквания за служителите, на които трябва да отговарят, а именно да имат положителна предварителна оценка от прекия ръководител за начина на работа и личните качества (способност за добро

организиране, самодисциплина, планиране на работните задължения, спазване на срокове и др.). В тази връзка се посочва, че работодателят си е запазил правото на преценка за организиране оптимално работния процес, при което решението на работодателя за хибридният модел на работа за съответния служител е по целесъобразност. Твърди се, че Д. К. е подала четири заявки за работа при хибриден модел, които са отказани, тъй като по отношение на жалбоподателката липсва самодисциплина за спазване на работното време, поради което впоследствие наложено дисциплинарно наказание „Уволнение“.

Приложена е справка (л. 79 от делото) за изплатени допълнителни трудови възнаграждения и допълнителни придобивки за периода от м. юли 2023 г. до м. ноември 2023 г., отнасящи се за жалбоподателката и други служители, заемащи длъжността „специалист доставки“ и други длъжности. От същата се установява, че на всички служители е начислявано допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж (клас прослужено време), като за жалбоподателката е 12,6 %. Допълнително се установява, че за този период не всички служители са получавали допълнителни придобивки, включително служители на длъжността „специалист доставки“.

Представен е Правилник за организация на работната заплата, според който за придобит трудов стаж и професионален опит на служителите се заплаща допълнително трудово възнаграждение 0,6% върху основната работна заплата. В раздел VIII от правилника е регламентиран редът и начинът за определяне и изменение на работната заплата, според който работодателят предлага оферта на преминалите успешно атестация за конкретната длъжност, в която включва отразяване размера на брутната работна заплата, включваща основната работна заплата и допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, както и придобивките, на които лицето има право, според заеманата длъжност. След приемане на офертата от страна на служителя, се изготвя индивидуален трудов договор или допълнително споразумение към вече сключения трудов договор.

Към становището е приложена още Политика на хибриден модел на работа, регламентираща възможността за изпълнение на служебни задължения от офиса или от разстояние. Отразено е, че това е една доброволна възможност както за служителя, така и за работодателя, като никой не е длъжен да използва този вариант, ако изрично не желае. Според т. 3 за допустимостта на хибридният модел е необходима положителна предварителна оценка (неформална) от прекия ръководител относно начина на работа и лични качества – способност за добро организиране, планиране на работни задължения, спазване на срокове, самодисциплина, гъвкавост, дух на сътрудничество. Според т. 5 служителят трябва да отправи заявка към прекия си ръководител за работа от разстояние в конкретен ден посредством електронна форма, достъпна на съответната платформа. След това прекият ръководител решава дали това е възможно, отчитайки капацитета, срещите на екипа и другите задачи, които трябва да бъдат изпълнени. Накрая прекият ръководител одобрява или отхвърля молбата чрез електронната форма.

Приложена е извадка от електронната платформа, от която е видно, че Д. К. е направила 4 искания за работа от разстояние, които са отхвърлени с мотива, че същата е наскоро възстановена в екипа и не е позната на настоящия ръководител, като все още не е доказана самодисциплина и спазване на работното време.

Подадена е молба вх. № 44-00-1041/19.03.2024 г. от Д. К., с която пред КЗД се правят оплаквания за преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. от страна на работодателя, тъй като е извършено дисциплинарно уволнение.

По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр. и е предоставена възможност на страните да се запознаят със събраните материали, както и да посочат други

доказателства, каквито намират за нужни. На основание чл. 60, ал. 1 ЗЗДискр. е изготвен доклад – заключение от докладчика, който е предоставен на председателя на състава.

С молба вх. № 44-00-2168/24.06.2024 г. на Д. К. са направени доказателствени искания: 1. Да се изиска информация за основното трудово задължение на жалбоподателката и служители на сходна длъжност, получавана за периода от 26.02.2019 г. до 03.11.2023 г.; 2. Да се изиска информация за обема и какви придобивки включва „Кошницата с допълнителни придобивки“ за жалбоподателката и служители на сходна длъжност, получавана за периода от 26.02.2019 г. до 03.11.2023 г.; 3. Информация за наличието на откази за ползване на хибриден модел на работа по отношение на служителите, заемащи длъжност, която е сходна на жалбоподателката, за периода от 26.02.2019 г. до 03.11.2023 г.; 4. Информация дали други служители в екипа на Д. К. са имали същия достъп като нея до папки, файлове и директории; 5. Да се изиска разменена кореспонденция между жалбоподателката, С. П., В. В. и Р. И.; 6. Да се изиска приложения № 1 към Политика за хибридният модел на работа и Правилника за организация на работната заплата; 7. Да се изискат Правилата за ползване на хибриден модел на работа за екипа, където е работила жалбоподателката.

На 26.06.2024 г. е проведено открито заседание, на което са приети докладът – заключение по чл. 60, ал. 1 ЗЗДискр. и писмените доказателства, намиращи се по преписката. Дадена е възможност на „Луфтханза техник София“ ООД да изрази становище по исканията на жалбоподателката.

„Луфтханза техник София“ ООД е депозирила становище вх. 3 16-20-568/17.07.2024 г., с което се представя кореспонденция, водена между жалбоподателката и други служители по повод достъпа на първата до работните директории. От същата лични за наличието на спор дали е осигурен необходимият достъп за изпълнение на служебните задължения.

С решение № 313/17.10.2024 г. на КЗД са уважени направените с молба от 24.06.2024 г. на Д. К. искания за следното: 1. За изискване на информация за обема и какви придобивки включва „Кошницата с допълнителни придобивки“ за жалбоподателката и служители на сходна длъжност, получавани за периода от 26.02.2019 г. до 03.11.2023 г. и 2. Да се изиска информация за основното трудово задължение на жалбоподателката и служители на сходна длъжност, получавана за периода от 26.02.2019 г. до 03.11.2023 г. Останалите доказателствени искания, направени с молба вх. № 44-00-2168/24.06.2024 г., са отхвърлени.

По преписката е приложен списък на служителите, заемащи съответните длъжности в екипа, отнасящ се за доставки на материали, в който допълнително е налице отразяване на получаваната основна заплата.

Приложен е списък на служителите, получавали допълнителни придобивки, за което са отразен стойността им и датата на получаване. Отражено е, че през м. август 2023 г. жалбоподателката е получила допълнителни придобивки на стойност 330 лева (точки), каквато стойност са получавали и други служители през почти същото време (м. юли и м. август 2023 г.).

Налични са Правила за ползване на „Кошницата с допълнителни придобивки“, според които същите са приложими за служители с над 2 години стаж в компанията, като 1 точка се равнява на 1 лева. Получаваните точки са следните: 330 точки при ≥ 2 години, 660 точки при ≥ 5 години; 990 точки при ≥ 7 години и 990 точки + 2 дни допълнителен платен отпуск при ≥ 10 години. Кошницата с придобивки е за следните категории; 1. Обучение и личностно развитие; 2. Почивка; 3. Спорт и хоби; 4. Транспорт; 5. Култура и спортни събития и 6. Здравна грижа.

На 06.11.2024 г. е проведено открито заседание, на което са приети писмените доказателства, свързани с изисканата информация за „Кошницата с допълнителни придобивки“ и основната работна заплата.

Последвало е издаване на оспорваното Решение № 94 от 13.03.2025 г. по преписка № 259 по

описа за 2023 г. на Комисията за защита от дискриминация, Петчленен заседателен състав, с което е установено, че по отношение на Д. Г. К. от страна на „Луфтханза техник София“ ООД не е осъществена дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. по признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „образование“ и нарушение на чл. 13 и чл. 14 ЗЗДискр., за което е отхвърлена жалбата и допълнението към нея, подадени от Д. Г. К..

Органът е отхвърлил оплакванията за преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., приемайки, че жалбата е подадена на 13.10.2023 г., уволнението е извършено на 25.10.2023 г., а работодателят е уведомен на 01.12.2023 г. за образуваното производство пред КЗД, т. е. дисциплинарното наказание не е наложено по повод подадената жалба пред КЗД.

Отхвърлени са оплакванията за нарушение на чл. 13 ЗЗДискр., тъй като не се установява друг служител да разполага със същия достъп като жалбоподателката. При определяне на достъпа и правата на жалбоподателката, същите са съобразени с възложените задачи. Допълнително на жалбоподателката са предоставени технически и оперативни средства, необходими за изпълнение на трудовите задължения. Дадена е възможност да запазва и редактира документи в директориите, а при необходимост от запаметяване на файлове, е предоставена възможност да се обръща към други служители.

Отхвърлени са оплакванията за нарушение на чл. 14 ЗЗДискр., тъй като за всички служители били създадени еднакви правила за изменение на основното трудово възнаграждение. Прието е, че веднъж годишно подлежи на преразглеждане трудовото възнаграждение, но работодателят е запазил своята дискреция за промяната му, отчитайки проведената атестация и способности за изпълнение на служебни задължения, като за работодателя липсвало задължение за това кога и с каква честота да актуализира заплатата. Уточнява се, че след възстановяването на работа, жалбоподателката е работила по – малко от 4 месеца, през който период работодателят не е преразглеждал нейното възнаграждение и на други служители. Прието е, че трудовият стаж през времето на незаконното уволнение е взет при формиране на допълнителното трудово възнаграждение.

Органът е приел, че жалбоподателката е направила четири заявки за работа от разстояние, но същите са отхвърлени от работодателя с мотиви, отнасящ се за липсата на самодисциплина по отношение спазването на работното време. В тази връзка посочва, че Политиката за хибриден модел на работа съдържа правила, които дават възможност на прекия ръководител да извършва едностранна преценка за тези обстоятелства, което в подкрепа на разбирането, че работодателят организира работния процес.

Според органа допълнителните придобивки се получават на база ефективния и реален стаж в дружеството, а не с оглед заеманата позиция или други критерии, свързани със защитени признаци. Уточнява се, че самата жалбоподателка е ползвала такива придобивки.

В тази връзка е прието, че не е доказано оплакването за извършена дискриминация на основата на признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „образование“ и нарушение на чл. 13 и чл. 14 ЗЗДискр.

В съдебно заседание е приложено невлязло в сила Решение по гр. д. № 66935 по описа за 2023 г. на СРС, с което е отхвърлен искът на Д. Г. К. срещу „Луфтханза техник София“ ООД за отмяна на дисциплинарното уволнение.

По делото е изслушано и прието заключение на съдебно – счетоводна експертиза, което съдът напълно кредитира, тъй като е обосновано, задълбочено и логично.

Заключението дава информация за получаваната основна заплата за период от м. юли 2023 г. до м. октомври 2023 г. на петима служители, заемащи длъжността „специалист доставки“, сред които е жалбоподателката Д. К.. От същото се установява, че на жалбоподателката и на останалите

четирима служители (А. М., И. В., М. М. и Е. Чифлишка) не е повишаваната основната заплата за обсъждания период, т. е. техните заплати са били константни за този период. Допълнително се налага извод, че заплата на жалбоподателката е най – ниска в сравнение с останалите четирима служители, заемащи същата длъжност.

Със заключението е дадена информация за класа прослужено време на петимата служители, заемащи длъжността „специалист доставки“, сред които е жалбоподателката Д. К..

От заключението на експертизата става ясно, че за периода от 26.02.2019 г. до 03.11.2023 г. не е променяно основното трудово възнаграждение на Д. К., като за останалите служители на същата длъжност е налице промяна през този период (А. М. – 1390 лева, И. В. – 335,82 лева, М. М. – 363,41 лева и Е. Чифлишка – 293,34 лева). Експертът дава информация, че промяна обикновено е била извършвана през месец февруари.

От заключението на експертизата става ясно, че ефективният трудов стаж на Д. К. е 3 г., 6 м. и 21 дни, при което е получила 330 точки (лева), изразходени за транспорт през м. август 2023 г. Дава информация, че двама служители (М. М. и Е. Чифлишка) нямат ефективен стаж повече от две години, при което не са получавани допълнителни придобивки. За служителката А. М. се посочва, че е получила 990 точки, използвани за почивка, тъй като има ефективен стаж повече от 10 години. По отношение на служителката И. В. съдът намира, че е допусната техническа грешка относно полагаемите допълнителни придобивки (записано е 0 точки, въпреки че има стаж повече от две години).

В съдебно заседание се уточнява, че общият трудов стаж на Д. К. е 21 г., 8 м и 29 дни, който не включва само този в „Луфтханза техник София“ ООД, а и при други работодатели.

При така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

Жалбата срещу решението на КЗД е подадена в срока по чл. 68, ал. 1 ЗЗДискр., срещу подлежащ на оспорване индивидуален административен акт, от активно легитимирано лице, адресат на акта, чиято правна сфера той неблагоприятно засяга, поради което е процесуално допустима.

Според чл. 146, вр. чл. 168 АПК съдът следва да провери актът издаден ли е от компетентен орган и в предписаната от закона форма, спазени ли са материалноправните и процесуалноправните разпоредби и съобразен ли е с целта на закона. При проверката съдът не е обвързан от основанията, въведени от оспорващия, нито от неговото искане.

Разгледани по същество, жалбата е неоснователна по следните съображения:

Обжалваното решение е издадено от компетентен колективен орган по чл. 40, ал. 1, вр., чл. 48, ал. 3, вр. ал. 2, т. 3 ЗЗДискр. и в пределите на неговата власт по чл. 65, т. 5 ЗЗДискр.

Съгласно чл. 64, ал. 1 ЗЗДискр. решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него. В случая оспореното решение е подписано от всички членове на състава със „за“, поради което безспорно е формирано мнозинство и решението е валидно взето. В тази връзка не е налице отменителното основание по чл. 146, т. 1 АПК.

Оспореното решение на КЗД е издадено в съответствие със законовите изисквания относно формата и съдържанието му по чл. 66, т. 1 - 4 ЗЗДискр. Мотивите на административния орган са изложени подробно, които съдържат фактическите и правните основания за издаването на оспорвания акт.

При постановяване на оспорваното решение не са допуснати съществени процесуални нарушения. Не се установи да са допуснати такива процесуални нарушения, които да са нарушили или ограничили правото на защита на жалбоподателите, нито да обосноват извод, че ако административният орган не ги е допуснал, би достигнал до различен правен извод в крайния си акт.

Неоснователни са оплакванията за допуснато съществено нарушение на съдопроизводствените правила, обосновани с разбирането, че не са обсъдени всички доказателства и релевантни факти, както и въведените с жалбата твърдения. Производството пред КЗД има състезателен характер и всяка страна следва да установи съществуването на изложените от нея факти, за което страните са представили доказателства, а органът е обсъдил всичките, като извел правилна фактическа обстановка.

Събрани са всички необходими доказателства и са изяснени всички факти и обстоятелства по случая, поради което правилно е установена фактическата обстановка. Органът е пропуснал да установи дали основните заплати на жалбоподателката и другите служители в нейния отдел, заемащи сходна длъжност, са променени. Също така не е извършил сравнение на основните заплати за периода след възстановяване на работа във връзка с оплакванията на жалбоподателката, както и погрешно е приел, че жалбата е подадена на 13.10.2023 г. Тези процесуални нарушения не са съществени, тъй като пропуснатите обстоятелства са изяснени в съдебното производство и същите не водят до извод за различно приложение на материалния закон, т. е. процесуалното нарушение не би довело до различен правен извод, за което ще се изложат по – долу съображения.

Приложен е правилно материалният закон.

С допълнение към жалбата пред органа се правят допълнителни оплаквания за осъществено от „Луфтханза техник София“ ООД спрямо жалбоподателката преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр.

Според § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. „преследване“ е: а) по - неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация; б) по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действия за защита от дискриминация; в) по-неблагоприятно третиране на лице, отказало да дискриминира.

В случая се твърди, че жалбоподателката е повторно дисциплинарно уволнена заради подадената жалба пред КЗД, т. е. поддържа се приложението на § 1, т. 3, б. „а“ от ДР на ЗЗДискр., отнасящо се за по - неблагоприятно третиране на лице, което е предприело действие за защита от дискриминация. Органът погрешно е приел, че жалбата пред него е депозирана на 13.10.2023 г., тъй като това е сторено преди това на 05.10.2023г. Касае се за техническа грешка, която е ирелевантна за приложението на материалния закон. Разпоредбата на § 1, т. 3, б. „а“ от ДР на ЗЗДискр. налага изискване за знание на лицето, осъществяващо преследване, че е предприета или ще се предприема защита. Това е така, тъй като именно заради търсената защита се предприема преследване. В случая твърдяното от жалбоподателката неблагоприятно третиране (наложено дисциплинарно наказание „уволнение“) е от 01.12.2023 г., когато е издадена уволнителната заповед, а работодателят „Луфтханза техник София“ ООД е информиран с писмо изх. № 16-20-963/01.12.2023 г. за образуваното производство пред КЗД. Уволнението е предприето преди работодателят да бъде информиран за търсената от жалбоподателката защита от дискриминация. Това означава, че липсва знание или предположение за търсена защита пред КЗД, което изключва приложението на преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. Допълнително следва да се посочи, че дори наличието на знание за предприета защита не означава автоматично, че е налице преследване. В случая твърдяното от жалбоподателката неблагоприятно третиране (наложено дисциплинарно наказание „уволнение“) е обосновано с уволнителната заповед, като преди това е дадена възможност за даване на обяснения във връзка с неспазване на работното време, т. е. касае се за акт на работодателя, основаващ се на факти, стоящи извън обстоятелство, че е търсена защита пред КЗД.

Другите оплаквания (първоначални) пред КЗД се свеждат за извършена дискриминация по признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „образование“, за което са въведени твърдения за неравното третиране на жалбоподателката на работното място, тъй като е възстановена на работа след незаконно дисциплинарно уволнение. Допълнително са въведени твърдения за нарушение на чл. 13 и чл. 14 ЗЗДискр.

Съгласно 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.

В чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. са посочени признаците, спрямо които се разпростира законовата забрана за дискриминация, включително и процесните признаци „лично положение“, „обществено положение“ и „образование“. Признакът „лично положение“, за разлика от другите защитени признаци, няма еднозначно, изначално прието и обективно съдържание. Това налага за всеки случай установяване и доказване на значим, обективен за личността белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния обхват на закона и абсолютната забрана за дискриминация. В случая признатото за незаконно уволнение и възстановяването на работа придават обективен белег на жалбоподателката, който се свързва със защитения признак „лично положение“. Останалите признаци „обществено положение“ и „образование“ са неотносими спрямо оплакванията в жалбата пред органа, тъй като никъде не се твърди, че заради притежавано определено образование е извършено неблагоприятно третиране или последното да се дължи на заемано определено положение/място в структурата на даден социум. По тази причина следва да се разгледа единствено признака „лично положение“.

Според чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр. работодателят осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

Съгласно чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, а според ал. 3 на същия член критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. Горното налага извод, че нормата на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. следва да се прилага при съобразяване на ал. 3.

За да е налице проява на дискриминация, изразяваща се в нарушение на чл. 13, ал. 1 и чл. 14, ал. 1, вр. ал. 3 ЗЗДискр., е необходимо да бъде установено неблагоприятно третиране, защитен признак, причинна връзка между спорното третиране и съответния защитен признак, т. е. да са налице елементите от обективна и субективна страна. Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 ЗЗДискр. В този смисъл не е достатъчно да се установи по - неблагоприятно третиране на определен кръг лица в конкретен случай, а е необходимо да се докаже още, че това третиране е извършено съзнателно по някои от признаците, очертани в чл. 4 ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, като при всички случаи следва да се изразява в някой признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Според § 1, т. 7 от 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.

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. ЗЗДискр цели установяване и отстраняване на всяко неравностойно третиране според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, какъвто е признакът „лично положение“. Неправомерният диференциран подход към дадено лице трябва да е обвързан от признак по чл. 4 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 съзнателно по някой от признаците, очертани в чл. 4 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.

В Глава втора от ЗЗДискр е уредена защитата от дискриминация при упражняване правото на труд, като в чл. 14 от него е уредено задължение на работодателя да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоеен труд. Критериите за равенство на трудовото възнаграждение според чл. 243, ал. 1 КТ са два: за еднакъв труд и за равностоеен труд. Под еднакъв труд се разбира трудът полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила (еднаква квалификация, умения, сръчност, способности и сила), т.е. за еднаква работа по характер, еднакво количество и качество на изразходваната работна сила заплащането не следва да е различно. Равностоеен труд е трудът с различен характер, но със същата цена на работната сила, т. е. труд, който въпреки различния си характер, струва колкото трудът от друг характер, независимо от кого го полага, като равностойността се определя от равната квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила и производителността ѝ.

В конкретния случай работодателят е предвидил възможност веднъж годишно за повишаване на основната работна заплата на всеки служител, което се извършва на база качествено изпълнение на служебните задължения, т. е. въз основа на дадена оценка трудовото изпълнение. По тази причина за прилагане разпоредбата на чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр. е от значение да се установи наличието или липсата на дискриминационни по своя характер критерии за оценка на трудовото изпълнение и оценка на труда при определяне на възнаграждението, които да водят до нарушаване на принципа за равенство във възнаграждението по смисъла на чл. 14, ал. 1.

В случая жалбоподателката е с най – ниска заплата и само нейната заплата не е повишавана за периода от 26.02.2019 г. (датата на незаконното уволнение) до 03.11.2023 г., но за периода след възстановяването ѝ (от м. юли 2023 г. до м. октомври 2023 г.) на нито един служител не е повишавана основната работна заплата.

Съдът намира, че през периода на незаконното уволнение до възстановяването на работа (от 26.02.2019 г. до м. юли 2023 г.) няма как да се извърши промяна на основната ѝ работната заплата, доколкото е било прекратено трудовото правоотношение и спорът е бил отнесен пред съда. По тази причина е от значение периодът след възстановяване на работа (м. юли 2023 г.) до момента на второто уволнение (в случая малко след него – м. ноември 2023 г.). Обаче преди възстановяването на работа на жалбоподателката, е извършено повишение на заплатите на другите служители. Това означава, че по – благоприятното третиране на другите служители е извършено преди придобиване на признака „лично положение“ от жалбоподателката, свързан с признаване за незаконно първото уволнение и възстановяването на работа, т. е. не може да се говори за по – благоприятно, базиран на някакъв признак.

Вярно, че през периода след възстановяването на работа не е повишена основната заплата на жалбоподателката, но това през този период не е извършено и спрямо другите служители, т. е. за този период липсва неравно третиране. Повишаване заплатата на други служители не е основание за повишаване заплата на конкретен служител, тъй като това зависи от оценката на работодателя по отношение изпълнението на служебните задължения – арг. чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр. В случая не се установяват критерии за оценка на трудовото изпълнение при определяне на трудовите възнаграждения, които да се основават на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Самото притежание на признака „лично положение“ не е основание да се приеме, че отказът за повишение на заплатата се базира на него. За работодателя липсва задължение за повишаване на заплатите, което личи и от вътрешните правила, където е посочено, че се касае за преценка на работодателя според представянето на съответния служител. В тази преценка не са включени стажа и образованието (първото има значение единствено за допълнителното трудово възнаграждение). Още повече, че според вещото лице преценката за незадължителната актуализация на заплатите обичайно е извършвана през месец февруари, а жалбоподателката след възстановяването ѝ на работа не е работила през този месец (същата е работила от м. юли 2023 г. до м. октомври 2023 г.). Не е доказано каквото и да е поведение на заинтересованата страна, основано на някой от защитените признаци, а съгласно чл. 9 ЗЗДискр това е в тежест на страната, която твърди, че е потърпевша от дискриминационно третиране. Горното дава основание, че действията на работодателя не са свързани с някой от защитените признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Липсва неблагоприятно третиране на жалбоподателката по отношение на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж, тъй като работодателят е съобразил стажът през времето на незаконното уволнение, за което е актуализирал обсъжданото възнаграждение.

Липсва неблагоприятно третиране на жалбоподателката по отношение на ползването на „Кошницата с допълнителни придобивки“. Работодателят ясно е определил правилата за ползване на този вид стимули, които са по едностранната преценка на работодателя и нямат договорен характер. В тази връзка е в правото на работодателя да включва правила, според които да поставя изискване за притежание за „ефективен трудов стаж“, за да се ползва даден вид и количество придобивки. В. от работодателя „ефективен трудов стаж“ не следва да се бърка със законово регламентирания стаж през времето на незаконно уволнение. Единствено работодателят разполага с правото да прецени дали да въведе система за допълнителни придобивки и единствено той определя правилата за ползването им. Дори същият има право да тълкува своите едностранно въведени правила, включително какво се има предвид под различни понятия като „ефективен трудов стаж“ в компанията.

Не се констатира различно (неравно) прилагане на правилата за ползване на „Кошницата с допълнителни придобивки“ по отношение на жалбоподателката. В тази връзка ефективният трудов стаж на Д. К. е 3 г., 6 м. и 21 дни, при което е получила 330 точки (лева), изразходени за транспорт през м. август 2023 г. Размерът на получените допълнителни придобивки съответства на правилата за ползването им (1 точка е равна на 1 лева, като се получават 330 точки при ≥ 2 години, а следващият брой точки изисква повече от 5 години стаж при работодателя, какъвто не притежава жалбоподателката).

Действително съгласно чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр. работодателят има задължение да осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. Преценката за спазване на това задължение следва да се прави въз основа на работодателятска власт и правото на преценка на работодателя за начина на организиране на работния процес.

В случая за ползването на „хибриден модел на работа“ (съчетание на работа от офис и от

разстояние) са въведени изрични правила, според които прекият началник извършва преценка за качествата на служителя, имащи значение за изпълнение на служебните задължения от разстояние. Тази преценка се извършва на база различни критерии - способност за добро организиране, планиране на работни задължения, спазване на срокове, самодисциплина, гъвкавост и дух на сътрудничество. От приложената извадка на електронната платформа се налага извод, че отказите за ползване на „хибриден модел на работа“ се основат на преценка за липсата на самодисциплина по отношение спазването на работното време (за което впоследствие е издадена уволнителна заповед) и това, че същата не е позната на новия ръководител на екипа, тъй като е била отскоро възстановена на работа. Тази извадка не е оспорена от жалбоподателката и не е опровергана от нея. Това означава, че мотивите за отказа не са свързани със защитения признак „лично положение“, а са въз основа на преценката за спазване на служебните задължения. Разбира се, тази преценка е субективна и може да е погрешна, но това е ирелевантно, тъй като не е от значение дали е правилна, а дали се основава на защитен признак, какъвто не е случаят.

Не се споделят оплакваният за неосигурен достъп на жалбоподателката за изпълнение на служебните задължения. Не се спори, че ѝ са предоставена технически средства и програми за изпълнение на служебните задължения. Оплакването е във връзка с обема на осигурения достъп на жалбоподателката до съответните директории и възможността за промяна на съответните файлове. Това не е свързано с условията на труд по чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр, а с въведените изисквания при изпълнение на служебните задължения. Работодателят притежава оперативната самостоятелност за организиране на работния процес, при което е негова преценката целесъобразно и ефективно изпълнение на дейността на определен служител. В тази връзка същият по собствена преценка може да въведе различни изисквания за изпълнение на служебните задължения от служители на една и същата длъжност (напр. да предостави на служители с еднаква длъжност различни марки автомобили, офис техника, софтуерни продукти и т. н., които да се отклоняват в качествено отношение). Същото се отнася и до определянето на нива за достъп и възможност за опериране в съответните софтуерни продукти. По тези съображения направените оплаквания за „ограничения достъп до директории“ не представлява условие на труд по смисъла на чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр, при което е безпредметно да се обсъжда съответния „достъп“ на други служители.

С оспорваното решение не е нарушена и целта на закона, тъй като търсената защита се дава само при нарушение на антидискриминационното законодателство, а такова нарушение липсва.

Горното води до извод за законосъобразност на издадения административен акт, поради което на основание чл. 172, ал. 2, предл. последно АПК оспорването следва да се отхвърли.

По разноските:

С оглед изхода на делото и на основание чл. 143, ал. 3 и ал. 4 АПК следва да се заплати направените разноски от ответника и заинтересованата страна. В случая ответната страна с молба от 13.05.2025 г. претендира разноски, които са в размер на 100 лева за юрисконсултско възнаграждение, което е съответно на чл. 24 от Наредбата за заплащане на правната помощ, вр. чл. 37 ЗПрП.

Заинтересованата страна представя фактура и платежно нареждане, от които става ясно, че е заплатен адвокатски хонорар в размер на 1 500 лева с ДДС. Направено е своевременно възражение за прекомерност на адвокатски хонорар, което съдът намира за неоснователно. В чл. 8, ал. 2, т. 9 от Наредбата за възнагражденията за адвокатска работа е определен минимално адвокатско възнаграждение в размер на 1500 лева за дела по Закона за защита от дискриминация. В случая се претендира хонорар в минимален размер (даже и по – малко, тъй като

заинтересованата страна е регистрирана по ДДС, а минималните адвокатски размери не включват ДДС – арг. пар. 2а от ДР на Наредбата), при което не е налице прекомерност.
По изложените съображения, съдът

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Д. Г. К. срещу Решение № 94 от 13.03.2025 г. по преписка № 259 по описа за 2023 г. на Комисията за защита от дискриминация, Петчленен заседателен състав.

ОСЪЖДА Д. Г. К. да заплати на Комисията за защита от дискриминация сумата от 100 лева, представляваща направени разноски по делото.

ОСЪЖДА Д. Г. К. да заплати на „Луфтханза техник София“ ООД сумата от 1 500 лева, представляваща направени разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен административен съд на Република България в 14 – дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия: