

РЕШЕНИЕ

№ 31789

гр. София, 11.08.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 76 състав, в
публично заседание на 08.07.2026 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Пламен Панайотов

при участието на секретаря Снежана Тодорова, като разгледа дело номер **2359** по описа за **2026** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 126 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. с чл. 68 от Закона за защита от дискриминацията /ЗЗДискр./
Образувано е по жалба от д-р Г. Л. Х. с адрес: [населено място], [улица], ет. I, ап. 4 против Решение № 15 от 23.01.2026 г. на Петчленен разширен заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация (КЗД), постановено по преписка № 90/2024, в частта, с която е установено, че е извършил нарушение на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. на основата на признак „увреждане“ и на основание чл.16 от ЗЗдскр.е наложена имуществена санкция в размер на 150 евро.

В жалбата се излагат доводи за незаконосъобразност на оспореното решение, като постановено в нарушение на административнопроизводствените правила, в противоречие с материалния закон и целта на закона. В жалбата се сочи, че не е ясно в какво качество е привлечен към отговорност – лично или като орган на ЮЛ. Аргументира неизяснени обстоятелства във връзка с нарушението , а именно липсата на свободни места за трудоустрояване в болницата .

В съдебното заседание оспорващият се явява лично и се представлява от адв. Д.. Дватама поддържат жалбата и молят за отмяна на оспорвания акт.Сочат допуснати процесуални нарушения и неизясняване на фактите свързани с релевантни за твърдяното нарушение въпроси.

Ответникът - Комисията за защита от дискриминация, не изпраща процесуален представител. В писмено становище оспорва основателността на жалбата.

Заинтересованата страна – Д. С. Д. изразява в писмено становище аргументи за неоснователност на жалбата и правилност на решението на КЗД

Останалите заинтересовани страни Държавна психиатрична болница - Л., представлявана в процесния период от Л. Т. -директор на Държавна психиатрична болница-Л., с адрес на призоваване: [населено място], [улица] , К. Е. - И. - изпълняваща в процесния период длъжността началник в Държавна психиатрична болница - Л., с адрес на призоваване: [населено място] [улица], д-р М. С. М., заемащ длъжността директор на ДПБ - Л., считано от 16.05.2003 г. до 17.10.2023 г. и от 27.08.2024 г. до 02.09.2024 г.; и д-р Л. З. Т. - дм Заемащ длъжността директор на ДПБ - Л., считано от 15.01.2024 г. до 27.08.2024 г. и от 02.09.2024 г. до настоящият момент , редовно уведомени , не изразяват становище и не се явяват и представляват.

Административен съд - София град, като обсъди становищата на страните и прецени събраните по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Производството по преписката е образувано с Разпореждане № 264/30.05.2024 г. на председателя на КЗД по подадена жалба с вх. № с вх. № 44-00-1569/02.05.2024 г. и допълнение към нея с вх. №44-00-1783/21.05.2024 г. от Д. С. Д. от [населено място] срещу Държавна психиатрична болница - Л. и директора на Държавна психиатрична болница - Л. д-р Г. Л. Х.. В жалбата си Д. Д. сочи, че заема длъжността „санитар“ в Държавна психиатрична болница - Л.. Уточнява, че е диагностициран с „Инфаркт на миокарда“ с издадено Експертно решение на ТЕЛК за посоченото заболяване, с оценка 80% трудова неработоспособност, в което е вписано, като противопоказания тежък физически труд.Твърди, че спрямо него е извършена дискриминация по признаците „увреждане“, „обществено и лично положение“ от работодателя Държавна психиатрична болница - Л., както и от директора на болничното заведение д-р Г. Х., вкл. д-р М. М. и д-р Л. Т. - заемащи длъжността директор в процесния период. Д. аргументира с признак „лично положение“ , „увреждане “ и „обществено положение“ като за извършители на неравното третиране сочи изпълняващият до 15.01.2024 г. длъжността директор на Държавна психиатрична болница - Л. Г. Х., началникът на Държавна психиатрична болница - Л. К. Е. - И. и Държавна психиатрична болница - Л.,в качеството на работодател.

Счита, че е налице нарушение на разпоредбите на Кодекса на труда, както и на разпоредбата на чл. 13, ал. I от ЗЗДискр., тъй като от страна на работодателя не са му осигурени еднакви условия на труд в сравнение с останалите служители заемащи длъжността „санитар“ в Държавна психиатрична болница - [населено място].

Сочи, че през месец август 2023 г. не му е позволено ползване на законоустановена платена годишна отпускат, като не е приета молбата му за ползване на платен годишен отпуск за месец октомври 2023 г.

Като друго нарушение на трудовите права сочи несъобразяването от страна на работодателя със заболяването му „Инфаркт на миокарда“ съгласно издадено Експертно решение на ТЕЛК за 80% трудова неработоспособност. Заявява, че в Експертното решение на ТЕЛК е вписан като противопоказния тежък физически труд.

Сочи, че през есента на 2023г. подал молба до директора на Държавна психиатрична болница - Л., да бъде преместен от 1 - во мъжко отделение в 1 - во или във II - ро женско отделение,

което е с по-облекчени условия труд отговарящи на здравословното му състояние, но вместо отговор на подадената молба получил писмо 1 150/31.10.2023г. от директора на Държавна психиатрична болница - Л., в което „ултимативно“ и „заплашително“ му е даден едноседмичен срок да заяви желае ли да продължи трудовите си правоотношения с болницата или да бъде прекратено трудовото му правоотношение.

Счита, че с отказа да бъде преместен на по - облекчени условия на работа, се нарушават трудовите му права, застрашава се здравето му и не на последно място ръководството на болницата го третира по-неблагоприятно спрямо негови колеги. Сочи за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. изразяващо се в изплащане на по - нисък размер допълнителното материално стимулиране в сравнение със останалите служители, изпълняващи длъжността „санитар“.

Д. счита , че причина за неблагоприятното третиране от страна на ръководството на Държавна психиатрична болница - [населено място] е , че за защитата на своите права чрез подаване на жалби до различни институции в резултат на което спрямо него е приложен психически натиск на работното място, за прекратяване на трудовото му правоотношение. Посочва като причина за по - неблагоприятното третиране заболяването което притежава в сравнение със служителите, които не са диагностицирани с тежки заболявания, както и служители които са диагностицирани със заболяване на и с ЕР на ТЕЛК, но за разлика от него са поставени в по- леки условия на работа.

Счита, упражняването на универсалното субективно право на защита (подавайки молби и жалби) е относим във всички сфери признак на личността, който изпълва съдържанието на защитения от закона признак „лично положение“.

Предвид оплакванията за дискриминация по признак „ увреждане “ , „лично положение“ и „обществено положение“ преписка № 90/2024 г. е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав.

В хода на административното производство са проведени три открити заседания, с редовно призоваване на страните на 19.02.2025г. , на 4. 06. 2025 г. и на 01. 07. 2025 г. Изискани са множество писмени доказателства от Държавна психиатрична болница Л. , Дирекция „Инспекция по труда „Л., становища от длъжностни лица в Държавна психиатрична болница Л..

Изготвен е доклад - заключение от определения докладчик по преписката който е приет на проведеното на 19.02.2025г. заседание . На същото заседание е изслушан и жалбоподателят Г. Х..

Съставът на КЗД е приел за установено , че по силата на трудов договор с Държавна психиатрична болница - Л. Д. Д. е заемал длъжността „санитар“ и съгласно Експертно решение на ТЕЛК му е определена 80% трудова неработоспособност, с противопоказания „тежък физически труд“ съобразно поставена диагноза „Инфаркт на миокарда“.

По отношение оплакването за неравно третиране от страна на работодателя Държавна психиатрична болница - Л. и изпълняващият длъжността директор Г. Х. във връзка отказа да му осигурят по — облекчени условия на труд с преместване от първо мъжко отделение в първо или във второ женско отделение, съставът установил , че с писмо № 1150/31.10.2023 г. жалбоподателя е уведомен от Г. Х., за невъзможността да бъде преместен на друга подходяща длъжност, която да е с облекчен режим на работа, тъй като заетите в лечебното заведение места определени за служители с намалена работоспособност са повече от допустимите места /10 % от всички

длъжности в лечебното заведение.

Констатира също, че по посоченото оплакване е извършена проверка от Дирекция „Инспекция по труда“ [населено място] при която проверка във връзка с твърдението на жалбоподателя, че в някои отделения условията за физическо натоварване са по-облекчени, пред контролния орган е представена оценката на риска за стационарен блок - ОЛДНГС, първо мъжко отделение, второ мъжко отделение, първо и второ женско отделение, в която карта за оценка е посочено, че рискът „физическо натоварване“ - статично и динамично е твърде ограничен, приемлив.

В представеното по преписката експертно решение ЕР № 92085 от зае. № 184 от 27.09.2022 г. на ТЕЛК (преосвидетелстване) са посочени като противопоказни условия на труд : тежък физически труд. Заключение и становището на службата по трудова медицина по представеното решение на жалбоподателя е, че може да извършва работа по посочената длъжност [населено място] при облекчени условия на труд „без тежък физически труд“.

Според изложеното от Дирекция „Инспекция по труда“ [населено място] оценката на риска при работа, включително опасности, касаещи трудова дейност е преразгледана през месец февруари, като е рискът от натоварване динамично и/или статично през месец февруари е посочен за повишен.

По повод преразгледаната оценка на риска от Дирекция „Инспекция по труда“ [населено място] е дадено на предписание на работодателя за планиране на срокове и отговорни лица за предотвратяване, намаляване, контрол на риска за лицата с трайно намалена работоспособност, като за Д. Д. е дадено предписание за осигуряване на здравословни условия на труд : работа при облекчени условия без тежък физически труд, съгласно даденото противопоказание в експертно решение на ТЕЛК от 2022 г. на жалбоподателя .

Съставът на КЗД е приел приложимостта на съображение 16 от Директива 2000/78/ ЕО предоставянето на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания играе важна роля в борбата с дискриминацията, основаваща се на увреждане. Текстът на посочената директива изисква да се осигурят подходящи мерки, т.е ефективни и практически мерки, за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работното време, разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция. Съгласно чл.5 от същата за да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо настаняване. Това означава, че работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай да предоставят възможност на лице с увреждане, за да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава-членка.

КЗД е съобщила императивната разпоредба на чл. 275 от Кодекса на труда, работодателят е длъжен да осигури здравословни и безопасни условия на труд, така че опасностите за живота и здравето на работника или служителя да бъдат отстранени, ограничени или намалени. Нормативното задължение на работодателя за пригаждане на работното място на лице с

увреждане настоящият състав счита, че касае фактически действия за постигането му.

КЗД е обсъдила разпоредбата на чл. 314 от КТ работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи.

Трудоустрояването на работника се изразява в съобразяване на изпълняваната работа с противопоказанията за заболяването му, респ. преместването му на подходяща работа, поради което, в случай, че изпълняваната работа е подходяща за здравословното състояние, трудоустрояването е фактически изпълнено.

Предвид това е издадено оспореното Решение № 15 от 23.01.2026 г. на Петчленен разширен заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация (КЗД), постановено по преписка № 90/2024г. с което приема, че в писмо с изх.№ 1150/31.10.2023 от д-р Г. Х. изпълняващ длъжността директор на лечебното заведение не е спазен регламентираният в Наредбата по трудоустрояване ред за определяне на такава. На основание чл. 2, ал. 1 и 2 от Наредбата за трудоустрояване, във всяко предприятие се създава комисия по трудоустрояване в състав: председател - ръководителят на предприятието и членове - представителите на работниците и служителите, органът по безопасност и здраве при работа и лекарят от службата по трудова медицина, която обслужва предприятието, която комисия определя ежегодно, но не по-късно от края на януари подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност в съответствие с процента, определен по реда на чл. 315 от Кодекса на труда.

Съставът на КЗД приема, че директорът на лечебното заведение в посоченият период д-р Г. Х. представляващ работодателят Държавна психиатрична болница [населено място] се е позовал, че определените определени работни места и длъжности за трудоустрояване са заети, без да представила доказателства, а именно списък на подходящите работни места и длъжности за трудоустрояване на лицата с намалена работоспособност в съответствие с процента, определен по реда на чл. 315 от Кодекса на труда изготвен от Комисията и съответно доказателства, че определените в списъка работни места за трудоустрояване са заети. Следва да бъде посочено, че предписанието за трудоустрояване е задължително и за двете страни и задължава работодателя да премести работника или служителя на подходяща работа. В резултат на приетото за установено с оспореното решение КЗД установява, че отстрана на д-р Г. Х., изпълняващ до 15.01.2024 г. длъжността директор на Държавна психиатрична болница - Л. и представляващ работодателя Държавна психиатрична болница - Л. е извършено нарушение на чл. 16 от ЗЗДискр. по отношение на Д. Д. от [населено място] изразяващо се в неосигуряване на работно място с оглед на нуждите му на лице с увреждане и нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ и му глоба в размер на 150 евро.

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

Жалбата е процесуално допустима, тъй като е подадена в законоустановения 14-дневен срок, срещу подлежащ на оспорване индивидуален административен и от лице, чиято правна сфера е неблагоприятно засегната от него.

Решението е издадено от компетентен административен орган и в пределите на неговата власт съгласно чл. 65, т. 1 - т. 4 във вр. с чл. 48 от ЗЗДискр. Същото е постановено в изискуемата писмена форма, като съдържа задължителните реквизити, регламентирани в чл. 59, ал. 2 от АПК във вр. с чл. 66 от ЗЗДискр. Спазени са разпоредбите на чл. 51, чл. 52 и чл. 54 от ЗЗДискр., проведена е процедура по проучване, като на страните е предоставена възможност да се запознаят със събраните по преписката материали и да организират защитната си теза. За изясняване на обективната истина е проведено открито заседание при съобразяване с основните принципи на процеса, гарантиращи равенството на страните в производството, тяхното активно участие, включително и при събирането на доказателства /чл. 8, чл. 34 и следващите от АПК/. Страните в производството са изслушани, насочени са към помирителна процедура, като им е предоставена възможност да обективират своите доказателствени искания и да изразят становище по доказателствата на насрещната страна. Резултатът от протеклото пред КЗД производство е писмено обективиран в решение, съобразно чл. 64, ал. 1 от ЗЗДискр. В него са посочени наименованието на органа, който го е издал, фактическите и правните основания, разпоредителна част, както и пред кой орган и в какъв срок решението може да се обжалва.

Оспореното решение е подписано от членовете на състава, присъствали на проведеното на 01. 07. 2025 г. заседание. Видно от датите на приключване на производството, съответно произнасяне на решението, 14-дневният срок по чл. 63, ал. 3 ЗЗДискр. не е спазен. Следва да се има предвид, че сроковете по глава четвърта, раздел първи от ЗЗДискр. „Производство пред Комисията за защита от дискриминация“ имат инструктивен характер, поради което неспазването на 30-дневния срок по чл. 59, ал. 1 от ЗЗДискр. за проучване, както и произнасянето от ответника след изтичането на срока по чл. 63, ал. 3 от ЗЗДискр. не представлява процесуално нарушение със съществен характер, което да опорочи формираното волеизявление. В тази връзка неоснователно в жалбата се твърди, че е допуснато съществено процесуално нарушение, поради неспазването на срока по чл. 59, ал. 1 и по чл. 63, ал. 3 от ЗЗДискр. Съдът не приема възраженията на жалбоподателя Х. за нередовна процедура по уведомяването му в хода на административното производство. В административната преписка са приложени изпратените му съобщения и уведомления на посочения от него адрес и процедурата по редовно уведомяване е спазена. Х. е изслушан от състава на КЗД в открито заседание.

Ето защо съдът приема, че оспореното решение е валиден административен акт, постановен от компетентен орган, в изискуемата писмена форма и при спазване на процедурата по издаването му. Не се установяват допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила, водещи до отмяната на акта само на това основание.

Основна цел на ЗЗДискр. е да осигури на всяко лице правото му на равенство в третирането и възможностите за участие в обществения живот, като чл. 4, ал. 1 от закона забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основана на посочените в нея дискриминационни признаци, сред които и увреждане. Съгласно чл. 4, ал. 2 от

33Дискр. пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

Легалната дефиниция на понятието „неблагоприятно третиране“ се съдържа в § 1, т. 7 във вр. с §1, т. 8 от ДР на 33Дискр. във вр. с чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от 33Дискр., като това са „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 от 33Дискр. в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица“. За да е изпълнен фактическият състав на нормата по чл. 4, ал. 2 от 33Дискр., следва да е налице по-неблагоприятно третиране на лице, основаващо се на защитен признак, както и наличие на пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното третиране и защитения признак.

Другата форма на неравно третиране, която е забранена от закона, е непряката дискриминация по чл. 4, ал. 3 от 33Дискр. С цитираната разпоредба законодателят е санкционирал като незаконосъобразно поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими. Привидно неутрална разпоредба е тази, която изглежда, че се отнася по един и същи начин към всички лица без оглед на защитени признаци, но приложена на практика има несъразмерно по-неблагоприятен върху дадена група, определена по защитен признак, в сравнение с други.

Неоснователни са и доводите, че е налице липса на яснота относно квалификацията на нарушението. КЗД изрично сочи, че е извършено нарушение на чл. 16 от 33Дискр. във връзка с непредприемане на действия за осигуряване на облекчени условия на труд на жалбоподателя с оглед на предписанието на здравните органи. Съдът изцяло споделя изводите на КЗД, че предписанието за трудоустрояване е задължително и за двете страни и задължава работодателя да премести работника или служител на подходяща работа.

В хода на административното производство не са представени доказателства относно липсата на свободни места за трудоустрояване на Д. Д., с което да обоснове липсата на действия от негова страна във връзка с предписанието на Дирекция „Инспекция по труда“ [населено място] и поради това се явява правилен извода, че от страна на работодателя не е изпълнено задължението си по чл. 16 от

ЗЗДискр. за пригаждане на работното място към нуждите на лице с увреждане, както и нарушение на чл 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“.

Съгласно чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. 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. Съгласно ал. 2 на цитирания член, пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. По аргумент от разпоредбата на § 1, т.7 от ДР на ЗЗДискр., неблагоприятно третиране е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси. А според § 1, т. 8 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 означава на основата на действителното, настояще или минало, или предполагаемо наличие на един или повече от тези признаци у дискриминираното лице или у лице, с което то е свързано, или се предполага, че е свързано, когато тази връзка е причина за дискриминацията. В конкретния случай състава на КЗД правилно приема, че по неблагоприятното третиране е по отношение на служители които са диагностицирани със заболяване и с ЕР на ТЕЛК, но за разлика от него са поставени в по-леки условия на работа.

За да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр., е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна. За да е налице "пряка дискриминация на едно лице на основата на увреждане", е необходимо лицето/група от хора, което е третирано по-неблагоприятно да притежава признака "увреждане", а другото лице/друга група хора, с което е поставено в сравними сходни обстоятелства и е третирано по-благоприятно, да не притежава този признак "увреждане".

Съгласно §1 от ДР на Закона за хората с увреждания, "Хора с увреждания" са лица с физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот, а съобразно т. 2 "Хора с трайни увреждания" са лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот, и на които медицинската експертиза е установила вид и степен на увреждане

или степен на трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто. Обикновено дискриминацията не се проявява по открит и лесен за установяване начин. Доказването на пряка дискриминация е често трудно, въпреки че по определение различното третиране се основава "открито" на характеристика на жертвата. В много от случаите основанието за различното третиране не е изтъкнато изрично, а съществува само в съзнанието на извършителя, или е повърхностно свързано с друг фактор. Съответно, жалбите за наличие на дискриминация най-често се основават на обективни изводи, свързани със съответното правило или практика. Решаващият орган /КЗД или съдът/ трябва да бъде убеден, че единственото разумно обяснение за разликата в третирането е защитена характеристика на жертвата. ЕСПЧ е възприел практиката да разглежда доказателствата по случая като цяло, ръководейки се от факта, че именно извършителят често контролира голяма част от информацията, необходима за доказване на твърдение за дискриминация. Съответно ако изложените от жалбоподателя фактически обстоятелства изглеждат достоверни и съгласувани с наличните доказателства, ЕСПЧ ги приема за доказани, освен ако насрещната страна приведе убедително алтернативно обяснение, каквото в случая липсва. Освен това, нивото на убеденост, което е необходимо, за да се направи определено заключение и да се приложи правилото за обръщане на доказателствената тежест, е свързано с наличието на твърдения, подкрепени от свободната оценка на всички доказателства, включително от изводите, направени въз основа на фактическите обстоятелства, и представените от страните материали /решение от 6 юли 2005 г. по дело N. и др. срещу България/.

Трудно е да се очаква, че жалбоподателя в съдебното производство и ответник в административното ще декларира открито, че третира Д. Д. по неблагоприятен начин в сравнение с други служители, които са назначени със съответен процент на намалена трудоспособност или че ще посочи мотивите си за това третиране. Според съда обаче налице са данни, от които да се направи убедителен на пръв поглед извод, че между така установеното лошо третиране съществува причинно-следствена връзка със защитения в чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. признак "увреждане". В тази връзка съдът основава този извод на съдържанието на писмо № 1150 от 31.10.2023г.. Вместо да изпълни задължението си за осигуряване на работно място в съответствие с предписанието на ТЕЛК или да изложи обективни причини за невъзможност да го изпълни е предложил прекратяване на трудовото правоотношение. При личното явяване пред състава на КЗД Г. Х. е изразил своето лично отношение към Д. Д. / стр.7- 8 от протокола от заседанието на КЗД от 19.02.2026г./

В тази насока правилни са изводите на Комисията, че в случая съдържанието на признака "увреждане" е налице, предвид експертно решение ЕР № 92085 от зае. №

184 от 27.09.2022 г. на ТЕЛК (преосвещаване) са посочени като противопоказни условия на труд : тежък физически труд. Заключение и становището на службата по трудова медицина по представеното решение на жалбоподателя е, че може да извършва работа по посочената длъжност в ДПБ [населено място] при облекчени условия на труд „без тежък физически труд“.

Дефиницията на неблагоприятното третиране по § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. изискват акт, действие или бездействие, който пряко или непряко засяга права или законни интереси на лицето. Обжалваното решение е постановено и в съответствие с целта на закона, така както е формулирана в чл. 2 от ЗЗДискр. - да се осигури на всяко лице правото на равенство в третирането и във възможностите за участие в общественния живот, както и ефективна защита срещу дискриминацията.

В жалбата са наведени възражения във връзка с незаконосъобразност на решението в частта на размера на наложената на основание чл. 80, ал. 2 ЗЗДискр. имуществена санкция, като съдът намира, че в тази част решението е правилно и следва да се потвърди. Наложена имуществена санкция е близо до минималния размер предвиден в закона и същата е правилно определена и мотивирана , поради което решението, в тази му част също правилно и следва да се потвърди.

Горните съображения мотивират настоящия съдебен състав да приеме, че Решение № 15 от 23.01.2026 г. на Петчленен разширен заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация (КЗД), постановено по преписка № 90/2024, в частта, с която е установено, че е извършил нарушение на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. на основата на признак „увреждане“ и на основание чл.16 от ЗЗДискр.е наложена имуществена санкция в размер на 150 евро.представлява законосъобразен административен акт, жалбата срещу който следва да бъде отхвърлена.

Така мотивиран и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК Административен съд - София град, Второ отделение, 76 състав

Р Е Ш И :

ОТХВЪРЛЯ жалбата от д-р Г. Л. Х. с адрес: [населено място], [улица], ет. I, ап. 4 против Решение № 15 от 23.01.2026 г. на Петчленен разширен заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация (КЗД), постановено по преписка № 90/2024, в частта, с която е установено, че е извършил нарушение на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. на основата на признак „увреждане“ и на основание чл.16 от ЗЗДискр.е наложена имуществена санкция в размер на 150 евро.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва пред Върховния административен съд на Република България в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

ПРЕПИСИ от решението да се изпратят на страните.