

# РЕШЕНИЕ

№ 8517

гр. София, 04.03.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 48 състав, в публично заседание на 09.02.2026 г. в следния състав:**

**СЪДИЯ: Калина Пецова**

при участието на секретаря Евгения Стоичкова, като разгледа дело номер **13479** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Делото е образувано по жалба от Л. Х. Л. от [населено място] чрез адв. И. В. от САК срещу Решение № 286/09.10.2025г. на Комисията за защита от дискриминация, с което са оставени без уважение подадени от жалбоподателката жалби срещу „Български енергиен холдинг“ ЕАД и физически лица – служители в „Български енергиен холдинг“ ЕАД.

В проведеното съдебно заседание жалбоподателката Л. Х. Л. се явява лично и се представлява от адв. В.. Поддържат жалбата, като считат, че решението на КЗД е немотивирано, както и че членовете на състава не са се запознали подробно с хронологията на събитията и съответно са извели незаконосъобразни изводи. Считат, че след като Л. е подала сигнал за тормоз, е станала неудобна и последвалите действия са с цел да бъде освободена. Позицията, от която е освободена, все още не е заета. Моли за уважаване на жалбата и претендира направените разноски по списък.

Ответникът се представлява от юрк М., който оспорва жалбата, като счита, че жалбоподателката не се е справила с доказателствената тежест да установи осъществена дискриминация. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Представя писмени бележки.

Заинтересованите страни „Български енергиен холдинг“ ЕАД, И. Т. А. – изпълнителен директор на „БЕХ“ ЕАД, Г. Й. К. – заемал длъжност Директор Дирекция „Процедури и административни дейности“ в „БЕХ“ ЕАД, В. Б. Ж. – ръководител отдел „Административни дейности“ в „БЕХ“ ЕАД и В. П. – ръководител отдел „Човешки ресурси“ в „БЕХ“ ЕАД се представляват от адв. Ш.. Оспорва жалбата и моли решението на КЗД да бъде потвърдено. Представя подробни писмени бележки.

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

следното:

Жалбата е допустима, като подадена от правнозаинтересована страна и в срок.

Разгледана по същество, същата се явява неоснователна, поради следното:

По фактите се установява следното:

В КЗД е образувана преписка № 137/2023г., като с Разпореждане 433 от 19.06.2023г. на Председателя на КЗД е образувано производството по повод подадена жалба № 44-00-2028/30.05.2023г. и допълнение под №44-00-2201/08.06.2025г.

Жалбоподателката Л. Л. твърдяла, че за времето от 03.10.2011г. до депозиране на жалбата е била служител на „Български Енергиен Холдинг“ ЕАД /БЕХ ЕАД/, представлявано от изпълнителния директор И. А..

Сочи, че на 12.04.22г. е била повикана в кабинета на изпълнителния директор И. А., като лично ѝ е било предложено да бъде преназначена на длъжност „Експерт домакин“. Л. отбелязва, че приела предложението, както информирала и за това, че в дирекцията, в която следвало да бъде преназначена, същата била нежелана от Г. К. - директор Дирекция. Твърди, че същият бил изключително негативно настроен спрямо нея. Твърди се, че Л. помолила А. да ѝ оказва съдействие при условие, че К. или новият ѝ пряк ръководител В. Ж., ръководител отдел „Административни дейности“, умишлено възпрепятстват работата ѝ, като отказват съгласуване и/или одобрение.

Твърди, че А. ѝ възложил две задачи - тя да напише сама длъжностната си характеристика и да изготви опис на активите в сградата на БЕХ ЕАД на [улица] новонаетия офис на [улица]. в С..

Същата е преназначена със заповед 13.04.2022г. на длъжност „Експерт домакин“ в отдел „Административни дейности“ на дирекция „Процедури и административни дейности“. Според заявеното пред КЗД, в продължение на 2 месеца след преназначението, за работните задачи контактувала с Ръководител отдел „Административни дейности“ - В. Ж., като изначално информирала за задачите, които и били възложени от А..

На 28.04.2022г. Л. изпратила по електронната поща на директор дирекция Г. К. и заместник директор дирекция „Процедури и Административни дейности“ Г. Д. изготвената от нея длъжностна характеристика. Два месеца по-късно, средата на месец юни, била повикана от С. К., за да подпише съгласуваната с всички директори длъжностна характеристика. Тогава Л. установила, че предадената ѝ за подпис длъжностна характеристика била напълно различна от тази, която тя била предоставила. Твърди се, че същата била антидатирана, като била задължена да се подпише с дата от месец април 2022г.

Сочи, че въпреки, че е информирала ръководител отдел „Административни дейности“ - В. Ж. за възложената ѝ от изпълнителния директор задача да изготви опис на активите в сградата на [улица] новия офис в сградата на [улица], за месеците април и май 2022г. не са ѝ възлагани никакви задачи, нито била информирана и привлечена да участва в планираното разместване на хора. Л. счита, че умишлено е била държана в неведение за случващото, без информация за нуждите на поставената ѝ от А. задача за опис на сградите. Жалбоподателката сочи, че не и е била дадена възможност нито от К., като била напълно изолирана от процесите по преместването и нямала достъп до никаква информация.

През месец юни 2022г. В. Ж., започнала да се държи изключително грубо с Л., повишавала тон, възлагала задачи само устно, което според отразеното, изключително затруднявало работата на Л.. Твърди се също, че Ж. непрекъснато променяла мнението и желанията си. Л. се опитала да говори с Ж., за да подобри комуникацията си, като настоявала да ѝ бъде предоставена информация за изготвяне на описа, който ѝ бил възложен да изготви. Твърди се също, че К. демонстративно я игнорирал. Според отразеното, Л. била информирана от Ж., че К. разпоредил,

че не желае да общува с нея лично, при никакви обстоятелства.

В жалбата е отразено, че месец юли (18.07.2022г.), Ж. устно я е информирала за необходимостта да се направи опис на сградата на [улица] срок до 31.08.2022г. Твърди, че била повикана в кабинета на К., като в присъствието на Ж. ѝ било заявено, че преди три месеца е бил посочен краен срок до 31.08.2022г. за извършване на опис, за който Л. устно била информирана едва на 18.07.22г. от Ж.. Твърди, че на тази среща, К. ясно показал, че тя е нежелана в дирекцията. Л. предоставила опис на [улица] офиса на [улица] на 26.08.2022г. Твърди, че на 14.09.2022г., изненадващо за Л. са и били поискани обяснения за опис.

Сочи, че със Заповед №92- 04/114/03.10/2022г. ѝ било наложено дисциплинарно наказание „Забележка“.

Сочи, че отношението на Ж. и К. към нея станало изключително обидно, унижително и пренебрежително. Поставяли ѝ изисквания като служител в БЕХ ЕАД, да отработва всички отсъствия, дори да ставало въпрос за един час, въпреки че е отсъствала само и единствено с тяхно позволение и по уважителни причини. Счита, че поведението към нея било тенденциозно дискриминиращо и преднамерено. Допълва, че такива изисквания не са налагани на други служители.

Жалбоподателката сочи, че на 19.10.2022 г. уведомила устно Ж., че баща ѝ е много зле, като явила се е на работното си място в 07:30 ч. и помолила да си тръгне в 16:30 ч., за да се погрижи за него. Тя се възпротивила, започнала да ѝ крещи пред колегите и забранила да си тръгне. Предвид здравословното състояние на баща си Л. заявила, че ще си тръгне. Соци, че ѝ било обяснено, че трябва да отработи този един час и да пусне бележка, че иска да си тръгне. Информира, че на 07.11.2022 г., след кратко боледуване, баща ѝ починал.

На 20.10.2022 г. получила съобщение на електронната поща от Ж., с което била уведомена, че К. изисквал да посочи, кога ще отработи единия час отсъствие от 19.10.2022г. Твърди се, че била поставена под изключителен натиск, който не се упражнявал спрямо останалите служители, които се е налагало да отсъстват.

На 20.10.2022 г. Л. изпратила е- мейл до В. П., Ръководител отдел „Човешки ресурси“, с който поискала информация за сроковете, в които може да обжалва наложеното ѝ дисциплинарно наказание „забележка“, както и начина, съгласно Вътрешните правила на БЕХ ЕАД, по който Л. можела да подаде оплакване от отношението на преките си ръководители. Такъв отговор не получила.

На 25.10.2022 г. между Л. и Ж. бил проведен разговор, като поискала да получи разрешение за половин ден отпуск. Според изложеното, същата прекрачила допустимите граници на благоприличие в служебните правоотношения и с крясъци заявила да се маха, защото ѝ било писнало от Л..

В жалбата се твърди, че П., която била уведомена за искания от нея половин ден отпуск, заявила че тази „практика“ била прекратена.

Пояснява се, че това отношение с месеци влошило психичното здраве на Л., вследствие на което тя била хоспитализирана в многопрофилна болница за активно лечение по неврология и психиатрия за месеци, както и домашно лечение, което продължило от 26.10.2022г. до 04.02.2023г. Твърди се, че междувремежно Л. на 23.01.2023г. подала сигнал до изпълнителния директор И. А., в който го информирала за неравното ѝ третиране, тормоза и извършването на дискриминация спрямо нея, но до този момент не само, че не получила никакъв отговор, но отношението към нея станало още по-неблагоприятно.

На 06.02.2023г. Л. се върнала на работа, след лечението, за което била информирана по надлежния ред работодателя. Твърди се, че никой по никакъв начин не ѝ възлагал ангажираност в работния

процес, като с дни никой от страна на ръководството не говорел с нея, нямало желание за среща с нея, била отбягвана.

Твърди се, че на 08.02.2023 г. в разговор с Д., последният подхвърлил как се обмисля от ръководството нейното поредно преназначаване в друга дирекция. В продължение на два месеца, тягостната обстановка продължавала, а жалбоподателката била напълно игнорирана от работния процес.

Твърди се, че на 29.03.2023г. с писмо рег.№93-01/149 Л. информирала отново изпълнителния директор за случващото се, без отговор. Сочил, че на 10.04.2023г. получила официално предложение за преназначение в друг отдел - "Лицензионна дейност, регулаторна и законодателна рамка", на длъжност „Старши експерт“.

Според отразеното, предложението за преназначаването било посочено, че ще бъде назначена с 3 месечен срок на изпитване. Това било изключително обидно и унижително за нея. Твърди, че имала повече от 10 години трудов стаж в БЕХ ЕАД на постоянен трудов договор, но по-унижително било неравното ѝ третиране, сравнено с други преназначени служители, в същия отдел - мъже, които били с доста по-малко трудов стаж от нея и без изискване за изпитателен срок.

В обобщение прави изводи и заявява, че, че за периода от 13.04.2022г. до октомври 2022г. А., К. и Ж. допуснали извършването на дискриминация. Според отразеното от Л. Л., налагало се да работи извънредно, да отработва всички отсъствия, които ѝ били разрешени, а общуването с нея от страна на Ж. винаги било на висок тон, унижително и умишлено злепоставящо. Отношението на К. към жалбоподателката било демонстративно игнориращо, изразяващо се в категоричен отказ да комуникира с нея по работни въпроси, дори не отговарял на електронни съобщения на пощата, които жалбоподателката пишела, свързани с възложени ѝ задачи. Твърди, че нямало други служители, на които да им е отказана пряка комуникация с директор Дирекция.

На 06.02.2023г. след завръщането ѝ от дълго лечение твърди, че А., К. и Ж. допуснали извършването на дискриминация, изразяваща се в пълното ѝ изключване от работния процес, липса на поставяне на задачи за изпълнение или ангажирането ѝ в работна дейност като служител на заеманата длъжност, напълно пренебрегване на трудовите възможности и способности, с цел умишленото ѝ оставяне без трудови ангажименти.

Л. Л. счита, че е дискриминирана като служител спрямо останалите служители в БЕХ ЕАД по отношение „лично или обществено положение“, „пол“ и „увреждане“. Счита, че е била подложена и на "тормоз" по см. на параграф 1 от ДР на 33Дискр.

КЗД е направила проучване по реда на чл.55-59 от 33Дискр., като е изисквала становища от всички посочени като ответни страни. Същите са депозирали подробни ответни становища, както следва: Вх. № 90-20-5/21.09.2023г. от И. А. - Изпълнителния директор на „БЕХ“ ЕАД; Вх. № 44-00-3374/27.09.2023г. – от Г. К. – Директор Дирекция; Вх. № 90-20-6/26.09.2023г. – В. Ж. – пряк ръководител; Постъпило е становище и от В. П. – ръководител „Човешки ресурси“.

Проведени са открити заседания на 16.10.2024г., 15.01.2025г., 19.03.2025г. и 19.06.2025г. Разпитани са и свидетели по искане страните.

Органът е приел, че така подадената жалба отговаря на изискванията на чл. 51 от 33Дискр. и е допустима за разглеждане.

По основателността ѝ е съобразил следното:

Предвид оплакванията, заявени в жалбата и в хода на производството, съставът приел, че оплакванията на Л. Л. спрямо ответните страни са за установяване на пряка дискриминация и за установяване на дискриминация под формата на тормоз по см. § 1, т. 1. от ДР на 33Дискр.

Съставът отчел още, че в хода на производството от страна на Л. Л. са наведени и оплаквания за

преследване, конкретно съдържащи се в нейна молба №44-00- 3286/16.10.2025г., депозирана в рамките на първото открито заседание по преписката.

Приел за безспорно следното: Между страните е съществувало трудово правоотношение в периода 30.09.2011год. до 17.10.2024 год., съгласно сключен между страните Трудов договор № 30001/2011год., Л. е заемала длъжността „Технически секретар на изпълнителния директор“. Трудовият договор между страните е бил изменен, видно от Допълнително споразумение № 16 от 13.04.2022год., приложено по преписката. Видно от същото става ясно, че жалбоподателката от длъжност „Енергийни проекти“, Дирекция „Проекти“, отдел „Електроенергийни проекти“ е била преназначена на длъжността „Експерт-домакин, в дирекция „Процедури и административни дейности“, отдел „Административни дейности“, в „БЕХ"ЕАД, считано от 13.04.2022год. С Допълнително споразумение към Трудов договор, на Л. е било определено и ново по размер основно трудово възнаграждение от 2300 лв. На 10.04.2023 г. на жалбоподателката е било предложено Допълнително споразумение № 21 към трудовия и договор № 05103, с което ѝ е било предложено да бъде преназначена от изпълняваната от нея към тази дата длъжност „Експерт-домакин, в дирекция „Процедури и административни дейности“, отдел „Административни дейности“, в „БЕХ"ЕАД на длъжност „Старши експерт лицензионна дейност“ отдел „Лицензионна дейност, регулаторна рамка“ на Дирекция „Правна и регулаторна рамка“. Съгласно приложеното допълнително споразумение за новата длъжност на Л. е било определено ново основно месечно възнаграждение в размер на 2900 лв., както и срок за изпитване, уговорен в полза на работодателя, срок за изпитване до 3 месеца. По така направеното предложение Л. Л. се е подписала, че не е съгласна и отказва направеното предложение.

Периодът на оплакванията в жалбата са от датата, на която Л. е приела да бъде назначена на новата длъжност „Експерт-домакин, до дата на подаване на жалбата в КЗД, а именно от 12.04.2022г. до 30.05.2023г., с оглед оплакванията в жалбата, както и тези за преследване, визирани в нейна молба от 16.10.2025 г.

Установено и възприето е от състава на КЗД, че Л. Л. има висше образование, съгласно диплома издадена от СУ "Св. К. О.", [населено място], с образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност „География“. Съставът е отчетел, че основанието, въз основа на което е било прекратено трудовото правоотношение с БЕХ ЕАД през 2024г., касае изискване за образование за заемане на длъжността, което жалбоподателката Л. не притежава.

Установено е, че след като Л. се е съгласила да бъде преназначена (потвърдено с жалбатадо КЗД), на същата е била връчена длъжностна характеристика, подписана от нея на дата 13.04.2022 г. за длъжността Експерт домакин, с код по НКДП 2422-6056.

Съгласно т. 4 от длъжностната характеристика е предвидено, че за длъжността се предвижда възможно преместване на различни работни места от съответното ниво на компетентност, като промяната може да бъде както краткосрочна, така и с постоянен характер.

Съставът не приел твърденията, че е имало договорка в рамките на проведената на 12.04.2022г. среща с А., Л. сама да изготви длъжностната си характеристика за новата длъжност, доколкото тези твърдения не се потвърждават.

В хода на производството става ясно, че съгласно заповед № РД -ЧР - 9/16.10.2024 г. на Л. Хр. Л. е било прекратено трудовото правоотношение във връзка с липса на изискуемо образование.

Относно твърденията за наличие на тормоз от страна на В. Ж., съставът отчетел:

Приел за недоказани твърденията за обидно и унижително от страна на Ж. спрямо Л. поведение, включително и от свидетелските показания на разпитаните свидетели (виж протокол от о.з. проведено на 15.01.2025 г.).

Отчетена и водената между двете електронна кореспонденция, която е приложена и от жалбоподателката и от Ж..

Съобразено е, че спрямо Л. е спазвана уважителна форма при водената кореспонденцията от страна на Ж.. Напротив, установил и възприел, че видно приложената между страните електронна кореспонденция, част от изразните средства, използвани от страна на Л. към Ж. са били остри и нападателни.

Установено е, че на 12.04.2022 г. Л. е била информирана, за това, че новата длъжност изисква тя да опише активите на холдинга, както същата е запозната с това, както сама е отразила при проведена среща с Изпълнителния директор.

Няма спор по фактите, че Ж. е възложила на Л. задача да актуализира информацията за активите в Холдинга, която задача се състояла в отразяване на всички движения на активи (новозакупени или преместени) за новозаетите офиси на [улица], отразяване на всички движения на активи в административната ни сграда на [улица], поради разместването на отдели и опис на повредените активи за бракуване. В случая, от страна на жалбоподателката и на процесуалния ѝ представител не се оспорва тезата, че за да се изпълни поставената задача, на Л. Л. е показан процеса, по който се актуализират активите от служители в отдел „Административни дейности“ и отдел „Счетоводство“.

На 23 юни 2022г. до жалбоподателката е изпратено повторно обяснителна записка за водената номенклатура и видовете на завеждане, като е отразено, че се касае за ред за завеждане на новозакупени активи. Пак видно от приложената кореспонденция от 11-12 юли 2022г., Ж. изпраща ново ел. съобщение до жалбоподателката, в което ясно е отразено, че възложената задача не е извършване на инвентаризация, а актуализация на местонахождението на активите, във вр. с преместването на активите в новата сграда на [улица]и разместването на служителите в сградата. Изпратен е до Л. списък от отдел „Счетоводство“ за информация, къде е заведен и на кой се води. В случая съставът отчетел, че дадените указания на ответната страна са в отговор на ел. писмо от жалбоподателката, изпратено на 11.07.2022 г. Видно от същото е, че жалбоподателката има свое виждане за изпълнение на поставената задача, включително и коментари защо Л., В. или друго лице от техния отдел следва да спазва изискванията на счетоводството. Пак видно от съдържанието на ел. писмо, Л. информира, че ще направи описа за [улица]по начин, който Л. намирала за удачен и необходим, предлага да бъде организирана и среща между двата отдела, прави и др. предложения и искания. От същата кореспонденция става ясно, че според Л. възложената задача, следва да е от компетентността на отдел „Счетоводство“. Видно от приложеното по преписката Становище на Л., в същото тя прави предложение да отпадне персонално завеждане на ДМА на служители, при повреда да не се носи персонална отговорност; предложения за нова номенклатура и др.

Съставът на КЗД извел, че страните не спорят, че срокът за изпълнение на задачата

е бил от постъпването на Л. в отдела до 31.08.2022 г. Изведено е още, че в процеса на изпълнение на задачата от страна на жалбоподателката не са следвани установените правила и ред, по които се извършва движението на активите в дружеството. На 15.08.2022 г. Ж. е поискала Л. да я информира докъде е стигнала с описа, като напомня че крайният срок е 31.08.2022 г., а на 16.08.2022 г. Л. ѝ благодари за напомнянето. Отчетено е, че между ответната страна и Л. е имало устни и писмени разговори по темата, за което не се спори. Установява се, че на 26.08.2022г. Л. изпраща ел. съобщение до Ж., като със същото отчита извършената от нея работа, с описани активи на Холдинга и становище с предложение за промени и нововъведения във връзка с поставената задача. Към същия отчет, видно от ел. кореспонденция между Л. и Ж., жалбоподателката изпраща и свое становище, с което прави предложение за промени при завеждането на дълготрайни материални активи (ДМА). Ж. е установила липса на важни данни за движенията на активите: различни наименования и липса на номенклатурни номера. Същата препраща информацията до отдел „Счетоводство“. Става ясно, че на 02.09.2022 г. Ж. получава изчерпателен отговор от М. М., счетоводител в отдел „Счетоводство“, съгласно който предложенията в становището от Л. Л. не били приложими за процесите, свързани с активите в Дружеството. Също така става ясно, че резултатите от извършената от Л. Л. работа не са могли да се приложат за целите на описване и движение на активите. Вследствие на това, на старши експерт А. Г. (счетоводител) е било възложено да извърши актуализирането.

По преписката се установява, че 18.08.2022 г. Г. К., директор Дирекция, възложил задача чрез системата А. (деловодната система на БЕХ ЕАД, за възлагане и отчитане на задачи) да се изготви и изпрати писмо до всички дъщерни дружества на БЕХ ЕАД в срок до 19.08.2022г. Целта на задачата била да се предостави информация за предложени обучения в областта на сигурността.

В рамките на деня 18.08.2022г., Ж. получила изготвено писмо от Л. Л., като след запознаване с неговото съдържание Ж. установила необходимост от редакция на правописни грешки, редакция на адресатите и преформатиране и др. За направените корекции Ж. изпратила пояснителен мейл до Л., съдържащ описание за редакцията, приложен по преписката. На 19.08.2022 г. Л. изразява своите възражения по дадените и за корекция бележки за изготвяне на задачата, включително и нейно несъгласие с дадените от страна на Ж. указания за изготвяне на съдържание и обръщения към адресати (ел. писмо е приложено по преписката). В случая става ясно, че отчитайки времето и темпа, с който се е изпълнявала задачата, Ж. сама изготвя въпросното писмо, за да се спази поставения срок на задачата.

По преписката се установява, че В. Ж. на 19.09.2022 г. изготвя доклад относно неизпълнение на възложени задачи на Л. Л.. Установява се също, че във връзка с изготвения от Ж. доклад на 14.09.2022г., с покана до Л. от същата дата са били

изискани писмени обяснения, които Л. депозира на 16.09.2022 г. По преписката се установява, че на 13.10.2022 г., със Заповед на Л. Л. е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за неизпълнение на трудовите и задължения.

Съдът отбелязва, че същата е съдебно потвърдена с Решение №546/26.01.2026г. по въззивно гр. дело № 20251100510404/2025г. по описа на СГС.

По отношение на твърдяната дискриминация поради проблеми с излизане по лични причини в работно време и тръгване по-рано е съобразено следното: Визирана е дата 19.10.2022г. с твърдение, че е уведомила устно Ж., че баща ѝ е много зле, като се е явила на работа в 07:30 ч. и помолила да си тръгне в 16:30 ч., за да се погрижи за него, а ответната страна се възпротивила, започнала да ѝ крещи пред колегите, като и забранила да си тръгне. Видно от приложената ел. кореспонденция от 9:33 часа на същата дата 19.10.2022г., водена между К. и Ж. по преписката се установява, че на Л. е било разрешено да си тръгне по рано за същия ден. В рамките на тази кореспонденция става ясно, че от страна на К. е изискано да се проконтролира отработването на времето, през което служителя не е бил на работа. Данни за това, че на жалбоподателката е разрешавано да напуска по-рано работното си място по лични причини се установява и от кореспонденция, водена между Л. и Ж. от дата 28.07.2022г., във връзка с посещение при офталмолог, във вр. с възпаление на окото на Л..

На 20.10.2022г. получила съобщение на електронната поща от Ж., с което била уведомена, че К. изисквал да посочи кога ще отработи единия час отсъствие от 19.10.2022г. Твърди се, че била поставена под изключителен натиск, който не се упражнявал спрямо останалите служители, които се е налагало да отсъстват.

На 25.10.2022 г. между Л. и Ж. бил проведен разговор, като поискала да получи разрешение за половин ден отпуск. Според изложеното, същата прекрачила допустимите граници на благоприличие в служебните правоотношения и с крясъци заявила да се маха, защото ѝ било писнало от Л.. Тази част от твърденията съставът приел за недоказани, тъй като не кореспондилат със събраните по преписката доказателства, вкл. от разпита на разпитаните свидетели.

По отношение на искането за промяна на работното време:

Установено е, че за периода от 26.10.2022г. до 05.01.2023г. Л. Л. е била в продължителен болничен. Между страните не се спори, че жалбоподателката е депозирала болничен лист № Е 20223484856 на 09.01.2023г. Страните не спорят, че съгласно данните от болничния лист, на Л. е било определено и домашно лечение, като същата е следвало да се яви на работа на 06.02.2023 г. С рег. № 93-01/101 от дата 06.02.2023 г. в БЕХ ЕАД е постъпила молба от Л. Л., с която тя прави искане във вр. с необходимост от провеждане на терапевтично лечение с психолог да ѝ бъде променено установеното за всички служители работно време. В случая, с писмо рег. № 93- 01/101/1 от 09.02.2023 г. Изпълнителният директор на дружеството

е изискал от служителката Л. да представи документи, които да послужат като основание за издаване на заповед за промяна на работното ѝ време, и за периода на терапевтичното лечение. Такива документи не са представени в БЕХ ЕАД от нейна страна. В случая става ясно, че Л. има издадена Епикриза, издадена от Многопрофилна болница за активно лечение по неврология и психиатрия „С. Н.“ от 05.01.2023 г. От тази Епикриза е видно, че е дадено предписание — необходимост от провеждане и на психотерапия като субсидираща терапия, но не се доказва реализацията на такава.

Съставът приел, че за да може да бъде удовлетворено искане за изменение на работното време и определяне на индивидуален режим, Л. е следвало да представи документ, даващ обективно основание за наложителност от промяна на работното и време, за които няма спор, че не са представени.

Съобразен и фактът, че сигнал за тормоз до Изпълнителния директор на „БЕХ“ ЕАД - А. с оплакване за неравно третиране е подаден в периода, в който жалбоподателката е била в болничен (т.е. временна нетрудоспособност след болнично лечение - хоспитализирана за периода от 26.10.2022 до 05.01.2023 г. и домашно лечение до 06.02.2023 г.вкл.) - дата 23.01.2023 г. На същата дата Л. депозира искане да премине на работа от разстояние в смесен режим на работа, поради влошено здравословно състояние на нейната майка. В отговор на направеното от Л. искане, е изпратено писмо 93-01/121/3 от 19.06.2024 г., с което същата е уведомена, че за да има произнасяне по така направеното искане, същата следва да посочи адрес, на който ще полага работата и периода, за който иска да премине на такъв режим. По преписката е приложен и отговор на жалбоподателката, видно от който същата не дава отговор на въпроса, за какъв период иска да премине на смесен режим на работа, като излага свои предложения до работодателя срок в заповедта да не бъде посочван.

По отношение на оплакванията спрямо ответната страна - В. П., лицето е на длъжност Ръководител отдел „Човешки ресурси“. Оплакванията са по повод искане на жалбоподателката отправено до ответната страна на 20.10.2022 г. с искане по имейл за предоставяне на информация за сроковете, в които може да обжалва наложеното ѝ дисциплинарно наказание „забележка“, както и начинът, съгласно Вътрешните правила на БЕХ ЕАД, по който Л. може да подаде оплакване от отношението на преките си ръководители, като отговор на така формулираното искане тя не е получила.

По това оплакване КЗД извела: Описаното поведение изначално не индикира на дискриминационен акт. Искането има характер на консултация във връзка с начина на обжалване на акт на работодателя. За ръководителя на отдел „Човешки ресурси“ са налице преки задължения до администриране на вече наложено дисциплинарно наказание, а не консултация за обжалване, което не попада в задълженията ѝ вкл. и по длъжностна характеристика. Въпросите, свързани с реда

за подаване на оплаквания са нормирани във вътрешно нормативен акт на дружеството, който с оглед продължителността на трудовия стаж на жалбоподателката в „БЕХ“ ЕАД и не само, същата е следвало да бъде информирана.

По отношение на оплакванията за тормоз и преследване спрямо Г. К..

В подадената жалба оплакването за тормоз спрямо ответната страна Г. К. е общо, като същото касае твърдението, че той е пренебрегвал жалбоподателката Л., не е искал да общува с нея, както и твърдение, че е искал тя да отработва времето, за което ѝ е било разрешено да напуска работното си място по лични причини.

По преписката не се установяват данни за вербален тормоз от страна на К. спрямо Л., а е видно от приложената по преписката електронна кореспонденция, че като ръководител на дирекцията, в която жалбоподателката работи, К. е имал изискване за спазване на трудовия ред и спазване на работното време, съгласно правилата на Холдинга и съобразно нормите на КТ.

По оплакването, че Г. К. е изолирал и пренебрегвал Л., не е искал тя да работи в неговата дирекция, е прието, че са останали недоказани.

Органът е възприел твърденията като израз на изискването да се спазва йерархия в комуникацията с него, т.е първо да бъде информиран прекия ръководител, което не може да се разглежда като обстоятелство, даващо основание за сформирание на индичия за тормоз.

Не е възприета и тезата, че Л. е била принуждавана да работи извънредно, а същото е възприето за интерпретация на разбирането ѝ за отработване на работните часове, за които Л. не е полагала труд, но ѝ се е налагало да си тръгва по-рано по лични причини. Отчетен е и фактът, че тези оплаквания са абстрактни, без посочен конкретен период. Отделно е съобразено, че от доказателствата по преписката става ясно, че на Л. Л. многократно ѝ е разрешавано да излиза в работно време по лични причини. Също така става ясно, че съобразно приетите в дружеството правила, излизането в работно време става с разрешение на съответния ръководител, но с предварително писмено искане от лицето до прекия му ръководител и вписване на часа на излизане в тетрадка за тези излизания, като тези правила важат за целия холдинг. Също така видно от приложена от ответните страни - справка за излизания по лични причини на служител на отдел „Административни дейности“, за периода 06.03.2023г. до 20.09.2023г., към който отдел е работила и Л. Л.. В случая, видно от приложената и неоспорена от страна на жалбоподателката и от процесуалният и представител справка, става ясно, че за периода м. февруари - м. август на Л. е било разрешавано системно да излиза в работно време, като с оглед на отразените данни се касае за общо за посочения в справката период от 24 излизания, средно за времеви период, основно след 16:00 часа до 17:30 часа на съответния работен ден, като е имало и дни с повече часове. Видно от справката, Л. е била с най-много разрешено време за излизане от работа

по лични причини, сравнено с останалите служители в нейния отдел.

По отношение на оплакванията за тормоз срещу И. А., Изпълнителен директор на БЕХ ЕАД.

Оплакванията спрямо тази ответна страна за тормоз, дискриминация и преследване също са приети за общи. Също се поддържат твърдения, че жалбоподателката е била пренебрегвана, от друга страна - основно оплакванията са свързани с това, че не ѝ е отговорено или че не се е срещнала с изпълнителния директор, като в тази връзка твърдението за пренебрегване е отражение на разбирането ѝ за тормоз.

С оглед на събраните по преписката материали става ясно, че във връзка с подаденото от страна на Л. оплакване за осъществен спрямо нея тормоз на 26.01.2023г., адресиран до работодателя, видно от доказателствата по преписката във връзка с направените от жалбоподателката оплакванията, адресирани до работодателя е била стартирана процедура, като за целта след регистриране на подадения от Л. сигнал, Председателят на КСККИСОХ при „БЕХ“ ЕАД, разглеждащ сигнал с рег. № РС -085/26.01.2023 г. са изискани писмени обяснения от лицата, спрямо които Л. е формулирала оплаквания.

Във връзка с оплакването на Л., след депозиране на писмени обяснения от съответните служители е изготвен доклад, с рег № 01—2206/1 от 06.02.2023 г. В подадения сигнал Л. излага оплаквания и за това, че не ѝ е било разрешено ползването на един ден отпуск на две половинки. В случая с оглед на събраните по преписката доказателства, вкл. и свидетелки показания става ясно, че практика отпуск от един ден, който да се ползва на две половинки, в дружеството не е установена.

Видно от приложения по преписката доклад във връзка с подадения от Л. сигнал, в същия е направено предложение, с оглед заключението за наличие на междуличностен конфликт и лични неразбирателства, с цел преодоляване на ситуацията, Л. да бъде преместена в друго структурно звено.

По отношение на твърденията в жалбата свързани със служебна изолация и позициониране в друга стая, съставът на КЗД съобразил доклад от служителя Д. М. с рег. № 93-01-169/5 от 24.04.2023г., който е подал искане да бъде преместен на подходящо работно място, предвид служебните му задължения и шума в стаята - доклад 93-01-169/5 от 24.04.2023г. От Л. е изискано да даде писмени обяснения. Видно било от приложенията от самата жалбоподателката доказателства, че тя е била в една и съща стая с въпросния служител, като в дадените до изпълнителния директор на дружеството обяснения Л. излага личните си възражения спрямо описаното от служителя. В тях се съдържат данни и възражения от служителката. От друга страна, при отчитане на съдържанието на докладваната на въпросния служител М., съставът извел, че в стаята са работили служители от различни отдели, което е в разрез с твърденията на Л., че само тя е била изолирана.

При тези съображения, органът извел тезата, че не е налице осъществявана дискриминация по нито един заявените признаци от нито един от посочените

ответници.

Съдът намира решението за законосъобразно.

Същото е постановено в законен състав. Съдържа подробни мотиви, като съдът приема, че са изяснени поотделно и в съвкупност всички относими за производството обстоятелства. Обсъдени са всички наведени от жалбоподателката възражения, в който смисъл изложеното в жалбата и в проведеното заседание неизясняване на фактическата обстановка, не се споделя. Допуснатата фактическа неточност относно времевия период на твърдяната дискриминация съдът приема за технически пропуск, като не се отразява на цялостно правилно описаната, вкл. по хронология фактология.

Не се споделя и довода за процесуално нарушение, свързано с подмяна на състава на комисията. Именно с оглед същото, производството е възобновено и разгледано от проиднеслия го състав, с оглед принципа на непосредственост.

Правилно е приложен и материалният закон.

Съставът е цитирал въведената от закона дефиниция за дискриминация, като е посочил защитените признаци: 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 Б. е страна. Посочил, че от изложените в жалбата доводи следва извод за твърдение за наличие на пряка дискриминация - всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

В процесния случай се твърди наличие на дискриминация по признак „обществено положение“, „лично положение“ и „пол“.

Претендира се и „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., както и „Преследване“ по смисъла на §1, т.3 от ДР на ЗЗдискр. по отношение на ответниците К. и А..

Органът правилно и обосновано извел липса на която и да е от посочените предпоставки.

Последното би изисквало наличие на: 1. Защитен признак; 2. Сравнима ситуация; 3. По-неблагоприятно третиране и 4. Причинна връзка между тях.

Съдът споделя тезата, че по делото не е доказано наличието на нито един от защитимите признаци.

Съдът намира, че не е налице и увреждане. Заявените претенции от лицето по отношение на изработването на график за изнесено работно място, съответно време, са разгледани от работодателя, като дадените указания не са изпълнени. Не е представена и изисканата медицинска психологична документация с оглед предприемане на съответни мерки, което също е указано от работодателя, но е

останало неизпълнено.

По отношение на защитения признак „лично положение“ и „обществено положение“ съдът споделя тезата на ответника, че от данните по делото не се установява наличие на нежелано поведение спрямо Л. на основание нейни лични качества или такива, които я отличава в обществото. Споделя се тезата, че изложените в тази насока съображения в жалбата са изцяло основани на субективната преценка на лицето по отношение на начина на изпълнение на вменените ѝ задължения. Няма данни за проявено неуважение нито като от приложената кореспонденция между Л. и прекия ѝ началник Ж. е видно, че по-скоро остър и критичен тон е имало от страна на жалбоподателката. Нейната преценка за липса на внимание от страна на изпълнителния директор И. А. и Директор Дирекция Г. К. също не почива на доказателствата по делото. Напротив, от тях се установява, че при необходимост, всяко от лицата е изпълнило съответния си ангажимент като работодател, респ. ръководител, а изявените твърдения отново почиват на субективната преценка на лицето за начин на общуване при данни за пренебрегване на установената йерархия и документооборот.

От самото изложение на жалбата не може да се изведе извод кое именно личностно качество или обществено такова на лицето Л. Л. е станало обект на недооценяване спрямо други служители. Но от приложения доклад от служител М. се опровергава тезата, че лицето е третирано различно, а напротив – установява се настаняване на колеги от различни отдели в един кабинет, което именно е станало причина за доклада, с който се иска пренастаняване на служителя. Същото се отнася и досежно твърдението за специално отношение по повод напускането на работното място преждевременно. От приетата справка се установява, че лицето на лицето е системно и многократно разрешавано да напусне по-рано от установеното работно време работното си място, от което същата се е възползвала, като е била с най-много разрешено време за излизане от работа по лични причини, сравнено с останалите служители в нейния отдел.

Т.е., съдът приема, че не е налице лице в сравнима ситуация, което да е по-благоприятно третирано от жалбоподателката по признак „лично положение“ и „обществено положение“, а дори напротив - от сравняваните данни лицето е облагодетелствано спрямо колегите си.

По отношение на твърдението за „увреждане“ изводите на съда са аналогични. Не е спорно, че лицето е било в дългосрочен отпуск по болест, като за една част от времето е била хоспитализирана, а за друга ѝ е предписано домашно лечение. Представила болничен лист Е. от 09.01.2023г. за периода 22.10.2022г. – 05.01.2023г. със срок на домашно лечение – 06.02.2023г. На поисканото изменение на работното време във връзка с необходимостта от работа с психолог е обърнато своевременно внимание, като е указана необходимостта от представяне на медицински документи, с оглед необходимостта от оформяне на заповед за изменение на

работно време. Такива не са представени от страна на заявителката. Същото се отнася и до искането за определяне на изнесено работно място и време, като дадените ѝ указания за представяне на медицинска документация не са изпълнени. Последното е препятствало работодателя за удовлетвори искането. Поради това, съдът приема, че не е налице увреждане по вина на посочените като ответници лица.

Твърдението за дискриминация по признак „пол“ е бланкетно. Т. засягане би могло да бъде изведено от твърдението за преназначаване с изпитателен срок в полза на работодателя, каквото изискване се твърди, че не е налице спрямо лица от мъжки пол. Т. доказване не беше реализирано от страна на жалбоподателката, която носи доказателствена тежест за фактите, които я благоприятстват.

По отношение на твърдението за „преследване“: Не е налице такова по смисъла на дефиницията на закона. Последното ще е налице , когато е налице по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че ще предприеме защита от дискриминация. Последното изисква акт, действие или бездействие у уличеното лице, което пряко или непряко засяга права и законни интереси. Лицето е подало жалба до КЗД на 30.05.2023г., което е края на спорния период, третиран като дискриминационен, поради което няма как което е да е действие на лицата Г. К. и И. А. да е провокирано от него. Единствено прекратяването на трудовия договор е възникнало като факт след тази дата, но последното е съдебно потвърдено и почива на обективни факти, свързани с изискванията за заемане на длъжността.

По отношение на твърдяното нарушение на чл.12 от ЗЗДискр. липсва яснота на изложението в жалбата. КЗД е разгледал това твърдение в корелация с изложеното за отправено предложение за заемане на нова длъжност , но отхвърлил същото, поради хипотезата на преместване , а не заемане на свободно работно място.

По отношение на отправения сигнал до работодателя за тормоз на работното място е осъществена незабавна проверка, именно в процеса на която е направено предложение за изменение на трудовото правоотношение чрез преместване в друг отдел, поради наличие на междуличностен конфликт, при спазване на процедурата по чл. 17 от ЗЗДискр.

По отношение на твърденията срещу лицето В. П. съдът напълно споделя изводите на КЗД, че същата заема длъжността ръководител отдел „Човешки ресурси“ и по никакъв начин не дължи консултиране на служителите за начина, по който следва да упражнят правото си на жалба срещу образувани срещу тях дисциплинарни производства.

По изложените съображения, съдът приема жалбата за неоснователна и като такава, следва да я остави без уважение.

При този изход на спора, в полза на ответника и заинтересованите страни следва да бъдат присъдени претендираните и доказани разноски.

Ответникът КЗД е заявил претенция за юрисконсултско възнаграждение, която следва да бъде уважена.

Заинтересованата страна БЕХ ЕАД е претендирала разноски в размер на заплатен адвокатски хонорар в размер от 720 евро, за който са представени доказателства, поради което следва да бъде уважен.

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

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Л. Х. Л. от [населено място] чрез адв. И. В. от САК срещу Решение № 286/09.10.2025г. на Комисията за защита от дискриминация, с което са оставени без уважение подадени от жалбоподателката жалби срещу „Български енергиен холдинг“ ЕАД и физически лица – служители в „Български енергиен холдинг“ ЕАД.

ОСЪЖДА Л. Х. Л. да заплати в полза на Комисия за защита от дискриминация сумата от 102.25 евро / сто и две евро и двадесет и пет цента/.

ОСЪЖДА Л. Х. Л. да заплати в полза на „Български енергичен холдинг“ ЕАД сумата от 720 евро / седемстотин и двадесет евро/.

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

Преписи от решението да се изпратят на страните.

СЪДИЯ