

# РЕШЕНИЕ

№ 23222

гр. София, 12.11.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 40 състав,**  
в публично заседание на 17.10.2024 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Дилиана Николова**

при участието на секретаря Евелина Пеева, като разгледа дело номер **2155** по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и следващите от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. с чл. 68, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр/.

Образувано е по жалба на Д. К. Х. срещу Решение № 42/24.01.2024г. на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, Втори постоянен специализиран заседателен състав, с което на основание чл. 65, т. 5 ЗЗДискр е установила, че „РАДИОКОМПАНИЯ СИ. ДЖЕЙ“ ООД, не е допуснало нарушение на забраната за дискриминация по см. на чл. 4, ал. 2 във вр. с чл. 4, ал. 1 на основата на признак „пол“ спрямо Д. Х.; установила е и че „РАДИОКОМПАНИЯ СИ.ДЖЕЙ“ ООД, не е допуснало нарушение на разпоредбите на чл. 13 и чл. 14 от ЗЗДискр спрямо Д. Х. на основата на признак „пол“; установила е и че Е. С. М. не е осъществила дискриминация под формата на тормоз по см. на чл. 5 във връзка с § ДР на ЗЗДискр спрямо Д. К. Х. на основата на признак „пол“; установила е и че ответната страна „РАДИОКОМПАНИЯ СИ. ДЖЕЙ“ ООД, не е извършила нарушение на чл. 17 от ЗЗДискр.

Жалбоподателката моли за отмяната на решението като незаконосъобразно поради постановяването му при наличието на отменителните основания по чл.146, т. 3 и 4 от АПК. Изложени са съображения, че комисията постановила решението си без да познава фактите по делото, поради което направените от нея изводи били необосновани. Съставът постановил оспорения акт без да са изяснени фактите и обстоятелствата по делото, като игнорирал много от представените писмени доказателства, включително факти, които били безспорни между страните, като по

този начин нарушил изискванията на чл. 35 от АПК и чл. 63, ал.2 от ЗЗДискр, както и принципите на законност по чл. 4 от АПК, на съразмерност по чл. 6 от АПК и принципа за истинност, възпроизведен в чл. 7 от АПК. Оспорва като неправилен извода за липса на нарушение по чл. 13 от ЗЗДискр тъй като след връщането от отпуск на 21.05.2021 г. Д. Х. започнала работа при променени условия на труд и е била лишена от възможността да се възползва от всякакви подобрения на условията. Твърди, че административният орган неправилно се позовал на трудовите договори като не е отчел, че на практика функциите и задълженията на служителката били различни. Посочва, че по преписката безспорно е установено, че макар жалбоподателката да е започнала работа в „Радиокомпания Си. Джей“ ООД по силата на договора за заместване на Д. Р., която е водещ на предаването „Приятно разсеяни с Д.“, Д. Х. водела публицистичното предаване „Важното, казано на глас“ и следобедния блок на БТВ радио, като посочва, че към трудовия договор за заместване работодателят не е представил длъжностна характеристика, подписана от жалбоподателката. С подписването на трудов договор на 12.02.2018г. жалбоподателката продължила да води публицистичното предаване „Важното, казано на глас“ с Т. З. – А., свидетел в административното производство, като към договора отново не е изготвена и подписана длъжностна характеристика. По време на втория отпуск по майчинство на жалбоподателката публицистичното предаване продължила да води Т. З. – А. и новоназначената Л. А.. Посочва, че тези обстоятелства са потвърдени и при разпита на свидетелите по преписката, като работодателят не е успял да представи длъжностни характеристики към двата трудови договора. Акцентира, че има съществена разлика между длъжността радио водещ на публицистично предаване и водещ новини в музикално радио, като административният орган отказал да направи сравнение между функциите и задълженията, характерни за двете длъжности, поради липсата на длъжностни характеристики. В същото време служителите, които продължили да водят публицистичното предаване, били с увеличени работни заплати, от което увеличение била лишена жалбоподателката. Посочва, че при разпита на свидетелите в административното производство било установено, че при връщането на Д. Х. на работа на 21.05.2021г. тя била поставена пред свършен факт, че няма да води публицистичното предаване, а ще бъде водещ на новини при покриване на 1/3 от месечните смени с колегите си С. Х., който работел на трудов договор при същото работно време от 09 до 18 ч. при 5 дневна работна седмица и О. Х., нает по граждански договор, макар и при идентични функции. Посочва, че свидетелят Я. В. потвърждава, че работата му по граждански договор не се различава от тази на колегите, наети по трудов договор. Твърди, че в разговор между Д. Х., Е. М. и С. Х. е уведомена, че ще покрива една трета от смените. Посочва, че длъжността на водещ на публицистично предаване не е равнопоставена с тази на водещия на новините, тъй като публицистичното предаване е свързано с популярност, творчество, изисква компетентност и опит, за разлика от работата като радио водещ на новини, която е трудоемка, но е лишена от посочените особености. Излага и че длъжността, което е заемала съществува и към момента на връщане на работа на жалбоподателката. Оспорва възприетото от комисията, че в случая липсва сравнител и акцентира, че при условията на пълно и главно доказване в тежест на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД е било да докаже, че липсва дискриминация. Твърди, че в случая сравнители са С. Х., О. Х. и Т. А.. Също така като не е допуснал исканата от жалбоподателя експертиза,

административният орган не е изяснил всички относими обстоятелства по преписката и е постановил решението си в нарушение на изискванията на чл. 35 от АПК. По отношение на констатацията за липса на предпоставките по чл. 14 от ЗЗДискр, посочва че е налице неравностойно заплащане между жалбоподателката и Т. А., която работела при сходно натоварване. Изложени са съображения, че през 2022 г. с подписване на анекса към трудовия договор различията между Д. Х. и останалите водещи се задълбочили, като жалбоподателката поемала 20 % повече смени, за натоварването с допълнителни смени при заместване останалите се компенсирани, налице било различие между възнагражденията за работа по граждански и трудов договор, мъже и жени. След жалбата до работодателя за неравноправно третиране само жалбоподателката работела от 09 до 18 ч., а за същото възнаграждение останалите работели по – кратки смени и при заплащане на извънредния труд. По преписката били представени трудови и граждански договори на останалите водещи, но не била допусната експертиза, която да анализира изплатените трудови възнаграждения и положен труд. Съгласно показанията на свидетелката и водещите на „Важното, казано на глас“ също поемали смени съобразно предаването като графикът им бил 5 дни вечерно предаване, следващата седмица 2 дни следобеден блок и никога не са присъствали в радиото от 9 до 18 ч. Жалбоподателката била неравноправно третирана спрямо останалите работещи мъже като работела по – дълго за сходно възнаграждение, а смените, които покривала при заместване не й били заплащани, за разлика от допълнителните смени на работещите мъже. Видно от представените при проверката на Държавна инспекция по труда - С. /ДИТ – С./ графици, както и от представения график изпращан по месинджър през 2021 г. всички работели по 1/3 от смените за деня, от началото на 2022 г. Д. и О. изработвали по 4 смени, а от май 2022г. Д. работела от 09 до 18 ч. при непроменено възнаграждение през целия период, докато О. Х., нает по трудов договор, и Я., който е нает на граждански договор продължавали да работят на смени.

Оспорва и констатациите на Комисията за липса на предпоставките по чл. 5 от ЗЗДискр за осъществен тормоз от страна на Е. М. след завръщане от майчинство на жалбоподателката. Позовава се на телефонния разговор между Д. Х. и Е. М., проведен на 26.01.2022г., в който прекият ръководител се държал обидно и по накърняващ достойнството начин, като настоявал Х. след отпуска по майчинство да поеме повече работа за същото възнаграждение. Позовава се и на писмо, изпратено от Е. М. по електронна поща, в което квалифицира използваните от жалбоподателката болнични листове като фалшиви и акцентира, че след оспорването им са потвърдени от здравните власти. В същото писмо останалите работещи били квалифицирани от М. като „лоялни“ защото не излизали толкова често в отпуск за отглеждане на малко дете. Опитите на жалбоподателката да спре неравното третиране били квалифицирани като „вербален терор“ и „писане на имейли“. В потвърждение на тези обстоятелства се позовава и на писмото на П. С., изпратено по електронна поща. Като аргумент в тази посока определя и оспорването на болничните листове, издадени единствено в полза на жалбоподателката, но не и болнични листове на други служители на радиото. Твърди, че противно на установеното от КЗД са налице предпоставките по чл. 17 от ЗЗДискр, а именно получен сигнал за дискриминация и липса на доказателства за предприети от работодателя мерки за назначаване на проверка и предприемане на мерки за прекратяване на тормоза. Посочва, че голяма част от фактите не са обсъдени и взети предвид от комисията, сред които и обстоятелството, че във всички трудови

договори на служителите на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД работното време било определено по един и същ начин от 09 до 18 ч., при 5 – дневна работна седмица, както и в договора на жалбоподателката, но е безспорно установено, че само тя е работила при тези условия, както и че липсвал подписан договор за работа от разстояние за периода на извънредна епидемиологична обстановка, а и воденето на новинарски емисии от разстояние било невъзможно.

В съдебно заседание изложеното в жалбата и направеното с нея искане се поддържат лично и чрез адв. В. В., която претендира присъждане на направените по делото разноски. Възражава срещу прекомерността на претендираното от заинтересованата страна Е. М., адвокатско възнаграждение.

Ответникът Комисия за защита от дискриминация, чрез юрисконсулт Л. М., в придружителното писмо, с което жалбата е изпратена до Административен съд София – град, оспорва жалбата в цялост като неоснователна и недоказана. Твърди, че липсват отменителните основания по чл. 146 от АПК, а оспореното решение е правилен и законосъобразен акт, постановен след събиране, проверка и анализ на всички относими доказателства, при спазване на нормативно установената процедура. Становище, съдържащо същите съображения е депозирано по делото на 26.04.2024 г. Направено е искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение, както и възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение над минималния размер, тъй като случаят не се характеризира с фактическа и правна сложност.

В съдебно заседание, редовно и своевременно призован, ответникът не се представлява.

Заинтересованата страна „Радиокомпания Си. Джей“ ООД, в съдебно заседание чрез юрк. Б., оспорва жалбата. Моли да бъде оставено в сила обжалваното решение. Счита, че правилно комисията е установила, че жалбоподателката е работила на 8-часов трудов договор. Действително тя сама определяла своя график по време на КОВИД пандемията, но било установено по безспорен начин от показанията на изслушаните свидетели, че доколкото въобще е налице изискването на приложимия Закон за защита от дискриминация сравнителният субект, а именно колега от противоположен пол, който да е третиран по-благоприятно, не е налице. Ако това е О. Х., който е на аналогична длъжност, то всички свидетели, включително и тези, които били доведени от жалбоподателката, установили, че той извършва и допълнителни функции освен тези като новинар, като няма по-благоприятно третиране за мъжете служители в сравнение с тези от женски пол. Последващото оплакване, че предходната позиция е била по-добра, също намира за неоснователно. На нейната предходна позиция, която също е радио водещ, но на предаване, били поставени жени, които са лица от идентичен пол. Нейните болнични листове били обжалвани само по причина, че са огромен брой. Допълнителни съображения излага в писмена защита. Претендира присъждане на разноски. Възражава срещу прекомерността на претендираното адвокатско възнаграждение.

Заинтересованата страна Е. М., чрез адв. Е. Г., оспорва изцяло твърденията и доводите на жалбоподателката относно осъществен спрямо нея тормоз, представляващ дискриминация по признак „пол“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр и твърди, че жалбата е необоснована и недоказана. Посочва, че при връщане на работното си място след отпуск по майчинство през месец май 2021г. жалбоподателката продължава да е радиоводещ в областта на публицистиката като в съответствие със заеманата от нея длъжност ѝ е възложено подготвяне и водене на новинарски емисии, все дейности

характерни за длъжността „радиоводещ“, които съответстват на нейното образование и квалификация. Оспорва твърдението, че на жалбоподателката е оказван натиск да заеме друга длъжност. Посочва, че през този период настъпили промени вследствие на епидемичната обстановка и е възприет ротационен принцип на работа, като през месец май 2021г. и жалбоподателката е включена в графиците. Посочва, че видно от представената кореспонденция, жалбоподателката е заявявала и ѝ е разрешавано да работи в удобно за нея време, като не се явява на работното си място с дни. Твърди, че Е. М. не е постигала уговорка с жалбоподателката за отработване на 1/3 от работното време, най – малко предвид обстоятелството, че не е упълномощена и работното време е уговорено в трудовия договор. Оспорва да е оказвала натиск на жалбоподателката, като акцентира, че предвид спецификата на работата натовареността в различните месеци варира. Допълнително отражение намират и изисквания на здравните власти, отсъствие на служители поради отпуск по болест, като в тези случаи заместването се случвало без нарочни заповеди, а по закон на основание продължаване обичайната дейност. Опитът да бъдат обяснени на жалбоподателката задълженията съгласно трудовия договор и спецификите, били погрешно възприети като натиск. Акцентира, че при извършената от страна на ДИТ -С. проверка, във връзка с представения график на смените през периода януари – юли 2022 г. по отношение на жалбоподателката е констатирано, че е положила извънреден труд само на две дати в размер на 8 ч. Посочва, че твърденията за натиск и тормоз от страна на Е. М. не кореспондират с представените писмени доказателства, а жалбоподателката е правила опити да настрои колектива срещу Е. М. и работодателя. Излага доводи, че разговорите на Е. М. с Д. Х. през 2022 г. са провокирани от множеството отсъствия на служителката от работа поради болнични, обстоятелство, което създава сериозни затруднения на работодателя, както и изказването на Х., че ще се възползва максимално от възможността да ползва болнични. В писмо от 23.03.2022 г., изпратено по електронна поща до Е. М. и ръководството, тя посочва, че работният ѝ ангажимент за март приключва на 25 март, без това да е съгласувано с работодателя, като в дните след 25 март не се е явила на работа, а в последствие е представила болничен лист. С това свое поведение именно Х. създава враждебна, обидна и унижителна среда. Твърди, че в жалбата липсват и не са посочени конкретни действия или изрази, които да представляват тормоз, както и че целта на законодателя не е да санкционира изявления, които са в резултат на изпълнение на служебни задължения, както в настоящия случай. Претендира присъждане на разноски по представен списък. Прокурор от Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по законосъобразността на оспорения акт.

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

Производството пред КЗД е образувано по жалба на Д. Х., заведена с вх.№ 44-00-2087/15.06.2022г., с твърдения за неравно третиране по признак „пол“ по чл.4, ал.1 и чл.5 ЗЗДискр, както и нарушения на чл.13, ал.1 и ал.3, чл.14, ал.1 и чл.17 ЗЗДискр, оплаквания за тормоз по см. на § 1, т.1 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр от страна на Е. М.. От фактическа страна в жалбата е изложено, че между Д. Х. и „Радиокомпания Си. Джей“ ООД е в сила трудов договор от 12.02.2018г., изменен с Анекс от 10.02.2022г., за длъжността

„Говорител/радио“ (Радиоводещ – новинарски емисии), код по НКПД 2656602, в отдел „Новини, актуални предавания и спорт“, като при сключването на договора и подписването на анекса на жалбоподателката не била връчена длъжностна характеристика. Когато жалбоподателката се върнала на работа след ползването на отпуск за отглеждане на дете на 10.05.2021г., условията ѝ на труд били променени в сравнение с тези преди майчинството, като не ѝ била дадена възможност да заеме длъжността си преди ползването на отпуска или равностойна на нея, като от водещ в публицистично предаване станала новинар в радио „Енджой“, а в разговор с Е. М. и О. Х. била уведомена, че всеки новинар ще покрива 1/3 от месечните смени на новините, като организацията /определяне на графиците/ се извършвала между новинарите. От януари 2022г. бил прилаган натиск да поема повече работни смени в нарушение на трудовото законодателство, което не съответствало на установените условия на труд между страните. Не била уведомена за наличие на издадени заповеди от работодателя, касаещи график на работа, работни смени, времетраене на работната смяна, ненормирано работно време, място и период на изпълнение на работа. Не ѝ бил връчен вътрешния правилник и правилата за вътрешния ред и организацията на работата в компания. Била третирана неравносечно спрямо колегите си по отношение на натоварването, компенсирани и възнаграждение. Служителите на трудов договор и лицата на граждански договор имали едни и същи трудови задължения, но различно възнаграждение. Била подложена на натиск от Е. М. за увеличаване на натовареността си без допълнително възнаграждение. Въпреки изразено със заявление № 13/18.05.2022г. до работодателя писмено несъгласие с дискриминационното отношение в работния процес след като се е върнала на работа след отпуск по майчинство, проверка не била извършена, а работният график бил променен така, че да води новинарските емисии от 09 ч. до 18 ч. всеки ден от понеделник до петък, като двамата мъже в колектива, въпреки че работели при същите договорни условия, изпълнявали ангажиментите си от 06 до 12 ч. два или три дни в седмицата. След 13.06.2022г. била лишена и от работно място и се налагало да търси свободно работно място, което не е заето от колега, за да изпълнява служебните си задължения. Твърди, че е налице нарушение на установеното с чл.14, ал.1 ЗЗДискр правило относно равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Сочи, че била поставена в „пълна изолация“, както и че била оцетена в размера на трудовото възнаграждение спрямо обема на работа, който ѝ бил възложен, поради което работодателят следва да бъде санкциониран по чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. Изложени са съображения за нарушение на трудовото законодателство и по - конкретно нарушение на изискванията на чл.62, ал.6 от КТ като работодателят не я е запознал с изискванията към заеманата длъжност, след връщането от майчинство на 10.05.2021г., условията на труд били променени; не била предоставена информация какви следва да са задълженията ѝ съобразно длъжността, каква следва да е заетостта ѝ в работни смени и тяхната продължителност; след подписване на Анекс от 10.02.2022 год. работодателят не ѝ предоставил длъжностна характеристика за длъжността с код по НКПД 26566002, който съответствал на длъжност „Говорител, Радио“. Работното време следвало да бъде 1/3 от смените на

новинарите; не е уведомена за заповедите за утвърждаване на график; нарушени били и изискванията на чл. 127, ал.1 от КТ. Твърди, че с поведението си работодателят е нарушил Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи и Конвенция № 111 относно дискриминация в областта на труда и професиите. Моли Комисията да образува производство и да установи дали е дискриминация от страна на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД; да постанови преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да наложи предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки. Към жалбата са приложени копия от трудови договори и анекси, сигнал до ГИТ, кореспонденция с работодателя, както и график на работа за м. юни 2022 г. в който Я. В. и О. Х. си споделят сутрешната смяна от 06 до 12 ч., а през целия период Д. Х. работи от 09 до 18 ч.

С Разпореждане № 402/22.06.2022г. на председателя на КЗД е образувана преписка № 135/2022 г. по описа на КЗД. Констатирано е, че с жалбата са изложени оплаквания за извършена дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „пол“, както и нарушения по чл. 13, ал.1 и ал.3, чл. 14, ал.1 и чл. 17 от ЗЗДискр, като преписката е разпределена на втори постоянен заседателен състав.

С допълнителна молба с вх. № 44-00-2322/11.07.2022г. Д. Х. посочва, че след прекъсването на ползването на отпуск за отглеждане на дете през май 2021г. условията на труд са променени в нарушение на чл. 13, ал.3 от ЗЗДискр., като вместо водещ на публицистично предаване и водещ на следобеден блок по БТВ радио е изпълнявала длъжността „новинар“ в радио Енджой и е била уведомена, че ще покрива 1/3 от месечните смени/, била е третирана неравноправно спрямо останалите мъже. Била подложена на натиск от Е. М. за увеличаване на натовареността си без допълнително възнаграждение. След сигнала до работодателя за наличие на дискриминация в работния процес, единствено нейният график бил променен като била принудена да води новинарски емисии всеки ден, пет дни в седмицата от 09 до 18 ч. Твърди, че само нейните болнични листове са оспорвани от работодателя и не са представяни на НОИ за изплащане на обезщетение, а вместо това е водена „самоотлъчка“ и не са заплащани. Представен е фиш за заплата от юни 2022 г., в който са записани 4 дни самоотлъчка, 1 самоотлъчка, непредставен болничен – 8 дни, непредставен болничен 2 дни, като към жалбата са представени болнични листи за същия период.

Със становище с вх. № 41-10-25/26.07.2022 г. до КЗД на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД се оспорват изцяло твърденията и изводите в жалбата, като се посочва, че същата е необоснована, недоказана и фактите са изложени тенденциозно, а тълкуването им като дискриминация е в резултат на субективно усещане. Посочва се, че жалбоподателката и „Радиокомпания Си. Джей“ ООД сключили трудов договор по заместване през 2016 г., като от 05.12.2016 г. жалбоподателката излязла в отпуск за бременност и раждане по чл. 163 КТ до 18.01.2018 г., след което се връща на работа, като ѝ е разрешен и ползва платен годишен отпуск до 28.02.2018 г. В този момент заместващото лице се е върнало на работа и въпреки възможността работодателят да прекрати договора и освободи жалбоподателката, между тях е сключен

Трудов договор от 12.02.2018 г. за неопределено време на длъжност радиоводещ с работно време 8 ч., при 5 -дневна работна седмица, като липсват уговорки за смени. През 2019 г. жалбоподателката е отсъствала от работа общо 5 месеца от 05.03. до 01.02.2019 г., когато 02.08.2019 г. представя болничен за бременност и излиза в отпуск за бременност и раждане до 14.09.2020 г., след което до 10.05.2021г. е ползвала отпуск по болест и платен отпуск. Връща се на работа на 10.05.2021г. в условията на извънредна епидемична обстановка и изискванията за допускане на работа на най – много 50 % от служителите, поради което бил въведен график, от който служителката допълнително се възползвала като се уговаряла за размяна на смени с колеги, така че да не идва на работа с дни. На 10.02.2022 г. е подписан анекс към договора от 2018 г. липсва уговорка работа в 1/3 от определеното работно време, а в представената към становището кореспонденция по имейл, липсвали оплаквания от възложените с анекса нови отговорности. След отпадане на епидемиологичната обстановка отпаднало и основанието за работа на график. Твърди, че длъжността на Д. Х. е изменена на 20.10.2021 г. една година след връщането ѝ на работа на 02.09.2020г., когато е подписан анексът към договора. Съгласно проверката на ГИТ – С., жалбоподателката била полагала извънреден труд само в два дни на 31.01.2022г. и 23.05.2023г. По повод оспорването на болничния лист посочва, че лицето първоначално само заявило, че не се чувства добре и не се явило на работа съгласно графика за м. март 2022г., като допълнително в предходно писмо по електронна поща от 23.03.2022г. посочила, че ангажиментите ѝ за месеца приключват на 25.03.2022г., като не се е явила на 29, 30 и 31 март и е представила болничен едва на 31.03.2022г. Посочва, че болничните не са представени в НОИ, защото са оспорени.

Изпратено е писмо със запитване за извършена проверка за прилагане на трудовото законодателство от ИА „Главна инспекция по труда“, като в отговор с писмо с вх. № 11-00-161/01.08.2022 г. на ИАГИТ и изх. № 11-00-182/08.09.2022г. са изпратени предоставените от Дирекция Инспекция по труда – С. сканирани копия на всички документи, съдържащи се в административната преписка, образувана по сигнали на Д. Х. и резултатите от проверката, обективирани в протокол.

В становище с вх. № 44-00-458/06.02.2023г. Д. Х. посочва във връзка с депозираното от „Радиокомпания Си. Джей“ ООД становище, че по отношение на нея е налице дискриминация по защитен признак „пол“ от страна на работодателя по чл.4, ал. 1 и чл. 5 от ЗЗДискр, както и нарушения по чл. 13, чл. 14 и чл. 17 от ЗЗДискр, обстоятелства, които не били опровергани от въз основа на становището на работодателя и представените от работодателя и от ГИТ документи. Оспорва твърденията на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД в представеното по преписката становище като твърди, че Д. Х. никога не е била водещ на предаването „Приятно разсеяни с Д.“ и реално не е замествала Д. Р.. След назначаването през 2016 г. твърди, че е била водеща на публицистично предаване „Важното казано на глас“ и следобедния блок по БТВ радио. Въпреки подписването на трудовия договор от 2018 г. Д. Х. продължила да води същото публицистично предаване заедно с колежката си Т. З. – А. до излизането в отпуск по майчинство, когато на нейно място



водеща на предаването станала Л. А. заедно с Т. З. - А.. Твърди, че към 10.05.2021г. Д. Х. нямала връчена длъжностна характеристика, след връщането на работа бива преместена на длъжност новинар в радио Енджой при поемане на 1/3 от работните смени. Посочва, че никой новинар не работи от 09-18ч., само Х. работи ежедневно. Оспорва твърдението на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД, че е налице самоотлъчка поради отмяна на болнични листове, като посочва, че с Експертно решение № 2037/07.10.2022г. оспореният болничен лист е изцяло потвърден, като препис от документа е представен със становището, а с представено към становището Писмо с изх. № 96-00-12788/16-08.2022 г. Столична РЗИ потвърждава, че оспорените от „Радиокомпания Си. Джей“ ООД 4 бр. болнични листове (от м. май и юни 2022 г.) издадени на Д. Х. са потвърдени. Към становището е приложена и разпечатка от интернет сайта Лейди зоун, на който е поместено интервю от 03 април 2018 г. на Е. М. с Д. Х. и Т. З., представени като водещи на предаването „Важното, казано на глас“ по БиТиВи радио, от 18 ч. В друга разпечатка от 04 юли 2018 г. се посочва, че към екипа на БиТиВи радио се присъединява Л. А., която заедно с Д. Х. ще води предаването „Важното, казано на глас“ по БиТиВи радио, както и на мястото на Т. З. ще води предаването „За града“, в което от 13.30 до 17 ч. всеки ден заедно със С. Н. и Д. Х. ще представят музика, новини, любопитна информация за културни и социални събития. Приложена е разпечатка от интервю с Е. М. от 10.01.2019 г., от което става ясно, че Л. А. е назначена на мястото на Т. З., която е в отпуск по майчинство и с Д. Х. и С. Н. водят всеки ден от 13.30 до 18 ч. „За града“ и „Важното, казано на глас“. В следваща разпечатка от 08.03.2019 г. се посочва, че Д. Х. излиза в отпуск по майчинство, а на нейно място Д. М. поема "Важното, казано на глас" и „За града“. В писмо на С. И. Х. /лист 331 от преписката, приложение 1 към делото/, изпратено по електронна поща до Д. Х. в отговор на нейно запитване посочва, че за периода до януари 2022г., тоест 13 г. в които е работил като радио водещ в Радиокомпания Си. Д., организацията на работата в новинарския екип е била на сменен принцип, като работната седмица е разделена на десет смени по 6 ч., които се разпределят между трима новинари, като в първата седмица взима четири смени, а през останалите седмици от месеца по три смени, във втората седмица вторият взима четири смени, а останалите водещи по три, в третата седмица – третият взима четири смени и т.н. Работният ден започва от 6 ч., за да се подготви първата емисия в 7 ч., като смяната приключва в 12 ч., когато застъпва следващият служител, чиято смяна приключва в 18 ч. Отпуските се покриват със заместване, като въпреки опитите на служителите през годините, това отработено време не се е заплащало от работодателя.

Становище с вх. № 44-00-699 от 20.02.2023г. на Д. Х. представя кореспонденция по месинджър с Ж. М. и останалите от екипа от 2022г., в която на 28.01.2022 г. благодари за изпратения график и очаква такъв в края и началото на всеки месец, с уговорката един водещ да не взима 2 смени в един ден. Представени са и писмо на Д. Х. до висшите мениджъри и писмо по електронна поща на П. С..

В свое Становище от 41-10-4 от 22.02.2023г. „Радиокомпания Си. Джей“ ООД в отговор на становище с вх. № 44-00-458/06.02.2023г. Д. Х., твърди, че

изложените оплаквания са за нарушение на трудовото законодателства, като ДИТ – С. се е произнесла по този въпрос, голяма част от твърденията са извън 3 – годишния период по ЗЗДискр, изложените твърдения са за дискриминация от прекия ръководител, който също е жена и майка. Акцентира, че въпреки оспорването от страна на Х., видно от трудов договор № 100 от 20.05.2016 г. между „Радиокомпания Си. Джей“ ООД и Д. Х., тя е назначена по заместване на Д. Р.. По отношение на оплакването за дискриминация поради непредоставяне на възможност за заемане на същата или еквивалентна длъжност след връщане от отпуск по майчинство, посочва, че и останалите лица в посочените от жалбоподателката примери са само жени. Твърденията за дискриминация поради неспазване на уговорката за смени 1/3 от емисиите се определят като голословни, като се препраща към графика. Твърди, че графикът бил във връзка с мерките по повод пандемията от Ковид 19. Признава, че са оспорвани само болнични листове на жалбоподателката, което обаче е провокирано от изказването ѝ от 25 март 2022г. към първоначалното становище на радиото, че може да се разчита на нея до определена дата, след което ще пуска болнични. Също поради големия обем болнични, както и изказването пред колеги, че ще спазва графика от 1/3, а за останалото време ще пуска болнични. Направено е сравнение с останалите служители на радиото, които са представяли от 0 до 14 календарни дни болничен за 2022 г., а жалбоподателката е ползвала 123 календарни дни. Подчертава, че предоставената в предходни становища информация от страна на радиокомпанията относно валидността на представените от жалбоподателката болнични е отразявала състоянието към момента на становището, като акцентира, че в становището на НОИ от 21.07.2022г. по всички болнични от 30 май не се дължи плащане, тъй като има самоотлъчка за един ден от тях. Посочва също, че по отношение на работното време следва да се има предвид писмената уговорка в трудовия договор, болничните не са представени в НОИ поради оспорването им, конкретизира, че Д. Х. е била в отпуск поради бременност и раждане до 14.09.2020г. на основание чл. 163 от КТ, а не до 10.05.2021г., на тази дата е започнала фактически да се явява на работа. По твърдението за неравносечно заплащане посочва, че съгласно предоставените на ДИТ – С. разпечатки за извършени плащания на служителите, всички получават близки по размер възнаграждения, а и някои изпълняват допълнителни задължения.

Със становище вх.№ 41-10-5 от 01.05.2023г. на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД отново се реферира към писмото, изпратено по електронна поща от П. С..

С Решение № 176/02.05.2023г. КЗД указва разпределянето на доказателствената тежест, приема представените доказателства, задължава ответника да представи длъжностно и поименно щатно разписание на служителите за последните 3 години назад от подаване на жалбата, както и длъжностни характеристики на жалбоподателката и колеги, изпълняващи сходна длъжност с отметка на датата на връчване на служителите.

С молба с вх. № 16-20-515 от 27.06.2023 г. на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД по преписката са представени справка за новинарски емисии, длъжностно и поименно щатно разписание, копие от граждански и трудови договори,

организационна структура на „Радиокомпания Си. Джей“ ООД към месец май 2023 г. Съгласно приложената справка- новинарски емисии за 2021 г. дежурствата са се поемали от О. Х., С. Х. и Д. Х., като в процентно съотношение са 57 % към 24,9% към 18% за Д. Х.. Въпреки, че в справката не е отразено, от представените болнични листи, както и от разпита на свидетелите, става ясно, че през месеците от януари до април 2021 г. Х. е била в отпуск, обстоятелство, което не е взето предвид при изчисляване на процентното съотношение. В таблицата е отбелязано, че през м. юли и декември жалбоподателката също е била в отпуск. Представен е трудов договор на С. И. Х., сключен на 01.07.2008 г. за длъжността новинар в отдел “програма NJOY” с работно време от 8 часа, 5 – дневна работна седмица, липсва длъжностна характеристика, а договорът е прекратен считано от 10.01.2022 г. Представени са граждански договори между О. Х. и „Радиокомпания Си. Джей“ ООД за 2018 г., 2019 г., 2020 г. и 2021г. за възлагане на създаване на емисии „новини“ в радио програмата на Радио N-JOY и Радио Z-ROCK (а от 2019 г. и b-TV радио) от 07 до 18 ч. След прекратяването на последния граждански договор на 31.01.2022 г. между радиото и О. Х. е сключен трудов договор за длъжността „говорител/радио“/радиоводещ новинарски емисии в отдел „Новини, актуални предавания и спорт“ при 8 часов работен ден, 5 -дневна работна седмица с уговорката, че работодателят си запазва правото да разпределя работното време, включително да въвежда ненормирано работно време. Към договора е представена подписана от служителя длъжностна характеристика идентична на длъжностната характеристика на жалбоподателката, част от Анекс от 10.02.2022 г. към Трудов договор от 12.08.2018 г. Представени са граждански договори за 2022 г. и 2023 г., между „Радиокомпания Си. Джей“ ООД и Я. М. В., с който се възлага на изпълнителя създаване на емисии новини на живо по радио N- JOY, радио Z- ROCK и bTV Radio, като радиото си запазва правото да променя дните и часовете на излъчване на емисиите новини продължителността им, общия им брой и радиопрограмата, по която се излъчват. Приложен е и договор с идентични условия между ответника и Д. Е. Д., в сила от 11.07.2022 г. до 31.12.2023 г. По преписката е представен и трудов договор, сключен с Л. А. С., на 07.06.2018г. по заместване до връщане на титуляра Т. З. – А., за изпълняване на длъжността радиоводещ, към договора е представена и подписаната длъжностна характеристика за радиоводещ на публицистично предаване, идентична на останалите длъжностни характеристики на радио водещ, договорът е прекратен считано от 10.05.2021 г., като на тази дата е сключен договор за възлагане на водене на телевизионно предаванията „Важното, казано на глас“ от 18 до 19 ч. и „За града“ от 14 до 17 ч. всеки ден за срок от 1 г. С Л. С. е сключен и безсрочен трудов договор № 2 считано от 01.02.2022 г. за изпълняване на длъжността „говорител/радио“/ Радиоводещ с код по НКПД:26566002 в отдел „Новини, актуални предавания и спорт“ на пълен работно време от 8 часа с 5 -дневна работна седмица с основна функционална характеристика съгласно представената длъжностна характеристика – подготвяне и водене на радио предаване.

Със становище вх. № 44-00-2971/16.08.2023 г. оспорващата посочва, че не е

представен заверен препис от длъжностната характеристика на Д. Х. към договора от 2016 г., въпреки че се посочва в писмото на ответника, както и от 2018 г., представените структури не съдържат дата за достоверност, съставени са за целите на производството не са представени на Х. при искане от нейна страна. Оспорва истинността и съдържанието на справка от новинарски емисии от 01.01.2021г. до 01.01.2022г., като не отговарящи на фактичката обстановка, счита, че некоректно е направено заключението за съотношение, като през първите четири месеца на 2021 г. жалбоподателката е била в отпуск по майчинство. Твърди, че справката противоречи на твърдението, че новинарите работят на пълен работен ден.

По административната преписка е приложен Трудов договор № 100/20.05.2016 г. между „Радиокомпания Си. Джей“ ООД и жалбоподателката, сключен при условията на чл. 68, ал.1, т.3 от КТ за заместване на служителката Д. М. Р.. Съгласно сключения договор Д. Х. е назначена на длъжност „радиоводещ“, с код по НКПД 2656.6002 в програма Енджой в „Радиокомпания Си. Д.“ с 8 часов работен ден. В чл. 1, ал.2 от договора се посочва, че характерът на работата е в съответствие с длъжностната характеристика, връчена със сключване на трудовия договор и приложена към него. Работодателят е представил Длъжностна характеристика на Д. М. Р. от 01.11.2012 г. на длъжност радио водещ, с функционална характеристика „автор и водещ на предаването „Приятно разсеяни с Д.“, като е посочено, че служителят отговаря за подготовката, организация и воденето на предаването. Представената от работодателя длъжностна характеристика не е подписана от Д. Х., не е представена длъжностна характеристика на служителя Д. Х..

Видно от представената с административната преписка справка от Електронния регистър на болничните листове и решенията по обжалването им, поддържан от НОИ, жалбоподателката е ползвала отпуск поради бременност и в последствие майчинство от 05.12.2016 до 18.04.2017 г.

Сключен е трудов договор от 12.02.2018 г. е между жалбоподателката и „Радиокомпания Си. Джей“ ООД по чл. 67, ал.1, т.1 за неопределено време за длъжността „радиоводещ“ с код по НКПД 26566002 в отдел „Програма“, при брутно месечно възнаграждение от 2050 /две хиляди и петдесет/ лева, на пълно работно време от 8 часа и петдневна работна седмица, в сила от 01.03.2018 г., като задълженията са съгласно длъжностна характеристика, за която липсва информация да е предоставена на служителя и не е представена по преписката.

Жалбоподателката е била в отпуск поради бременност и в последствие майчинство и в периода от 02.08.2019 г. до 14.12.2019 г.

Представен е Анекс от 10.02.2022 г. към Трудов договор от 12.08.2018 г., подписан между страните, с който е изменена длъжността на Д. Х. на „говорител, радио/Радиоводещ – новинарски емисии, код по НКПД 26566002 в отдел Новини, актуални предавания и спорт“. Към анекса е представена и длъжностна характеристика за длъжността „водещ новинарски емисии“, с код по НКПД[ЕИК], с функционална характеристика: радиоводещият на новинарски емисии подготвя и води новинарски емисии. За тази цел служителят събира информация, теми и коментари; структурира емисията

съобразно най – добрите международни практики за обективност и независимост. Сред посочените в длъжностната характеристика основни задължения е посочено, че служителят отговаря за подготовката, организацията и воденето на новинарските емисии; проучва предварително информация; подготвя и води новинарската емисия; дава отчет на работодателя; като изпълнява задълженията си на радиоводещ и редактор по график, съгласуван с изпълнителния продуцент. Изискванията към длъжността са завършено висше образование „бакалавър“, като над 1 година стаж като водещ на предаване и работа в медия е посочен предимство.

Представен е трудов договор № 105 от 26.05.2017 г., сключен между „Радиокомпания Си. Джей“ ООД и Т. З. – А. за длъжността „радиоводещ на предаването „Важното, казано на глас“ с код по НКПД 2656.6002 с месечно брутно трудово възнаграждение от 2000 лева с продължителност на работното време 4 часа при петдневна работна седмица. С анекс от 20.10.2021 г. към трудовия договор длъжността и местоработата са изменени на длъжност говорител/радиоводещ, код по НКПД 26566002 в отдел „Програма“ на радиото, а в приложената към анекса длъжностна характеристика функционалната характеристика на длъжността е дефинирана като подготвяне и водене на радиопредаване, събиране на информация, теми и коментари, отправяне на предложения за гости, проучване на информация. Изискванията съвпадат с тези в другите длъжностни характеристики.

В хода на административното производство са разпитани свидетели Д. Т., Т. З. – А., П. С., Н. К., Д. М. и Я. В..

Постановено е обжалваното Решение № 42 от 24.01.2024 г. на КЗД, което видно от приложените по преписката доказателства, е съобщено на жалбоподателката на 01.02.2024г., а жалбата срещу него е приета в деловодството на КЗД на 15.02.2024г.

За изясняване на спора от фактическа страна, по делото е разпитан в качеството на свидетел С. Х.. Същият посочва, че през тринайсетте години работа в радиото, работата е била организирана на две смени, той работел на трудов договор, като в периода, в който жалбоподателката е била новинар, двамата изпълнявали идентични функции. Работа на смени потвърждава и свидетелят Г..

По делото е изготвено и прието експертно заключение на вещо лице С. С..

Въз основа на така установеното от фактическа страна, съдът обосновава следните правни изводи:

Оспореното решение е издадено в производство по реда на Раздел I „Производство пред Комисията за защита от дискриминация“ – чл.50 - 70, Глава четвърта „Производство за защита от дискриминация“ на ЗЗДискр. Съгласно чл.68, ал.1 ЗЗДискр решенията на комисията подлежат на обжалване по реда на Административнопроцесуалния кодекс в 14-дневен срок от съобщаването им на заинтересуваните лица. Видно от приложените по преписката доказателства, оспореното решение е съобщено на жалбоподателката на 01.02.2024., а жалбата срещу него е получена на 15.02.2024 г.

Предвид това съдът приема, че жалбата е допустима – подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд индивидуален административен акт, от

лице, което е негов адресат и чиято правна сфера той засяга неблагоприятно, в преклузивния 14-дневен срок за оспорване по чл.149, ал.1 АПК вр. чл.68, ал.1 ЗЗДискр.

Разгледана по същество, жалбата е основателна.

Като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 АПК проверка за законосъобразност на оспорения акт освен на основанията, сочени от оспорващата, на всички основания по чл.146 АПК, съдът приема следното:

Съгласно разпоредбата на чл.48, ал.1 и 2 ЗЗДискр комисията разглежда и решава заведените пред нея преписки в заседателни състави, които се определят от председателя на комисията, като той определя постоянни състави, които се специализират в материята по дискриминация на етническа и расова основа, на основата на пол и на основата на други признаци по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Случаите на множествена дискриминация, тоест когато са наведени оплаквания за дискриминация по повече от един признак, преписките се разглеждат от разширен състав от петима членове, както е посочено в ал.3 на чл.48 от ЗЗДискр.

В настоящия случай комисията е сезирана с жалба с вх. № 44-00-2087/15.06.2022г. на Д. Х., в която тя описва извършено спрямо нея дискриминационно деяние от страна на нейния работодател, изразяващо се в това, че при връщане на жалбоподателката на работа на 10.05.2021г. след ползването на отпуск за отглеждане на дете, не ѝ била дадена възможност да заеме длъжността, на която е била преди ползването на отпуска или равностойна на нея, условията на труд били променени в сравнение с тези преди майчинството, като от водещ на публицистично предаване жалбоподателката станала новинар в радио „Енджой“. Била подложена на натиск от прекия си ръководител Е. М. да увеличи натовареността си без допълнително възнаграждение. Работела повече време от колегите си. Със заявление № 13/18.05.2022г. до работодателя жалбоподателката изразила писмено несъгласие с дискриминационното отношение в работния процес и различните условия на труд поради това, че се е върнала от майчинство и е жена, но проверка не била извършена, а работният график бил променен така, че да води новинарските емисии от 09 ч. до 18 ч. всеки ден от понеделник до петък, като двамата мъже в колектива, въпреки че работели при същите договорни условия, изпълнявали ангажиментите си от 06 до 12 ч. два или три дни в седмицата. След 13.06.2022 г. жалбоподателката била лишена и от работно място. С допълнителна молба с вх. № 44-00-2322/11.07.2022г. до комисията Д. Х. посочва, че след прекъсването на ползването на отпуск за отглеждане на дете, на 10.05.2021г. условията на труд са променени в нарушение на чл. 13, ал.3 от ЗЗДискр. Твърди, че само нейните болнични листове са оспорвани от работодателя и не са представяни на НОИ за изплащане на обезщетение, а вместо това е водена „самоотлъчка“ и не са заплащани. Посочва, че „проблемът на работодателя ми е, че съм жена и съм майка на малолетни деца и когато са болни, трябва да се грижа за тях.“. Твърденията на жалбоподателката за дискриминация, така, както са формулирани в инициращия административното производство документ, поддържани и доразвити в допълнителното становище с вх. № 44-00-2322/11.07.2022г. до комисията и последвалите ги становища, могат да

се обобщят като оплаквания за неравноправно третиране заради това, че жалбоподателката е жена, майка и като такава ползва отпуск за бременност и раждане по чл. 163, ал.1 от КТ, след което и отпуск по чл. 164, ал. 1 от КТ за отглеждане на малко дете, след прекъсването на отпуска и връщането на работа не ѝ е предоставена възможност да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея; както и поради ползването на отпуск по чл. 162, ал.1 от КТ при временна неработоспособност поради гледане на болен член от семейството /дете/ е третирана по – неблагоприятно от останалите си колеги и по отношение на нея е осъществен тормоз.

С Разпореждане № 402/22.06.2022г. председателят на КЗД е констатирал, че в случая са налице оплаквания за евентуална дискриминация по признак „пол“ по чл.4, ал.1 и чл.5 от ЗЗДискр, нарушения на чл. 13, ал.1 и 3, чл.14, ал.1 и чл. 17 от ЗЗДискр, образувал е административно производство и преписката е разпределена на тричленен състав – Втори специализиран постоянен заседателен състав, състоящ се от В. С., А. Д. и З. Д.. Преписката е разгледана по същество и е обявена за решаване именно в този състав, съответно решението, предмет на обжалване е подписано от неговите членове, взели участие в заседанието.

В случая обаче оплакванията за по - неблагоприятно третиране на жалбоподателката не се изчерпват само с такива по един защитен признак, а именно определеният от комисията защитен признак „пол“. Защитеният признак е винаги нормативно установено лично или обществено качество, което притежава дадено лице и чието наличие е изключено ex lege да бъде предпоставка за различно третиране на това лице с оглед реализиране на негови права или изпълнение на задължения, сравнимо с друго лице, за което тези качества отсъстват. В случая наред с оплакванията за дискриминация по признак „пол“ са наведени оплаквания, свързани с дискриминация поради упражняването на правото на няколко вида отпуск, което право притежават както жените, така и мъжете. Жалбоподателката е изложила съображения, че е дискриминирана поради честото използване на отпуск по чл. 162 от КТ за гледане на болен член от семейството /дете/, който може да се използва както от майката, така и от бащата. Д. Х. е изложила доводи и за неравно третиране от работодателя във връзка с използвания от нея на отпуск по чл. 163 за бременност и раждане и отпуск по чл. 164 от КТ за отглеждане на дете до 2 години. Съгласно изричната регламентация в чл. 163, ал. 10 от КТ /в редакцията, приложима към периода на дискриминация - ДВ, бр. 98 от 2016 г., в сила от 01.06.2017 г./ със съгласието на майката (осиновителката) след навършване на 6-месечна възраст на детето бащата (осиновителят) може да ползва вместо нея отпуск за остатъка до 410 дни. С разпоредбата на чл. 164, ал.3 от КТ е предвидена възможността отпускът по ал. 1 за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст със съгласието на майката (осиновителката) да се разрешава на бащата (осиновителя) или на един от техните родители, когато работят по трудово правоотношение. В обобщение, всички видове отпуск, които са посочени като причина за неравноправно третиране от страна на работодателя, могат да бъдат използвани както от жена, така и от мъж, следователно в случая не полът на жалбоподателката е причина за евентуалното дискриминационно отношение към нея. Поради това

освен твърденията за дискриминация по признак „пол“, с жалбата са наведени и оплаквания за неравноправно третиране на Д. Х. от страна на работодателя поради обстоятелството, че тя е майка и по-точно поради качеството ѝ на родител и уважително използваните различни видове отпуск в това качество. В случая, това е качеството „лично положение“ и „семеино положение“ на жалбоподателката. Съгласно §1, т. 13 от ДР на ЗЗДискр „Семеино положение“ означава брачен статус или фактическо съжителство и полагане на грижи за зависим поради възраст или увреждане низходящ, възходящ или роднина по съребрена линия до трета степен, каквото е безспорно е и детето. Безспорно отпускът поради бременност и раждане, отпускът за гледане на дете до 2 години или отпуск чл. 162 от КТ за гледане на болен член от семейството представлява полагането на грижи за зависим поради възраст и в този смисъл отговаря на изискванията за защитен белег „семеино положение“. В този смисъл е и трайната практика на Върховния административен съд, в която дискриминацията поради използването на някой от изброените по – горе видове отпуск се възприема от касационната съдебна инстанция като неравноправно третиране по признак „семеино положение“ и „лично положение“ (виж Решение № 5519 от 08.05.2024 г. по адм. д. № 6016/2023 г., V отд. на ВАС, Решение № 14124 от 22.10.2019 г. по адм. д. № 6744/2019 г., v отд. на ВАС, Решение № 2490 от 28.02.2017 г. по адм. д. № 63/2017 г., v отд. на ВАС, Решение № 3128 от 21.03.2016 г. по адм. д. № 1744/2015 г., v отд. на ВАС, Решение № 5263 от 01.06.2022 г. по адм. д. № 1529/2022 г., v отд. на ВАС и др.).

Предвид изложеното, административният орган е бил сезиран с оплаквания за дискриминация по повече от един защитен признак, а именно по признак „пол“ и по признак „семеино положение“ и „лично положение“ и в съответствие с изискванията на чл.48, ал. 3 ЗЗДискр е следвало преписката да бъде разгледана от разширен състав от петима членове, а не от трима членове. Ето защо, оспореното решение на втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД по преписка № 135/2022 г. се явява прието от некомпетентен административен орган, което е основание за прогласяване на нищожността му съгласно изискванията на чл. 146, т. 1 АПК.

За пълнота следва да се посочи, че решението е постановено в изискуемата писмена форма като съдържа задължителните реквизити, регламентирани в ал.2 на чл. 59 от АПК, като в него са посочени наименованието на органа, който го е издал, фактическите и правните основания за издаването му, разпоредителна част, пред кой орган и в какъв срок може да се обжалва. Посочени са фактическите и правните основания за приемането му, което е задължителна предпоставка за упражняване на контрол за законосъобразност от страна на съда.

Съдът също така констатира, че оспореното решение е прието при съществено нарушение на производствените правила от страна на комисията. Съгласно изискванията на чл.50, т.1 ЗЗДискр производството пред КЗД започва по жалба на засегнати лица, от което право се е възползвала жалбоподателката. Спазени са разпоредбите на чл.51, чл.52 и чл. 54 ЗЗДискр, доколкото не са налице пречки за образуване на производство и не са изтекли три години от извършване на нарушението. С разпореждане по жалбата е



образувана преписка, като съставът е определил измежду членовете си председател и докладчик. Въз основа на извършеното проучване докладчикът е определил страните в производството, уведомил ги е за постъпилите оплаквания и разпределената от закона доказателствена тежест, изготвил е доклад. Съществен елемент в производството по установяване на нарушение на ЗЗДискр са правилното идентифициране на оплакването, определянето на защитния признак, разпределяне на доказателствената тежест и издирване на относимите към случая доказателства. По изложените по-горе съображения, като е пропуснал да посочи, че част от оплакванията са за дискриминация във връзка с личното и семейно положение на жалбоподателката, административният орган не е определил правилно защитните белези, по които са наведени твърдения за осъществена дискриминация. По този начин комисията е ограничила неправомерно правото на защита на ответника по производството и възможността да направи възражения, доказателствени искания и оспорване в пълен обем, а упражняването им по отношение на втория защитен белег едва в съдебната фаза е недопустимо. Извършеното нарушение съставлява съществено нарушение на процесуалните правила и води до незаконосъобразност на оспореното решение. Съдът констатира, че за насрочените открити заседания по преписката страните са уведомени своевременно, предоставена им е възможност да изразят становище по доклада и доказателствата, както и да ангажират допълнителни такива. Съгласно изискванията на ЗЗДискр, производството пред КЗД включва провеждане на проучване в съответствие с направените оплаквания, събиране на всички относимите към случая доказателства, извършването на анализ на съображенията на страните и събраните доказателства в мотивите на административния акт, който да бъде издаден при изяснена фактическа обстановка. В случая, по отношение на оплакванията за нарушение на чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр, са игнорирани представените по преписката справка от Електронния регистър на болничните листове и решенията по обжалването им, поддържан от НОИ, от който е видно, че жалбоподателката е ползвала отпуск поради бременност и майчинство до 19.12.2020 г., по делото не са събрани доказателства на коя дата е прекратен отпускът по майчинство и кога жалбоподателката се е върнала на работа, какъв отпуск, за какви периоди и на какво основание е ползвала след това до връщането си на работа през месец май 2021г. Също така не са изложени съображения на какво основание комисията приема, че длъжностите новинар и водещ на публицистично предаване са равностойни, не е извършен анализ на функциите, характеристиките, задълженията на лицата, упражняващи двете длъжности съгласно длъжностните характеристики и показанията на свидетелите за реално изпълняваните задължения. На следващо място във връзка с оплакванията на жалбоподателката по чл. 14, ал.1 и чл. 17 от ЗЗДискр, че е третирана по – неблагоприятно от останалите работещи, като е приела, че липсват сравнители, комисията не е взела предвид представените трудови договори, длъжностни характеристики, справка за щатно разписание, графици и отчети, от които става ясно, че през месеците от януари до юни 2022 г. О. Х. е работил при идентични условия с жалбоподателката – на трудов договор на длъжност радио водещ на новини, при 8 часов работен ден и 5 -дневна

работна седмица. Така изводите на административния орган за липса на годен сравнител и съответно липса на дискриминация се явяват необосновани и без да е извършен подробен анализ на събраните доказателства. Така направени изводите по приложение на материалния закон се явяват в нарушение на изискванията на чл. 35 от АПК.

В обобщение съдът намира, че оспореното решение е прието в нарушение на изискванията за компетентност на административния орган, поради което на основание чл. 168, ал.2 от АПК следва да се обяви нищожността му, а административната преписката да бъде върната на КЗД за ново произнасяне при спазване на задължителните указания по тълкуването и прилагането на закона, съдържащи се в мотивите на настоящото решение. При повторното разглеждане след определяне на състава съгласно изискванията на чл. 48, ал. 3 от ЗЗДискр, следва да комисията да определи коректно защитните признаци, по които се твърди дискриминация, да изясни всички относими факти съгласно изискванията на чл. 35 АПК, включително кога е прекратен отпускът по майчинство на жалбоподателката и на какво основание, кога е започнала работа и какъв отпуск е ползвала след това до м. май 2021 г., да се определят сравнителите след подробен анализ на всички представени по преписката доказателства и съображения на страните при отчитане на изискванията на чл. 9 от ЗЗДискр за разпределяне на доказателствената тежест.

При този изход на спора на жалбоподателката се следват разноски. Такива са доказани в общ размер на 1950 лева, от които 1600 лева за заплатено адвокатско възнаграждение по Договор за правна защита и съдействие от 08.02.2024г. /л.16 по делото/ и 350 лева за внесен депозит за възнаграждение на вещото лице. Възражението за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение съдът намира за неоснователно, с оглед фактическата и правна сложност на делото, като съобразява и обстоятелството, че в чл.8, ал.2, т.9 от Наредба № 1/09.07.2004г. е предвиден минимален размер на адвокатското възнаграждение по дела по ЗЗДискр от 1500 лева.

Водим от горното и на основание чл.172, ал.2, чл.173, ал.2 и чл.143, ал.1 АПК, Административен съд София-град, Второ отделение, 40-ти състав,

#### РЕШИ:

ОБЯВЯВА, по жалбата на Д. К. Х., нищожността на Решение № 42/24.01.2024г. на Комисията за защита от дискриминация, Втори постоянен специализиран заседателен състав, прието по преписка № 135/2022 г. на Комисията за защита от дискриминация.

ИЗПРАЩА делото като преписка на Комисията за защита от дискриминация за ново произнасяне по жалбата на Д. К. Х., заведена с вх. № 44-00-2087/15.06.2022г. при съобразяване на дадените в мотивите на настоящото решение указания по тълкуването и прилагането на закона.

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

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

Съдия: