

# РЕШЕНИЕ

№ 6664

гр. София, 18.02.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 30 състав, в публично заседание на 21.01.2026 г. в следния състав:**

**СЪДИЯ: Мая Сукнарова**

при участието на секретаря Кристина Алексиева, като разгледа дело номер **4656** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл.68, ал.1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.).  
Образувано е по жалба от Ф. Ц. Ф. срещу т.І, т.ІІ и т.ІІІ от решение № 58 от 12.02.2025 г. на петчленен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация (КЗД или Комисията) по преписка № 506/2020 г. С т.І от решението е установено, че Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ - [населено място], е извършил спрямо Н. П. С. дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.5 от ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., съгласно защитените по чл.4, ал.1 признаци „синдикална принадлежност“ и „лично положение“. С т.ІІ от решението на основание чл.47, т.3 от ЗЗДискр. във вр. с чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. на Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева за извършването на установеното по т.І нарушение на Закона за защита от дискриминация. С т.ІІІ от обжалваното решение на основание чл.47, т.6 от ЗЗДискр. на Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ е препоръчано да съблюдава за спазването на Закона за защита от дискриминация, като в рамките на упражняваните от него правомощия на работодател като директор на ПГЕА „С. К.“ за в бъдеще не допуска накърняване на честта и достойнството и нарушаването на основните права на служителите, работещи в повереното му училище.  
С жалбата са изложени твърдения за незаконосъобразност на решението в обжалваните му части като постановено в нарушение на материалния закон. Жалбоподателят счита, че събраните по административната преписка доказателства са тълкувани превратно, като били пренебрегнати важни за предмета на спора обстоятелства и без тези доказателства да бъдат подложени на задълбочено, всестранно и аргументирано изследване. Иска се решение № 58 от 12.02.2025 г. на

КЗД да бъде отменено в обжалваните му части с произтичащите от това законови последици. Претендира присъждане на сторените по делото разноски в размер на заплатената държавна такса.

Ответникът – Комисията за защита от дискриминация в открито съдебно заседание чрез упълномощения процесуален представител юр.к. Б. Б. оспорва жалбата като неоснователна. Моли за отхвърлянето ѝ, както и за присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна – Н. П. С. в открито съдебно заседание и в представени по делото писмени бележки оспорва жалбата. Счита, че решение № 58 от 12.02.2025 г. на КЗД е законосъобразен акт, жалбата срещу който следва да бъде отхвърлена.

Заинтересованите страни – началникът на РУО - С. град, министърът на образованието и науката, Синдикат на българските учители и Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” не се ангажират със становище по жалбата.

Административен съд – София град, второ отделение, 30-и състав, намира жалбата срещу т.І и т.ІІ от решение № 58/12.02.2025 г. на КЗД като подадена от надлежна страна, при наличие на правен интерес, срещу подлежащ на обжалване административен акт и в законоустановения преклузивен срок по чл.149, ал.1 от АПК във вр. с чл.68, ал.1 от ЗЗДискр. за процесуално допустима.

Разгледана по същество, жалбата срещу т.І и т.ІІ от решение № 58/12.02.2025 г. на КЗД е неоснователна.

От данните по делото се установява следното:

Заинтересованата страна Н. П. С. е назначена на длъжност „учител теоретично обучение“, категория педагогически персонал, а впоследствие – направление Икономически дисциплини в Професионална гимназия по електротехника и автоматика „С. К.” в [населено място] (ПГЕА) въз основа на Трудов договор № РД18-11-214/13.11.2017 г. за учебната 2017-2018 г. Трудовият договор е сключен на основание чл.68, ал.1, т.2 (за извършване на определена работа) от Кодекса на труда (КТ). С допълнително споразумение № РД 18-022/14.09.2018 г. и допълнително споразумение № РД 18-104/16.09.2019 г. С. е била преназначавана за следващата учебна година, а със споразумение № РД 18-083/24.04.2020 г. на основание чл.119 от КТ трудовият договор между ПГЕА и Н. С. е променен на постоянен трудов договор, т.е. за неопределено време по чл.67, ал.1, т.1 от КТ. Със заповед № РД 18-308/16.07.2021 г. на основание чл.331 от КТ трудовото правоотношение между страните е прекратено след прието от С. предложение трудовият ѝ договор да бъде прекратен срещу обезщетение.

Административното производство е започнало по жалба до КЗД с вх. № 44-00-2705/14.09.2020 г., подадена от Н. П. С. за осъществена спрямо нея от Ф. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ - [населено място], дискриминация по признаци „синдикална принадлежност“, „лично положение“ и „обществено положение“ по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., под формата на тормоз по смисъла на §1, т.1, т.7 и т.8 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.5 от ЗЗДискр., преследване и подбуждане към дискриминация, както и за нарушения на Глава втора, Раздел І от ЗЗДискр. „Защита при упражняване правото на труд“. В жалбата са изложени твърдения, че още от момента на назначаването ѝ на длъжност: учител теоретично обучение в ПГЕА „С. К.“ с трудов договор № РД18-11-214/13.11.2017 г. по чл.68, ал.1, т.2 от КТ и преназначавана с допълнителни споразумения до 16.01.2020 г. С. се опитвала да убеди директора Ф., че към трудовото ѝ възнаграждение трябва да се прибави допълнителното възнаграждение в процент не по-малък от 0.6% за всяка година трудов стаж и професионален опит до 2007 г. на основание КТД, подписан от министъра на образованието. Изтъкнала е, че този стаж следва да се признае като сходен, тъй като е предимно като секретар на Общински съвет на Ф. на научно-техническите съюзи в България, което било ръководна административна длъжност, включваща организиране на обучения и мероприятия за

училища и като секретар на правен отдел във ВТО „Б.“, което съпоставя с преподаваната от нея в ПГЕА дисциплина „Основи на правото“. Като база за сравнение за доказване на тези твърдения С. е поискала КЗД да изиска информация за трудовия стаж и опит и начислените възнаграждения за професионален стаж и опит на М. Д. С., която също като нея преди да стане учител работила в предприятия с други дейности, Л. Б., която имала от общ стаж 37 г., учителски 28 г. и С. Я., която преди да стане учител работила като екскурзовод. Посочила е, че колегите ѝ са споделили с нея, че на всички учители назначени до 2016 г., преди Ф. да стане директор, се начислявало допълнително възнаграждение за „придобит трудов стаж и професионален опит“ независимо къде е придобит.

С молба от 09.10.2019 г. във връзка с профсъюзното ѝ членство и приетия в образованието КТД, С. поискала към заплатата ѝ да се начисли допълнително трудово възнаграждение за „придобит трудов стаж и професионален опит, като приложила служебна бележка, че е член на СБУ и копие на КТД за 2018 г. С резолюция от 14.10.2019 г. директорът на ПГЕА е отказал с мотив, че няма основание за признаване на трудовия ѝ стаж за педагогически.

С молба от 13.01.2020 г., във връзка с повишаване на заплатите на учителите през месец януари 2020 г. и на основание писмо с изх. № 820/15.11.2019 г. на Синдиката на българските учители (СБУ) и писмо № 9105-188/05.06.2018 г. на министър К. В., С. отново поискала към анекса към договора ѝ да бъде начислено допълнителното възнаграждение за „придобит трудов стаж и професионален опит“. Ф. е отхвърлил искането с резолюция без да изложи мотиви. На 18.10.2019 г. С. уведомила СБУ, че исканията ѝ се оставят без уважение.

По време на виртуалното обучение, Ф. поканил С. за сключване на постоянен трудов договор, който тя подписала с особено мнение, тъй като в него отново не било включено допълнителното възнаграждение за трудов стаж до 2007г.

С писмо с изх. № РУ01-11160/19.05.2020 г. РУО - С. град уведомило СБУ за извършена проверка в ПГЕА, при която е констатирано, че директорът не е признал трудовия стаж на С. до 01.07.2007 г. като в нарушение на чл.25 от КТД е начислил и изплатил клас прослужено време на същата само за времето, за което тя е служител на ПГЕА. От приложените Вътрешни правила за работна заплата, актуализирани и в сила от 01.01.2020 г. било установено, че в изпълнение на своите служебни задължения, Ф. Ф. - директор на ПГЕА в нарушение на чл.31, ал.1, т.1, т.2, т. т.28 от Наредба № 15/22.07.2019 г. на министъра на образованието и науката за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, използвал стари нормативни документи за създаване на вътрешен акт. За констатираните нарушения на директора на ПГЕА била издадена заповед за изпълнение на задължителни предписания.

С. счита, че спрямо нея е извършена дискриминация и за това, че на всички други учители въз основа на подадени молби в отдел „Личен състав“ е разрешен отпуск без директорът да им е създавал проблеми по отношение на молби, входящи номера и др. За доказване на тези факти, моли Комисията да направи проверка и да установи защо само нейните молби за отпуск са задържани от директора на ПГЕА и на какво основание ѝ е отказан полагаем отпуск за 2019 г., без да бъде предупредена, като Ф. ѝ води самоотлъчки.

В жалбата до КЗД е посочено също, че без правно основание Ф. лишил С. от трудово възнаграждение за м. юли 2020 г. като ѝ е превел само сумата от 303,86 лева по време на полагаемия ѝ се по чл.173а, ал.2, т.5 от КТ годишен отпуск за 2019 г., а на всички колеги от ПГЕА изплатил възнагражденията за отпуск в пълен размер, с което я поставил в положение на по-неблагоприятно третиране в сравнение с всички други учители и служители в гимназията.

Според С., всички описани в жалбата факти довели и до влошаване на здравословното ѝ

състояние, като в рамките на два месеца се наложило два пъти да бъде приета по спешност в болница. Въпреки надлежно заведените болнични (до 21.09.2020 г.) към момента на подаване на жалбата до КЗД Ф. все още не бил регистрирал същите в НОИ, поради което по негова вина за пореден път С. останала без финансови средства в период, в който е с влошено здравословно състояние. След проведен разговор с Ф. разбрала, че болничните са предадени за проверка в НЗОК, което счита, че не отменя неговото задължение да предаде болничния в НОИ в срок. Като дискриминационно отношение от страна на директора Ф. С. сочи и постоянното обжалване на представените от нея болнични листове, което водело до забавяне с месеци на обезщетението, което следвало да получи от НОИ за отпуска ѝ по болест, което отново показвало, че Ф. е правил всичко възможно тя да остане без средства за живот, както и доказателство за преследване и тормоз, упражнявани спрямо нея на работното ѝ място.

С разпореждане № 1430/21.09.2020 г. на председателя на КЗД е образувана преписка № 506/2020 г., която предвид оплакванията за осъществена множествена дискриминация, е разпределена за разглеждане от петчленен разширен заседателен състав.

Извършено е проучване по реда на чл.55 - чл.59 от ЗЗДискр., в хода на което са изискани становища и информация. Постъпило е писмено становище с вх. № 19-01-146/07.12.2020 г. от Ф. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ - [населено място], в което изложените в жалбата твърдения се оспорват като неоснователни. В становището Ф. твърди, че Н. С. не е притежавала необходимите качества, за да работи като педагогически специалист, но през годините той я подкрепял и толерирал, за да може да е на работа. По отношение на допълнителното трудово възнаграждение или процент прослужено време посочва, че такова се изплащало съгласно чл.12, ал.1, т.4 на Наредба за структурата и организацията на работната заплата (в сила от 01.07.2007 г., приета с ПМС № 4 от 17.01.2007 г.) и счита за неприложимо спрямо С. заварено положение, когато е действала друга наредба, защото трудовото ѝ правоотношение с ПГЕА било от 13.11.2017 г., а от трудовата ѝ книжка и от представените документи в ПГЕА не можело да се предположи да е изпълнявала същата, сходна или със същия характер работа.

Относно самоотлъчката на Н. С. заявява че разполагал с „все още неподписани от нея документи - протоколи от изпитни комисии, протоколи от зрелостни комисии“, като посочва, че не е имал друг служител, който да не си е свършил работата. Отбелязва, че С. направила всичко възможно за да получи предписание на ГИТ, въз основа на което да ѝ предостави отпуск във връзка с ползване на такъв при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка. Подчертава, че въпреки липсата на заявление по чл.173а от КТ отпускът бил предоставен на Н. С.. Освен това С. не изпълнявала задълженията си да информира директора за действията, свързани с работата, които определя като „своеволни, хаотични и без да са съобразени с нормативната уредба“. Пояснява, че изпратил до С. искане за информация по чл.333 от КТ, но отговор не постъпил, както и че изискал писмени обяснения за нарушения, довели до завеждането на самоотлъчката, които също не били дадени.

По отношение на оспорването на представените от С. болничните листове Ф. е заявил, че същите били „с мъгляви диагнози, болнични листи от едни и същи лекари от МБАЛ „С. Н.“, като за три години стаж били представени единадесет болнични листове и едно продължение, предимно издадени от личен лекар за по три до пет дни с продължението общо 60 дни и един за гледане на болен родител в размер на 8 дни, и то в ситуация, в която било под съмнение оставането ѝ на работа в ПГЕА Счита, че той самият е потърпевш от действията на жалбоподателката.

Във връзка със становището на Ф. Ф. Н. С. е депозирала възражения в КЗД.

Постъпило е писмо с вх. № 15-01-46/07.12.2020 г. от Регионално управление на образованието – С. град (РУО), в което е посочено, че в ПГЕА „С. К.“ - [населено място] на основание заповед от

21.04.2020 г. на началника на РУО е извършена проверка. С констативен протокол били установени нарушения на директора на гимназията, с оглед на което в изпълнение на Правилника за устройството и функциите за регионалните управления на образованието била издадена заповед с предписания със задължителен характер. Заповедта не била изпълнена, поради което е издадена заповед за налагане на директора на дисциплинарно наказание „Забележка“.

След приключване на проучването на основание чл.59, ал.3 от ЗЗДискр. на страните по преписката е дадена възможност да се запознаят със събраните материали и да изразят становища, след което преписката е насрочена за разглеждане в открито заседание, за което страните са били уведомени. Проведени са седем открити заседания. В последното заседание решаващият състав е обявил спорът за решаване.

Постановено е обжалваното решение № 58 от 12.02.2025 г. на петчленен разширен заседателен състав на КЗД. С т.І от него е установено, че Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ - [населено място], е извършил спрямо Н. П. С. дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.5 от ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., съгласно защитените по чл.4, ал.1 признаци „синдикална принадлежност“ и „лично положение“. С т.ІІ от решението на основание чл.47, т.3 от ЗЗДискр. във вр. с чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. на Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева за извършването на установеното по т.І нарушение на Закона за защита от дискриминация. С т.ІІІ от обжалваното решение на основание чл.47, т.6 от ЗЗДискр. на Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ е препоръчано да съблюдава за спазването на Закона за защита от дискриминация, като в рамките на упражняваните от него правомощия на работодател като директор на ПГЕА „С. К.“ за в бъдеще да не допуска накърняване на честта и достойнството и нарушаването на основните права на служителите, работещи в повереното му училище. С т.ІV е установено, че Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ - [населено място] не е извършил нарушение на ЗЗДискр., съгласно защитения по чл.4, ал.1 признак „обществено положение“ спрямо Н. П. С.. С т.V е установено, че Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ - [населено място] не е извършил „преследване“ по смисъла на §1, т.3 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.5 от ЗЗДискр. по отношение на Н. П. С.. С т.VІ е установено, че Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ - [населено място] не е извършил „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на §1, т.5 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.5 от ЗЗДискр. по отношение на Н. П. С.. С т.VІІ от решението е оставена без уважение жалба с вх. № 44-00-2705/14.09.2020 г. и допълненията към нея, подадени от Н. П. С., в частта, съдържаща оплаквания за дискриминация и тормоз по признак „обществено положение“, „преследване“ по смисъла на §1, т.3 от ДР на ЗЗДискр. и за „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на §1, т.5 от ДР на ЗЗДискр. като неоснователни и недоказани.

Както вече беше отбелязано решението се оспорва само в частта му по т.І, т.ІІ и т.ІІІ. В останалата част решението като необжалвано е влязло в сила.

За да постанови оспореното решение в частта му по т.І, т.ІІ и т.ІІІ, КЗД е приела от

фактическа страна следното:

През изследвания период и в рамките на упражняваната от Н. С. трудова дейност като учител в ПГЕА, последната многократно отправяла молби и искания до директора Ф. Ф. за начисляване на допълнително трудово възнаграждение за прослужено време на основание Колективен трудов договор Д01-100/11.06.2018 г. На 09.10.2019 г. Н. С. е подала молба до директора, поради обстоятелството, че същият не ѝ е начислил допълнителното възнаграждение, като е посочила изрично, че е член на Синдиката на българските учители. В същата молба е поискала да бъде преразгледан трудовият ѝ договор, в частност полагащото ѝ се допълнително трудово възнаграждение. Във връзка с това Комисията е взела предвид посоченото в чл.25 от КТД, че Министерството и работодателите при определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, зачитат изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, придобития стаж до 1 юли 2007 година по трудово или служебно правоотношение. Взето е предвид също, че към датата на сключване на трудовия договор на 13.11.2017 г. С. е имала общо 20 г., 6 мес. и 20 дни, които не включват трудов стаж на същата, сходна или със същия характер работа. Това е и причината, посочена от директора на ПГЕА, поради която не ѝ е начислено допълнително трудово възнаграждение. От сключеното допълнително споразумение № РД 18-057/16.01.2020 г. е установено, че въпреки молбата на Н. С. като допълнително трудово възнаграждение са отразени само натрупаните като учителски стаж 2 г., 1 м. и 19 дни като учител в ПГЕА.

Поради това Н. С. се обърнала към няколко институции, за да се предприемат действия спрямо Ф. и същият да започне коректно да отразява и заплаща трудово ѝ възнаграждение, в частност допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. По преписката са приложени отговори от Дирекция „Инспекция по труда“ - Софийска област, РУО – С. град, Синдикат на българските учители и Министерството на образованието и науката. В писмо от Дирекция „Инспекция по труда“ - Софийска област било посочено, че договореностите в Колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование имат задължителен характер за работниците и служителите - членове на синдикални организации, и за работодателите - членове на организации на работодателите, но тъй като директорът на ПГЕА не членувал в такива, съответно не бил страна по КТД, не следвало този договор да се прилага по отношение на Н. С.. Приложима била Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, като работодателят не бил длъжен да отчита трудов стаж, който не е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Комисията е отчетла, че между страните не се оспорва фактът, че Н. С. преди постъпването си в ПГЕА „С. К.“ в действителност не е имала придобит такъв

стаж. Решаващият състав е отбелязал, че работодателят е отчитал само стажа, натрупан по време на трудовото правоотношение между С. и ПГЕА.

Вследствие на постъпило в РУО – С. град писмо от заместник-министъра на образованието, е извършена проверка в ПГЕА на основание заповед от 21.04.2020 г. на началника на РУО – С. град, като с констативен протокол са установени нарушения на директора на гимназията Ф. Ф.. В тази връзка е поискано становището на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ относно прилагането на чл.25 от КТД, като институцията не е предоставила становище, тъй като не е страна по КТД. В тази връзка е било изпратено запитване до МОН. Вследствие на извършената проверка е установено, че Ф. Ф. е извършил дисциплинарни нарушения като директор на ПГЕА, поради което със заповед № РД 02-1749/16.07.2020 г. му е наложено дисциплинарно наказание „забележка“. Заключение в доклада на началника на РУО – С. град е за това, че директорът на ПГЕА в нарушение на чл.25 от Колективния трудов договор не е признал трудовия стаж на Н. С. до 01.07.2007 г. Установени са и други нарушения, вследствие на което със заповед № РД03-233/19.05.2020 г. на началника на РУО – С. град на Ф. са дадени задължителни предписания да създаде организация и да осъществи ефективен контрол в изпълнение на чл.25 от Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование ДО1-100/11.06.2018 г., като му е предоставен срок до 01.06.2020 г. С. отново е подавала молби до Ф. Ф. да преразгледа договореностите между страните по трудовото правоотношение. При това органът е приел, че въпреки установените нарушения и въпреки извършените проверки, директорът не е предприел действия по зачитането и начисляването на дължимото допълнително трудово възнаграждение на жалбоподателката съгласно предписанията от непосредствения му ръководител - РУО – С. град. Видно от споразумение № РД 18-083/24.04.2020 г., в действителност Ф. Ф. е предприел действия по сключването на трудов договор за неопределено време с Н. С., като може да се направи аргументирано предположение, че предприетите действия са вследствие на извършваните спрямо него проверки. Н. С. е подписала този трудов договор с особено мнение, тъй като в него не е било начислено допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж. Във връзка с това органът е приел, че по официален път, вследствие на институционални проверки, е установена дължимостта на допълнителното трудово възнаграждение на Н. С.. Въпреки това по преписката не били събрани доказателства Ф. Ф. да е предприел действия по начисляване и заплащане на допълнителното трудово възнаграждение. Бездействието на Ф. Ф. и неприемането от негова страна на действия по начисляване на допълнително трудово възнаграждение по отношение на Н. С., според Комисията, съставлявали нежелано поведение, осъществено на основата и в пряка причинно-следствена връзка със синдикалната принадлежност на жалбоподателката, с което били създадени предпоставки за накърняване на

достойнството ѝ. Комисията е приела, че с принуждаването на С. да търси съдействие от толкова на брой институции в защита на трудовите си права, Ф. е въздействал пряко върху нейното емоционално състояние, самочувствие, както и върху здравето ѝ, което от своя страна създавало унижителна и застрашителна за нея среда.

Въз основа на събраните по преписката доказателства КЗД е приела, че вследствие на описаната фактическа обстановка здравословното състояние на Н. С. се влошило. Позовала се е на представените болничен лист, издаден на 10.08.2020 г. от МБАЛ по Неврология и Психиатрия „Св. Н.“ с диагноза: други нарушения на вестибуларната функция и ЕР на ТЕЛК № 3121 от 175 от 06.11.2017 г. с определени 63% ТНР с продължителност 3 години. За безспорно КЗД е приела обстоятелството, че необходимостта да подава сигнали и жалби до различни институции с цел защита на трудовите ѝ права от обективна страна е създадо стрес и напрежение за С., които са повлияли негативно върху здравето ѝ. Към жалбата си от 21.09.2020 г. С. посочила, че поради влошеното ѝ здравословно състояние на 04.09.2020 г. отново е била приета в болница, за което на 09.09.2020 г. ѝ е бил издаден болничен лист. Потвърждавали се твърденията на С., че болничните ѝ листове са предавани със забавяне в НОИ, тъй като са били изпращани за проверка в НЗОК. На 27.10.2020 г. Н. С. отново изпратила писмо до КЗД, в което посочила, че директорът Ф. е обжалвал болничните ѝ листове, поради което се е наложило да се яви на ТЕЛК, за да се потвърди истинността им. Това твърдение се потвърждавало от представените по преписката ЕР на ТЕЛК № 2275 от 159 от 05.10.2020 г. и Решение № 2277 от 159 от 05.10.2020 г. В мотивите на ЕР на ТЕЛК било посочено, че на основание чл.112, ал.1, т.1 от ЗЗдр. и по жалба на директора на ПГЕА обжалваните болнични листове са разгледани. Заключение на ТЕЛК било, че болничните листове отразяват обективното здравословно състояние и лечението, които обуславят неработоспособността на лицето. Според КЗД, обжалването на болничните листове, представени от Н. С., следвало хронологично извършените проверки спрямо ПГЕА. Решаващият състав е направил уточнението, че не оспорва възможността и правото на работодателя да обжалва болничните листове, които му се представят, но с тази законова възможност не бивало да се злоупотребява, а още по-малко да се използва като средство за указване на натиск и тормоз спрямо служителите от страна на работодателя. След преценка на представените доказателства Комисията е приела, че е налице тенденциозност и целенасоченост в действията на директора на ПГЕА - Ф. Ф., които от обективна страна безспорно осъществявали състава на тормоз по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.5 от ЗЗДискр.

Това се потвърждавало и от изявления на Ф. Ф., направени в хода на производството, в които същият посочил, че е обжалвал единствено представените му от Н. С. болнични листове, тъй като те били с мъгляви диагнози, издавани от

едни и същи лекари от една и съща болница (МБАЛ „Св. Н.“), а като работодател не е имал съмнения относно истинността на представените документи от другите служители и учители в ПГЕА, в частност относно представените от М. П. Д.-С., учител в гимназията, също с ТЕЛК. В тази връзка е посочил, че Д. за 2020 г. има два болнични листа за по 5 и 10 календарни дни, а за 2019 г. няма представени такива. Стъпвайки на това, решаващият състав е стигнал до заключение, че Н. С. и М. Д. са служителки на ПГЕА, които са третирани по различен начин поради субективните възгледи и възприятия на директора на гимназията. Комисията е счела, че действията на Ф. на първо място съставляват нежелано поведение спрямо Н. С., изразено чрез субективно и тенденциозно обжалване на представените от нея болнични листове на основата на признаците „лично положение“, извлечено от правото на труд, както и на основата на нейната „синдикална принадлежност“ в пряка хронологична и причинно-следствена връзка с констатираните събития, станали причина за извършвани проверки на дейността на Ф., вследствие на сигналите на С.. В този смисъл можело да се приеме, че Ф. е целял своеобразно негативно въздействие върху психическото и емоционалното състояние на С. поради това, че същата е подавала сигнали срещу него, което довело до проверки от различни институции в ПГЕА. Обжалването на болничните листове от страна на Ф. от обективна страна довело до накърняване авторитета и достойнството на Н. С., като същата била подложена на проверки от ТЕЛК. От своя страна действията на Ф. довели до създаването на застрашителна, обидна и унижителна за С. среда. Проявление на това били очевидното съмнение в достоверността на болничните листове и омаловажаването на влошеното ѝ здравословно състояние. В същото време постоянното обжалване на представяните от С. болнични листове обективно водело до забавяне на обезщетението, съответно до лишаването ѝ за определен период от средства, които при своевременно подаване на болничните книжа в НОИ, не биха се забавили.

При така установеното, от правна страна КЗД е приела за безспорно установено съществуването на защитените съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признаци „синдикална принадлежност“ и „лично положение“ по отношение на Н. П. С.. По отношение на признака „синдикална принадлежност“ това е прието въз основа на представена по преписката служебна бележка, подписана от председателя на Общинския координационен съвет на Синдиката на българските учители и удостоверяващ членството на Н. С. в тази организация.

По отношение на признака „лично положение“ КЗД е приела, че правото на труд и неговото конкретно упражняване, правото на лицето да използва отпуск за временна неработоспособност, т.е. качеството на осигурено лице, като производно на правото на труд, е част от съдържанието на признака „лично положение“ по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. На още по-силното основание здравословното състояние на едно лице било негова обективна характеристика, която също се

включвала в признака „лично положение“. С това КЗД е стигнала до извод, че признакът „лично положение“ е безусловно установен по отношение на Н. С..

След като е извела целта на ЗЗДискр., а именно установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение, Комисията е извършила анализ на чл.4, ал.1, както и на понятията за пряка и непряка дискриминация и тормоз. Въз основа на този анализ и след като е съобразил специфичното правило за разместване на доказателствената тежест по чл.9 от ЗЗДискр., решаващият орган е приел, че в производството пред него Н. С. е ангажирала достатъчно доказателства, които да обосноват извод за осъществен спрямо нея тормоз, докато ответната страна, Ф. Ф., не доказал, че принципът на равно третиране не е нарушен.

Въз основа на изложеното административният орган е счел, че Ф. Ф., в качеството си на директор на ПГЕА „С. К.“, съответно работодател на С., е извършил спрямо нея дискриминация под формата на тормоз по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.5 от ЗЗДискр. като нарушението е осъществено на основата на защитените съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признаци „синдикална принадлежност“ и „лично положение“. Естеството и тежестта на извършеното нарушение обективирали необходимостта от налагането на административно наказание глоба, както и даването на препоръки по реда на чл.47, т.6 от ЗЗДискр.

При тези данни и след като извърши цялостна проверка на административния акт съгласно чл.168, ал.1 от АПК във вр. с чл.146 от АПК, съдът приема от правна страна следното:

Оспореният административен акт е постановен от компетентен орган, в рамките на предоставените му правомощия, съгласно чл.65, т.1 във вр. с чл.48, ал.1 и ал.3 във вр. с чл.54 от ЗЗДискр., доколкото в случаите на множествена дискриминация (§1, т.11 от ДР на ЗЗДискр. – дискриминация на основата на повече от един от признаците по чл.4, ал.1), компетентен да се произнесе е разширен състав от петима членове. Решаващият състав на КЗД е определен с разпореждане на председателя, членовете на заседателния състав са определили докладчик на състава. Решението на основание чл.64, ал.1 от ЗЗДискр. на заседателния състав е взето с пълно мнозинство.

Решението е издадено в съответствие със законовите изисквания за форма и съдържание, съгласно разпоредбите на чл.65 и чл.66 от ЗЗДискр.

При издаване на оспорения акт не са допуснати съществени процесуални нарушения, които да съставляват самостоятелно основание за неговата отмяна. Същият е издаден в съответствие с предвидените в Глава четвърта, Раздел I от ЗЗДискр. административнопроизводствени правила. Производството е образувано по реда на чл.50, т.1 от ЗЗДискр. – по сигнал на засегнато лице. На основание чл.54 от същия закон председателят на КЗД е разпределил преписката, предвид оплакванията за множествена дискриминация, на петчленен разширен заседателен състав, който е определил между членовете си докладчик. Съставът служебно е

изискал доказателства. На страните е предоставена възможност да се запознаят със събраните писмени доказателства (чл.59, ал.3 от ЗЗДискр.), да посочат нови доказателства и свидетели, да изложат своите искания, възражения и становища. Видно от проведеното проучване, органът е извършил пълно, обективно и всестранно изясняване на релевантните за случая факти, при съблюдаване на формулираното в чл.9 от ЗЗДискр. правило за разпределение на доказателствената тежест в производството за защита от дискриминация.

В решението са изложени съображенията, обосноваващи постановения правен резултат. Съдържанието на акта сочи, че КЗД е проверила и преценила събраните по преписката доказателства съгласно чл.36, ал.3 от АПК, а в изпълнение на чл.35 от АПК е обсъдила обясненията и възраженията на страните. С оглед изложеното, настоящият съдебен състав счита, че КЗД е изпълнила регламентираната процедура, като е осигурила в пълна степен правото на защита на страните. Установените в административното производство факти се подкрепят от събрания доказателствен материал, поради което същите се възприемат от настоящия съдебен състав като доказани и съответстващи на обективната истина.

При постановяване на обжалваната т.І от процесното решение КЗД правилно е приложила и материалният закон.

Съгласно §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда. Според чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., забранена е 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. Според чл.4, ал.2 от ЗЗДискр., 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. Според ал.3 на същия законов текст, непряка дискриминация е 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 неутрални 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.

Съгласно чл.5 от ЗЗДискр., тормозът на основа на признаците по чл.4, ал.1, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация. Следователно тормозът във всяка от проявите му форми по чл.5, включително и проявен въз основа на признаците по чл.4, ал.1, се смята за дискриминация..

Съставът на тормоза съдържа две алтернативни хипотези: 1) поведение с цел да бъде засегнато достойнството на лице и създаване на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда за него или 2) поведение, което обективно постига такъв резултат, без значение наличието на такава цел. Както вече беше посочено, неправомерният диференциран подход към дадено лице трябва да е обвързан от признак по чл.4 от ЗЗДискр. Също така, той трябва да води от една страна до накърняване достойнството на лицето и от друга – до създаване на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда.

От данните по преписката се установява, че въпреки отправените от Н. С. – заинтересована страна в настоящото съдебно производство, молби за начисляване върху основното ѝ трудово възнаграждение на процент за професионален стаж и опит, директорът на ПГЕА е отказал да признае предишния ѝ трудов стаж с мотива, че този стаж не е бил придобит на същата или сходна работа. Искането на С. е направено въз основа на членството ѝ в Синдиката на българските учители, който е страна по КТД ДО1-100/11.06.2018 г. Съгласно чл.25 от КТД, министерството и работодателите, при определяне продължителността на трудовия стаж и професионалния опит, за които се заплаща допълнително трудово възнаграждение, зачитат изцяло за придобит трудов стаж и професионален опит по смисъла на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, придобития трудов стаж до 01.07.2007 г. по трудово или служебно правоотношение. Според чл.12, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. Съгласно чл.12, ал.4, т.1 от същата наредба, при определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и трудовия стаж на работника или служителя, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1, т.2 от ДР на Кодекса на труда на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Алинея 7 на същия текст гласи, че с колективен трудов договор на браншово равнище се определя минималният размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит за съответния бранш, а конкретният размер се определя в колективен трудов договор и/или във вътрешните правила за работната заплата в предприятието и в

индивидуалния трудов договор. При тази регламентация следва да се прецени доколко осъществявания от Н. С. труд преди да бъде назначена като учител в ПГЕА представлява сходна или със същия характер работа. Този въпрос обаче е разрешен след като при извършени от РУО – С. град проверки са установени нарушения на директора на ПГЕА именно при формиране на работната заплата на С. спрямо задълженията му по чл.25 от КТД, за което са му дадени задължителни предписания и му е наложено дисциплинарно наказание. Констатираните нарушения говорят за това, че искането на С. върху основната ѝ заплата да ѝ бъде изплащано и допълнително възнаграждение по чл.25 от КТД като учител в ПГЕА „С. К.“, е било основателно, което е и основният въпрос при определяне дали спрямо нея е била осъществена някоя от формите на дискриминация.

С установеното при проверките неправомерно поведение и с продължаващото бездействие на Ф. да не признава, начислява и заплаща на С. дължимото ѝ допълнително трудово възнаграждение, въпреки дадените му задължителни предписания, жалбоподателят в настоящото производство е осъществил тормоз спрямо нея като е засегнал достойнството ѝ и е създавал враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда. Този извод се потвърждава и от установеното по преписката, че С. е била принудена да търси защита на трудовите си права чрез съдействие от други институции, като това неминуемо се е отразило негативно върху емоционалното ѝ състояние.

Изложеното дотук се отнася и до предприетите от Ф. действия по възпрепятстване ползване на отпуск от Скоконска. От материалите по преписката се установява, а и самият Ф. посочва, че само по отношение на заинтересованата в настоящото производство страна са създадени усложнения и не е заплатено дължимото ѝ възнаграждение за този период. Това е поставило С. в уязвима и унижителна позиция спрямо колегите ѝ, на които е отпуснат поисканият отпуск и им е изплатено пълното възнаграждение.

Подобна е и ситуацията с обжалването на представените от С. болнични листове, които са били оспорени от Ф., с което се е получило забавяне на обезщетението, което същата е следвало да получи за временната си неработоспособност.

Правилно Комисията е оценила събраните по преписката доказателства като свидетелстващи за това, че с поведението си Ф. Ф. е третира по различен начин Н. С. и нейната колежка М. Д.. Това е оказало негативно въздействие върху психическото и емоционалното състояние на С.. Дори да се възприеме тезата на жалбоподателя, че същият е бил в правото си да подложи на съмнение представените от С. медицински документи относно здравословното ѝ състояние, както и да възпрепятства ползването на отпуск, поради неизпълнени от нея служебни задължения, по преписката са налице данни, които чисто хронологично и логически говорят за това, че подадените от С. сигнали до различни институции в образователната сфера с цел защита на трудовите ѝ права, са провокирали

пораждането на конфликт между страните по трудовото правоотношение, в който Ф. в качеството си на работодател е използвал своите правомощия като средство за указване на натиск и тормоз спрямо служителката. Поведението на директора на ПГЕА след като е бил санкциониран и са му дадени предписания да начисли като дължимо на С. допълнителното трудово възнаграждение, на което тя упорито е твърдяла, че има право, очевидно се е превърнало в тенденциозно и целенасочено негативно отношение спрямо нея, което съпоставено с отношението на Ф. към другите му служители, от обективна страна безспорно осъществява състава на тормоз по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.5 от ЗЗДискр.

Констатираният неправомерен диференциран подход е обвързан с признаците „лично положение“, който признак, както правилно е приела КЗД е обоснован от правото на С. на труд, както и с нейната „синдикална принадлежност“, изведен от доказаното членство на Н. С. в Синдиката на българските учители.

Правилно КЗД въз основа на специфичното правило за разместване на доказателствената тежест по чл.9 от ЗЗДискр., е приела, че в административното производство Н. С. е ангажирала достатъчно доказателства за осъществен спрямо нея тормоз, докато Ф. Ф. не се е справил с доказателствената тежестта да установи, че не е нарушил принципа на равно третиране.

При това разгледаните обстоятелства правилно са квалифицирани като тормоз и дискриминация на база „синдикална принадлежност“ и „лично положение“, съгласно чл.5 и чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. и §1, т.1 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр.

Обосновано КЗД след като е взела предвид тежестта на осъщественото нарушение и неговата продължителност, както и поставените от Закона за защита от дискриминация цели е наложила на Ф. Ф. като директор на ПГЕА „С. К.“ административно наказание глоба в минимален размер.

По изложените съображения съдът намира решение № 58 от 12.02.2025 г. на КЗД в частта му по и т.І т.ІІ за законосъобразен акт, жалбата срещу който като неоснователна следва да бъде отхвърлена.

Съдът намира жалбата в частта ѝ насочена срещу т.ІІІ от решението, с която на Ф. Ц. Ф. - директор на ПГЕА „С. К.“ на основание чл.47, т.6 от ЗЗДискр. е дадена препоръка да съблюдава за спазването на Закона за защита от дискриминация, като в рамките на упражняваните от него правомощия на работодател като директор на ПГЕА „С. К.“ за в бъдеще не допуска накърняване на честта и достойнството и нарушаването на основните права на служителите, работещи в повереното му училище, за процесуално недопустима.

Комисията за защита от дискриминация е специализиран държавен орган с компетентност да осъществява контрол по прилагането и спазването на законите, уреждащи равенството в третирането. Една от формите, в които се реализира тази компетентност, е възможността КЗД да дава препоръки за въздържане от поведение,

което да е в разрез със законовите разпоредби, уреждащи равенство в третирането. Тези актове на Комисията, за разлика от задължителните предписания по чл.47, т.4 от ЗЗДискр., не носят белезите на индивидуални административни актове, тъй като с тях не се засягат права и интереси и не се създават задължения за адресата им, поради което и не подлежат на съдебен контрол за законосъобразност.

По изложените съображения в частта ѝ, насочена срещу т.ІІІ от решението на КЗД жалбата като недопустима следва да бъде оставена без разглеждане, а образуваното по нея в тази част производство – прекратено.

При този изход на спора и на основание чл.143, ал.3 от АПК в полза на ответника следва да бъдат присъдени разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 102,26 евро, определени на основание чл.24 от Наредбата за заплащането на правната помощ във вр. с чл.38 от Закона за адвокатурата.

Водим от горното и на основание чл.172, ал.2 от АПК, Административен съд – София град, второ отделение, 30–и състав,

#### РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Ф. Ц. Ф. срещу т.І и т.ІІ от решение № 58 от 12.02.2025 г. на Комисията за защита от дискриминация по преписка № 506/2020 г.

ОСТАВЯ БЕЗ РАЗГЛЕЖДАНЕ жалбата на Ф. Ц. Ф. срещу т.ІІІ от решение № 58 от 12.02.2025 г. на Комисията за защита от дискриминация по преписка № 506/2020 г.

ПРЕКРАТЯВА производството по адм. дело № 4656/2025 г. по описа на Административен съд – София град в тази му част.

ОСЪЖДА Ф. Ц. Ф. да заплати на Комисията за защита от дискриминация юрисконсултско възнаграждение в размер на 102,26 евро.

Решението в частта му, с която жалбата е оставена без разглеждане е с характер на определение и подлежи на обжалване с частна жалба в 7-дневен срок от съобщаването му на страните пред Върховния административен съд.

В останалата част решението подлежи на обжалване с касационна жалба в 14-дневен срок от съобщаването му на страните пред Върховния административен съд.

Съдия: