

# РЕШЕНИЕ

№ 5325

гр. София, 31.07.2013 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 30 състав,**  
в публично заседание на 18.04.2013 г. в следния състав:

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Любка Стоянова**

при участието на секретаря Анжела Савова, като разгледа дело номер **913** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 126 – чл. 178 от Административно Процесуалния Кодекс /АПК/.

Образувано е по жалба на [фирма], със седалище в [населено място], срещу решение № 260 / 06.12.2012г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), II-ри специализиран постоянен състав, в частта му, с която по отношение на дружеството е установено, че същото като работодател е осъществило непряка дискриминация спрямо Ю. В. Р. и му е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв.

В открито съдебно заседание:

Жалбоподателят - [фирма], редовно уведомен, се представлява от адв. Д., с пълномощно по делото. Иска се отмяна на наложената на дружеството санкция в размер на 500 /петстотин/ лева и да се осъди заинтересованата страна да заплати на жалбоподателя направените съдебни разноски за настоящата инстанция.

Ответникът - Комисия за защита от дискриминация, редовно уведомени, не изпращат представител.

Заинтересованата страна – Ю. В. Р., оспорва жалбата като неоснователна. Счита, че обжалваното решение е допустимо, правилно и напълно законосъобразно, в последно съдебно заседание не се представлява.

В жалбата подадена до Комисия за защита от дискриминация Ю. В. Р. заявява, че през месец март 2010г. е установила, че е бременна и това обстоятелство е станало известно в последствие на нейния работодател. До въпросния момент не е имало проблеми в работата ѝ, напротив-работодателят е имал по-голямо доверие към нея в

сравнение с останалите служители. След като е научила за бременността на заинтересованата страна, отношението на О. П. – собственик и управител на [фирма], се е променило драстично в негативен план – забранила е на Ю. Р. ползването на обедни почивки, непрекъснато я е порицавала пред останалите служители и пр. Заинтересованата страна твърди, че в този период спрямо нея е осъществяван „системен тормоз”, като ѝ е било показвано от работодателя, че той не я счита за пълноценен служител. Ю. Р. посочва, че записаното в Заповед № 06/06.04.2010г. законово основание (чл. 328, ал.1, т. 5. От КТ „работодателят може да прекрати трудовия договор... при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата”) също е целяло да засегне чувството ѝ на достойнство и чест. Допълва, че преживените негативни психически емоции са се отразили и на здравословното и състояние, вкл. във връзка с развитието на бременността ѝ. В заключение Ю. Р. моли Комисията да установи наличието на дискриминация и да приложи предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки.

В подадено до КЗД писмено обяснение О. П. счита жалбата на Ю. Р. за неоснователна. Собственикът и управител на [фирма] отрича да е била информирана за бременността на заинтересованата страна. Твърди, че Ю. Р. е уволнена „поради неефективно изпълнение на служебните си задължения и постоянни грешки в работата”. О. П. допълва, че в края на 2009г. е провела неколкочкратни разговори с заинтересованата страна и неведнъж е правила забележки относно работата ѝ. О. П. твърди, че въпреки отправените предупреждения Ю. Р. не е променила отношението си към трудовата дисциплина и поради това в крайна сметка е била уволнена. Допълва, че с цел улеснение на работниците в дружеството няма фиксиран час за ползването на обедна почивка. Твърди, че в дружеството през 2010г. са работили и други две бременни служителки, които са изпълнявали съвместно трудовите си задължения.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - С.-град, Второ отделение, 30 състав след като обсъди и прецени становищата на страните и събраните по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Заинтересованата страна Р. е била в трудово правоотношение с [фирма] до 06.04.2010г., когато със Заповед № 06/06.04.2010г., издадена на основание чл. 338, ал. 1, т. 5 от КТ, трудовият ѝ договор е бил едностранно прекратен от работодателя.

В открито заседание в административното производство на КЗД на 27.09.2012г. са разпитани свидетелите Р. П., Т. Г., С. Й. и П. З.. Показанията на свидетелите П., Г. и Й. (бивши и настоящи служители на [фирма]) не съдържат вътрешни противоречия. Тези свидетели сочат, че работодателят е предоставял възможност на служителите, вкл. и на Ю. Р., да ползват обедни почивки, както и че не ги е задължавал да полагат извънреден труд. Според тях О. П. още няколко месеца преди забременяването на Р. ѝ е правила забележки относно некачественото изпълнение на трудовите задължения. Р. П. и Т. Г. свидетелстват, че са узнали лично от заинтересованата страна за нейната бременност няколко дни преди предизвестие ѝ за прекратяване на трудовия ѝ договор, но не са споделили с никой тази информация освен със С. Й., която от своя страна сочи, че не е уведомила за това никого. Свидетелят З. е във фактическо съжителство с Ю. Р. и заявява, че единствено от нея е получавал информация за работата ѝ в [фирма], вкл. относно обстоятелството, че не е ползвала обедни почивки и е била принуждавана да работи извънредно. Соочи, че е посетил 3 или 4 пъти офиса

на дружеството, като всеки път престоят му там е бил в рамките на не повече от 10 мин. Заявява, че в единия от случаите (в периода непосредствено преди прекратяването на трудовия договор) е занесъл храна на Ю. Р. и е бил свидетел на отправена заплаха от страна на О. П. към Р., че последната ще бъде уволнена.

В същото заседание О. П. заявява, че заинтересованата страна я е уведомила лично за бременността в момента на връчване на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение. Не са представени по делото медицински документи, издадени към датата на уволнението или преди това, с които е можело да бъде уведомен надлежно работодателя преди уволнението за настъпил факт на забременяването. Не се и твърди от лицата такива документи да са представяни преди уволнението.

С решение № 260 от 06.12.2012г. Комисията за защита от дискриминация установява на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че [фирма], в качеството на работодател, е осъществил спрямо Ю. В. Р. непряка дискриминация по признак „пол“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., с което е нарушил чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Установява на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., че О. Е. П. не е осъществила спрямо Ю. В. Р. тормоз по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. Комисията налага на основание чл. 65, т. 3 във връзка с чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. имуществена санкция на [фирма] в размер на 500 лв.

По гореописаното решение на КЗД постъпва въззивна жалба от 02.01.2013г. в настоящия съд от [фирма], представлявано от управителя си О. Е. П., действаща чрез пълномощника си адв. И. Д.. Дружеството твърди, че КЗД е извършил разширително тълкуване по отношение на чл. 333, ал. 5 от КТ, като е възложил в тежест на работодателя да знае факта, че съответният служител или работник към момента на връчване на заповедта за прекратяване на трудово правоотношение без предизвестие или при налагане на наказание „уволнение“ е в „състояние“ бременност.

В хода на делото постъпват две становища от заинтересованата страна. В първото становище от 26.03.2013г. се твърди, че така постановеното решение е напълно законосъобразно и правилно. Извеждат се доводи, че на [фирма] е наложена минималната имуществена санкция предвидена за такова нарушение, като счита, че дори е доста по-леко от това, което реално се полага на нарушителя съобразно тежестта на нарушението и вида на накърненото от нарушението лице - бременна жена, с оглед на това, че бременните жени и майки следва да бъдат защитавани от закона и се ползват с определено привилегировано положение, предвид особения им здравен и социален статус. С второто становище от 18.04.2013г. заинтересованата страна отново твърди, че решението на КЗД е законосъобразно и правилно, както и че работодателят е длъжен предварително, преди уволнението да събере информация от работника/служителя/ за това дали спрямо него е налице основание за предварителна закрила за уволнение.

На 29.04.2013г. в настоящия съд постъпват писмени бележки от жалбоподателя, с които се потвърждават исканията посочени във въззивната жалба.

Като доказателства по делото са приложени представените с административната преписка и жалбата писмени доказателства.

Административен съд – София град, второ отделение, 30 състав приема за установено от правна страна следното:

Жалбата е подадена в срока по чл. 149, ал. 1 от АПК, доколкото съдът е констатирал, че жалбоподателят е уведомен за оспорваното решение на 10.12.2012 г. с писмо с известие за доставка, а същата е изпратена на 27.12.2012 г. - в първия работен ден

след изтичането на срока /в неработен ден – 24.12.2012 г./. Жалбата е подадена от надлежна страна, с оглед на което е процесуално ДОПУСТИМА.

Разгледана по същество е ОСНОВАТЕЛНА по изложените по-долу съображения.

На първо място, оспореният акт е издаден от компетентен за това орган, в предвидената от закона форма и съдържание.

Компетентността на КЗД е уредена в разпоредбата на чл. 47 от ЗЗДискр., където са регламентирани правомощията, с които разполага при решаването на визираните в същия текст въпроси, в качеството ѝ на независим специализиран държавен орган, осигуряващ предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и равенство на възможностите.

На второ място, не са допуснати съществени процесуални нарушения, които да са довели до незаконосъобразност на оспорваното решение на това основание.

Производството по преписка №21/2012г. е образувано с Разпореждане № 46/21.01.2012г. на Председателя на Комисията въз основа на жалба с вх.№ 44-00-151 от 18.01.2012г. и допълнително представена декларация за липса на висящи дела по ЗЗДискр. пред съд, подадени от Ю. В. Р., от [населено място]. С оглед на наведените оплаквания по признака „пол“ преписката е разпределена за разглеждане от Втори специализиран постоянен състав.

КЗД в първото по делото заседание е предложила на страните помирение, а след техния отказ е събрала всички необходими доказателства, изслушала е съответните свидетели и е дала възможност и на настоящия жалбоподател да посочи свои свидетели, с оглед пълното изясняване на спорните обстоятелства.

На трето място, съдът намира, че Комисията неправилно е интерпретирила установените по делото факти, което е довело до неправилно приложение на материалния закон.

Законът за защита от дискриминация цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република Б. е страна.

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. Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 от ЗЗДискр.

В този смисъл не е достатъчно да се установи дискриминация на определени лица в конкретен случай, а е необходимо да се докаже още, че тази дискриминация е извършена съзнателно по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в признак по цитирания чл. 4 от закона.

Видно от представените по делото доказателства /стр. 68 – 82 по делото/ в дружеството са работили други бременни жени, спрямо които очевидно не е налице подобно неблагоприятно третиране. В този смисъл се опровергава извода на КЗД в оспореното решение, че не докрай поведено доказването по чл. 9 от ЗЗДискр. Именно те са релевантната за сравнение група в настоящия случай. Освен това, в процеса на уволнение освен голословното твърдение на заинтересованата страна, неподкрепено с

доказателства жалбоподателя като работодател не е имал индикации за особеното положение, в което се е намирала Ю. В. Р.. От събраните по делото свидетелски показания за възприети непосредствено от служителите на дружеството факти става ясно, че нееднократно е контролирано качеството на извършената от Р. работа, което не е било задоволително според стандартите на управителя на дружеството. Именно тези факти следва да се вземат предвид при преценката на вида и основателността на уволнението.

Недопустимо КЗД е разглеждала и обсъждала елементите на уволнението като обстоятелства за признаване на извършена дискриминация към Р., нещо което е в прерогативите единствено на съда по уволнението. Останалите факти, разгледани в своята съвкупност факти не водят до еднозначния извод на извършена дискриминация по признак „пол” спрямо Ю. В. Р., поради което и издаденото решение от КЗД в установителната му част следва да бъде отменено. Освен това и във връзка с посоченото по-горе, поради липса на дискриминационно поведение от страна на жалбоподателя, съдът намира, че следва да отмени и наложената му санкция в размер на 500 лв.

По изложените съображения, съдът намира обжалваното решение на КЗД за незаконосъобразно, макар да е издадено от компетентния административен орган, в кръга на правомощията му, в предвидената от закона форма и при спазване на процесуалните правила.

Ето защо следва да отмени обжалвания акт в частта, с която е установено по отношение на жалбоподателя наличието на непряка дискриминация и му е наложена глоба в размер на 500 лева.

На основание чл. 143, ал. 1 от АПК съдът при уважаване на жалбата и отмяна на административния акт следва да присъди на жалбоподателя направените от него разноски в производството в размер на 400 лв., представляващи разноски за държавна такса и адвокатско възнаграждение

Водим от горното и на основание чл. 143, ал. 1 и чл. 172, ал. 2 от АПК, АССГ, Второ отделение, 30 състав

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение №260/06.12.2012г. на Комисията за защита от дискриминация, II-ри специализиран постоянен състав, по жалба на [фирма], със седалище в [населено място], в частта му, с която по отношение на дружеството е установено, че същото като работодател е осъществило непряка дискриминация спрямо Ю. В. Р. и му е наложена имуществена санкция в размер на 500 (петстотин) лв.

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на [фирма], със седалище в [населено място], ЕИК[ЕИК] сумата от 400 /четирисотин/ лв., представляваща направените от лицето разноски в производството.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: