

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 32 състав, в публично заседание на 04.06.2025 г. в следния състав:

при участието на секретаря Спасина Иванова, като разгледа дело номер **4315** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.68, ал.1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗД) във вр. с чл.145 – 178 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК).
Образувано е по жалба на М. Р. Х., председател на „Автономна работническа конфедерация“ (АРК) против решение № 84/05.03.2025г. по преписка № 142/2023г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД). Ответникът в писмено становище излага доводи за неоснователност на жалбата. Заинтересованите страни (ЗС) П. Д. Л., председател на Синдикална секция на „Автономна работническа конфедерация“ при Многопрофилна болница за активно лечение (МБАЛ) „Д-р Иван Селимински - Сливен" АД, МБАЛ "Д-р Иван Селимински - Сливен" АД, Синдикална организация на ФСЗ - КНСБ при МБАЛ "Д-р Иван Селимински - Сливен" АД и Синдикална секция на КТ„Подкрепа" при МБАЛ „Д-р Иван Селимински - Сливен" АД не изразяват становище относно допустимостта и основателността на жалбата.

След като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства, съдът в настоящия състав приема следното от фактическа и правна страна.

Жалбата е допустима, като подадена в законоустановения за това срок от лице, което има правен интерес от оспорването. Разгледана по същество, тя е неоснователна.

Производството пред КЗД е образувано по жалба, с последващи допълнения, подадена от председателя на АРК срещу: директора на МБАЛ; Б. К. - представител на секция на КТ „Подкрепа”; Д. Й. - представител на секция на КНСБ. Заявено е оплакване , че в МБАЛ е подписан колективен трудов договор (КТД) в противоречие с императивните разпоредби на Кодекса на труда (КТ) и, че членове на синдикалната ни структура на АРК са

дискриминирани по признак „синдикално членство“. През 2022 г. председателят на секцията на АРК не е допуснат до преговори за сключване на КТД, а секцията не е вписана като страна при подписване на същия, макар по това време секцията да е съществувала и ръководството на болницата е било уведомено за това по съответния за това законов ред. Пред КЗД била депозирана и жалба с № 44-00-2688/20.08.2024 г., подадена от ЗС П. Л. в качеството ѝ на председател на синдикална секция на АРК при МБАЛ. С молба вх. № 44-00-3375/22.10.2024г. на КЗД (л.197 от делото) тази страна оттеглила жалбата си.

След проведено проучване и открити заседания, КЗД приела за установено, че оплакването за дискриминация е във връзка с твърдения на АРК за нарушения на процеса на колективно договаряне през 2022г., което считат за дискриминационно, като се твърди, че новосъздадената синдикалната секция (СС) на АРК не е била допусната до преговорите за колективно договаряне и сключване на КТД. Посочва се в обстоятелствената част на оспорения акт, че на 04.11.2022 г. била учредена синдикална секция на АРК в МБАЛ, видно от представения протокол, с трима членове. Преговорите за колективно договаряне в МБАЛ започнали преди 27.10.2022 г. Към 06.11.2022 г. ръководството на болницата било информирано за учредяването на синдикална секция на АРК на 04.11.2022 г. На 09.11.2022 г., по време на среща за колективно договаряне ЗС П. Л., председател на синдикалната секция на АРК към болницата присъствала и напуснала срещата поради възраженията, направени от представители на синдиката на КТ „Подкрепа“ и на представителя на синдиката на КНСБ към болницата – ЗС в настоящето производство. С вх. № РД-20-13540/10.11.2022 г. било направено искане от АРК до МБАЛ за присъединяване към преговорите за сключване на КТД. Видно от протокол от 27.10.2022 г. от работна среща за продължаване на преговорите за сключване на КТД в МБАЛ, следващата среща е определено да се състои на 09.11.2022 г. от 11.00 часа. Представен е протокол от последната, видно от който е насрочена среща за подписване на КТД на 21.11.2022 от 10.00 часа (л.15-18).

При така установените обстоятелства КЗД приела от правна страна, че КТД е едно от основните средства, които законодателят е предоставил на синдикалните организации за защита интересите на работниците и служителите - чл. 4, ал. 2 КТ. Като страна по колективния трудов договор - чл. 51а, ал. 1 КТ, именно синдикалната организация е тази, която има право да реши да участва ли в него или да защитава правата на членовете си по друг начин. Колективният трудов договор, съгласно чл. 54, ал. 2 КТ, има срок на действие една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но не повече от две години. В случая искането за включване на СС на АРК е направено след като вече е бил представен за обсъждане проект на КТД; не са ангажирани доказателства за водена кореспонденция с останалите синдикати. Към датата на подаване на искането за присъединяване - 10.11.2022 г., самата СС е била единствено учредена, без към този момент да е имало нейни членове. На преговорите на 09.11.2022 г. се е разразил спор между ЗС П. Л. и представителите на КТ „Подкрепа“ - Б. К. и на КНСБ Д. Й.. Изпълнителният директор на МБАЛ не е се е възпротивил на включването ѝ в тези преговори. Само от волята на синдикалните организации зависи дали и колко от тях ще действат съвместно. Безспорно е, че няма законова пречка за по-късното включване на дадена синдикална организация в преговорите и това би било, от гледна точка на синдикатите, възможност да демонстрират единство и следователно силна позиция в преговорите с работодателя, но дали ще го направят или не, е тяхно право. Работодателят не може да им налага решение.

Посочва се в мотивите на оспорения акт и, че синдикалните организации сезират

работодателя с искане за колективни преговори. Да се вмени отговорност на работодателя да организира съвместното колективно договаряне със всички синдикати би означавало да се наруши основен принцип на синдикалната дейност - нейната свобода, както и да се превърне субективното право на колективно преговаряне в субективно задължение. Задълженията на работодателя са да преговаря, когато е сезиран, и да предостави информация - чл. 52, ал. 1 КТ. Принципът на равно третиране на синдикалните организации не може да се прилага за сметка на свободната преценка да се упражни или не едно субективно право. Противното би означавало работодателят, вместо синдикалната организация, да прецени, че чрез участие в колективното преговаряне интересите на синдикалните членове биха били по-ефективно защитени. Нещо, което изцяло обезсмисля функциите на всяка от страните и целта на договарянето. Правото на провеждане на колективно действие е с цел защита на работниците, служителите в дадено предприятие с цел договаряне на по-добри условия на труд. Евентуално неизпълнение от страна на работодателя на неговите задължения по КТ спрямо синдикална организация или нейно подразделение, като липса на преговори и неподписване на КТД със съответната секция към АРК, същото следва да се санкционира по реда на КТ от специализирани органи. Сами по себе си твърденията за нарушения по КТ от страна на работодателя не водят до извод за наличие на дискриминация в нарушение на чл. 4, ал.2 от ЗЗД. В производствата за защита от дискриминация се прилагат специални правила за разпределяне на доказателствената тежест, установени в разпоредбата на чл.9 от ЗЗД. Достатъчно е пострадалият да представи факти за *prima facie* дискриминация, които на пръв поглед и пръв прочит дават основание за сформирание на предположение, че вероятно е извършена дискриминация. Специалното правило за размястване на доказателствената тежест при дела за дискриминация е било тълкувано в редица решения на Съда на Европейския съюз по дела за дискриминация по пол, като изискващо от жертвата да докаже факти, от които може да се направи само предположение, че е налице дискриминация, след което ответната страна трябва да обясни и да докаже, че не е нарушила принципа за равенство в третирането, т. е., че е действала разумно и оправдано и че наличието на защитения признак у жертвата няма връзка с по-неблагоприятното третиране. Този стандарт на облекчена доказателствена тежест е приложим и по отношение на дела за дискриминация, не само по пол, но и по други признаци.

ЗЗД приела, че в случая не се установява поведение от страна на представляващия работодателя, което да индикира и да се обективира като негов отказ от колективно преговаряне с новосъздадената синдикална структура, а от там и да сформира и евентуална индиция за дискриминация. В националното ни законодателството не се съдържа регламентация на реда, процедурата и организацията на колективното преговаряне. Те са оставени на преценката на участващите в преговорите страни. Работодателят като страна в колективното договаряне, е имал правната възможност да настоява за включване на СС на АРК в преговорния процес, но това не следва да се разглежда като негово задължение, а като възможност.

Посочва се в мотивите на оспорения акт и, че съгласно чл.4, ал.1 ЗЗД всички правни субекти следва да се въздържат от поведение, което представлява пряка или непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от същия нормативен акт. На основание чл.3, ал.2 от ЗЗД сдружения на физически лица, както и юридически лица, се ползват от правата по този закон, когато са дискриминирани на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, по отношение на техния членски състав или на заетите в тях лица. В случая сравнителните

синдикални структури, посочени от АРК, са и ответни страни в производството, т. е. изначално няма годин сравнител. Разпоредбата на чл. 52 от КТ дава основната законова рамка във връзка с подписването на КТД и поставя единствено изискване договореностите да не противоречат на закона. Различното третиране, основаващо се на някои от посочените в ЗЗД признаци, в случая - "членуване в синдикална организация", би представлявало дискриминация по смисъла на закона, при условие, че такова различно третиране и наличие на каузална връзка бива установено, като за целта е необходимо да се установи и годин сравнител, какъвто в случая не е налице. В хода на производството не се установили данни за нарушение на чл. 13, ал. 1 и чл. 18 от ЗЗД, както и на чл. 36 от ЗЗД. Общото позоваване на разпоредбата на чл. 8, ал.3 от КТ, който забранява прояви на дискриминация от страна на работодателя основани на членуване в синдикални организации не е достатъчно, за да се обоснове пряка дискриминация. По тези съображения и на основание чл.65, т.5 от ЗЗД, съставът на КЗД постановил процесното решение, с което е установено, че МБАЛ не е извършила нарушение на забраната за дискриминация на основата на признак „членуване в синдикална организация“, не е допуснала нарушение на разпоредбите на чл.13, ал.1, чл.18 и чл.36 от ЗЗД. С решението е оставен без уважение сигнал на жалбоподателката и без разглеждане – жалбата на ЗС П. Л., като е прекратено на основание чл.53, ал.2 предл. първо от ЗЗД производството в тази част.

В производството пред съда не бяха събрани доказателства за съществуването на обстоятелства, годни да обосноват различни правни изводи. Изслушани са показанията на свидетелката Р. Р. И., които съдът в настоящия състав възприема като безпротиворечиви и съответни на обстоятелствата по делото, но намира, че те не установяват нови релевантни за спора факти. Свидетелката посочва, че е на доброволни начала административен секретар на Автономна работническа конфедерация от самото ѝ създаване. И когато се създавала секцията в [населено място], и в течение на разговорите с ръководството на болницата, свидетелката водела кореспонденцията. В края на лятото на 2022 година получила информация, че има желание да се сформира секция на Автономна работническа конфедерация при МБАЛ „д-р И. С. – С., съответно задействала по надлежен начин. Получила протокол от учредително събрание и изпратила уведомително писмо, удостоверение за легитимност и информация за легитимността на синдиката през Системата за сигурно електронно връчване към ръководството на болницата. Общувала главно и по телефона с адв. М., който бил представител на болницата. Но писмата ѝ били насочени към ръководството. След като била учредена секцията, продължила кореспонденцията с него и ръководството, тъй като предстояли преговори за колективен трудов договор, които били започнали, но все още не били приключили. Тогава била осведомена, че няма желание да бъдат допуснати като страна в колективния трудов договор, тъй като секцията не е участвала от самото начало в преговори. Свидетелката направила на адв. М., че докато не са приключили преговорите, след като има синдикална секция, учредена на съответното работно място, тази секция има право да е включена като страна в колективния трудов договор. В знак на добронамереност изпращала информацията, която той изисквал, за броя на членовете, за името на председателя, като се съгласувала и с председателя г-жа Л.. Въпреки това не били вписани като страна в колективен трудов договор. Обяснението по телефона било, че синдикалните секции на КНСБ и „Подкрепа“ са против и директорът е солидарен с тях. Свидетелката разбрала, че е подписан колективен трудов договор, в който не са страна. Продължила да се стреми да

бъде добронамерена и обърнала внимание на г-н М., адвоката на болницата и чрез него - на ръководството, че има начин това нещо да бъде изправено. И се свързала с Инспекцията по труда за официално становище по повод на това дали имат право ръководството на болницата и другите секции да ги изключат, да не ги включат като страна до преговорите. Попитала „Инспекция по труда“ пак писмено дали има начин допълнително да се присъединят към колективния трудов договор, въпреки че са били изпуснати. Получили обстоен отговор, че може да действат по съответния начин, че трябва да има на анекс и споразумение с другите синдикални секции и просто да се присъединят. В течение на тази кореспонденция също така изразили съгласие с целия колективния трудов договор. Въпреки всичко, в крайна сметка ние не били включени като страна в него. Тогава казала, че най-вероятно ще потърсят правата си по съдебен път. Това бил, общо взето, краят на комуникацията. Свидетелката изразява личното си мнение, че създамата се ситуация е принципна. От 10 години е синдикалист и призовава хората да се борят за трудовите си права. В случая не става въпрос само за дискриминация само на конкретни хора в [населено място], за дискриминация на председателя или на членовете на секцията. Когато има толкова явно нарушение и Комисията за защита от дискриминация се произнася, че няма такова, това е знак към обикновените граждани, че няма смисъл те да познават правата си и да се борят за тях. Затова въпреки отказа от жалбата на синдикални членове, свидетелката смята, че трябва да се постанови, че има нарушение, защото това е важно за всички трудещи се в страната, за демокрацията и за човешките права. Свидетелката не е присъствала лично, но от преразкази разбрала, че председателят на секцията не е била допусната до масата на преговори и, че е била уговорена да напусне. АРК не била допусната като страна в колективния трудов договор.

В изявление, което съдът в настоящия състав преценява като обяснение на страна по смисъла на чл.176 от Гражданския процесуален кодекс, ЗС П. Л. уточнява, че не е допусната при преговорите, но това били „Подкрепа“ и „КНСБ“. Двете организации не били съгласни тя да присъства, понеже били започнали предварителните споразумения за колективния трудов договор, в който по-късно се намесила и представляваната от нея организация. Директорът бил съгласен. Той казал: „От моя страна нямам нищо против тя да присъства.“ И да са като страна към колективния трудов договор. Просто двете организации не искали и заради това тя станала и си тръгнала. Те си приели техния колективен трудов договор, без да ги присъединят. Впоследствие, докато се подали жалби, минало време, членовете на представляваната от нея секция си плащали членския внос и когато вече ги присъединили към новия колективен трудов договор, има служителка, която се възползвала от правата, които ѝ се полагат. Получила си допълнителната заплата. Не се считат дискриминирани. При преговорите ЗС била на масата. Казали ѝ да излезе. Станала и излязла. Те не са ѝ казвали, че няма право да е там. Обърнали се към ръководителя на болницата и казали, че няма да се продължи по обсъждането на колективния трудов договор, докато тя е вътре. ЗС не си знае правата и заради това напуснала.

Свидетелските показания и обясненията на ЗС П. Л. изцяло съответстват на приложените в административната преписка писмени доказателства и безпротиворечиво подкрепят извода, че осъществилите се събития обективират непознаване на релевантното трудово законодателство и несъответни с последното действия на останалите ЗС, но не и дискриминация по смисъла на чл.4 ЗЗД. Във връзка с доводите на жалбоподателя за противоречива практика на КЗД при прилагане на закона спрямо идентични случаи е необходимо да се отбележи, че доказателства в тази насока не са ангажирани.

Предвид изложеното и като прецени оспорения акт на основание чл.168, ал.1 АПК, съдът в настоящия състав приема, че решението е издадено в установената форма от компетентен орган. При това не са допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила, решението е в съответствие с материалноправните разпоредби и целта на закона. С оглед изхода на делото и на основание чл.143, ал.3 АПК следва да бъде уважено искането на ответника, направено в писмено становище от 04.06.2025г., за юрисконсултско възнаграждение. Последното съдът определя на 100 лв. съобразно чл.24 от Наредбата за заплащането на правната помощ, издадена на основание чл.37, ал.1 от Закона за правната помощ. Сумата е дължима на КЗД, която е юридическо лице, съгласно чл.40, ал.3 ЗЗД.

Така мотивиран и на основание чл.172, ал.2 АПК, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на М. Р. Х., председател на „Автономна работническа конфедерация“, с ЕГН [ЕГН], против решение № 84/05.03.2025г. по преписка № 142/2023г. на Комисията за защита от дискриминация.

ОСЪЖДА М. Р. Х., председател на „Автономна работническа конфедерация“, с ЕГН [ЕГН], да заплати на Комисията за защита от дискриминация сумата 100 (сто) лева – възнаграждение за юрисконсулт.

Решението подлежи на касационно оспорване в 14-дневен срок от съобщаването му, пред Върховния административен съд.

Съдия: