

# РЕШЕНИЕ

№ 5054

гр. София, 25.07.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 31 състав,**  
в публично заседание на 21.02.2022 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Веселина Женаварова**

при участието на секретаря Розалия Радева, като разгледа дело номер **6806** по описа за **2021** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145-178 АПК във вр. с чл.68 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр./.

Производството, след частичното му прекратяване с Определение №5312/19.07.2021г., е образувано по жалба от [фирма] срещу Решение №466/20.05.2021г. на Комисия за защита от дискриминация /КЗД/, в частта му, която е постановена по отношение на жалбоподателя, като е установено, че [фирма] е осъществил дискриминация спрямо А. Й. К.; наложена му е имуществена санкция в размер на 1500лв. и с предписание са му наложени принудителни административни мерки. В жалбата се сочи, че решението в обжалваната част е незаконосъобразно, като постановено от некомпетентен орган, при допуснати съществени нарушения на процесуални правила и в нарушение на материалния закон. Конкретно се сочи, че КЗД не е допуснала до разпит искани от страните свидетели; не е указала доказателствената тежест на работодателя; твърди се необоснованост на оспореното решение, доколкото по административното производство не се установява друг служител в сходно с това на заинтересованата страна положение; че не е в компетентността на КЗД да преценява процедурата по налагане на дисциплинарно наказание на служителя; а в правото на работодателя е да иска писмени обяснения при данни за извършено нарушение на трудовата дисциплина; твърди се липса на неравно третиране и специален защитен признак; както и незаконосъобразност на решението в частта му за наложената глоба и дадени предписания. Иска се решението, да бъде отменено.

В съд.з. жалбоподателят [фирма], чрез адв.К. и в представени от нея писмени

бележки, поддържа жалбата. Прави възражение за прекомерност на претендарния от заинтересованата страна адвокатски хонорар.

Ответникът Комисия за защита от дискриминация, чрез юриск.К. и в представени от нея писмени бележки, оспорва жалбата. Прави възражение за прекомерност на претендарния от жалбоподателя адвокатски хонорар.

Заинтересованата страна А. Й. К., чрез адв.Д. в съд.з. и в представена от нея писмена защита, оспорва жалбата. Претендира за направените от него съдебни разноски .

Като взе предвид изложеното по жалбата, становищата на страните и събраните по делото писмени и гласни доказателства, Административен съд София-град, прие за установено от фактическа и правна страна следното:

Производството пред КЗД е инициирано с жалба вх.№44-00-4606/13.12.18г., подадена от А. Й. К. срещу [фирма] и В. П.-мениджър в [фирма], с твърдение за извършено по отношение на него по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.т. 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, Раздел I от ЗЗДискр. по признак „лично положение“. Конкретно сочи, че при положение, че в отдела, в който е работел е нямало утвърден график кой служител кога ще идва на работа, а по-скоро устно се разбирали помежду си кой кога ще бъде там, само от него са искани писмени обяснения и са правени забележки за закъснения. Според А. К. специалното отношение на мениджъра му към него, обуславящо защитения признак „лично положение“, се дължи на сигнала му до по-висши мениджъри относно отношението на В. К. към него във връзка с недоразумение относно ползван отпуск и за отношението ѝ към екипа като цяло.

С разпореждане №1481/20.12.2018г. на председателя на Комисия за защита от дискриминация е образувана преписка №641 по описа за 2018, която е разпределена на Трети специализиран постоянен заседателен състав.

След конституиране на [фирма] и В. П. като страни по преписката, Комисията ги е уведомила за образуваното производство и им е дала възможност да изразят становище по жалбата. В представените такива становища, се оспорва жалбата, като се сочи, че в дружеството има график, приет съобразно КТ, за който служителите се информират предварително, а по отношение на служителите, които не идват навреме на работа или изобщо не идват, работодателят предприема съответните дисциплинарни мерки.

Видно от документите по преписката, преди издаване на процесното решение и преди проведените открити заседания, е изготвен доклад-заключение от определения докладчик по преписка №641/2018г.

Представени са протоколи от проведени заседания на КЗД от 18.11.2019г., 20.01.2020г., 13.07.2020г. и 12.10.2020г. На първото заседание Комисията е разяснила на страните възможността за постигане на споразумение. Съгласие за това не е изразено. Поради това се е пристъпило към изясняване на фактите посредством събиране на писмени доказателства.

Установено е по административната преписка и по делото, че със Заповед изх.№510/17.09.2018г. А. К. е наказан с предупреждение за дисциплинарно уволнение, защото не се явил на работното си място в три последователни работни дни 09, 10 и 13 август 2018г., без да получи разрешение за ползване на отпуск по реда на Правилника за вътрешния трудов ред.

По отношение на първото дисциплинарно производство, не се установява служител в сходно с това на А. К. положение, които не са се явили на работното си място, без да

получат разрешение за ползване на отпуск от работодателя, независимо от причините, и за това да не са предприети дисциплинарни мерки по отношение на тях. Напротив – налице са данни за дисциплинарно уволнение на служител Д. Г. за извършено от нея подобно нарушение.

По повод процедурата по налагането на дисциплинарното наказание и сигнал до по-висшия мениджмънт от А. Й. К. срещу прекия му мениджър В. П. се установяват влошени отношения между тях.

По второто дисциплинарно производство, от А. Й. К. са изискани писмени обяснения с Покана изх.№316/06.11.2018г. относно негови закъснения и преждевременно напускане на работа. По делото се установяват конкретни закъснения на служителя през м.октомври 2018г., както следва:

- на 22/10/2018 г. при установено начало на работния ден за К. 10:00 ч., той започва работа в 10:25 (с 25-минутно закъснение);
- на 15/10/2018 - при установено начало на работния ден за К. 10:00 ч., той започва работа в 10:31 (с 31-минутно закъснение);
- на 10/10/2018 - при установено начало на работния ден за К. 09:00 ч., той започва работа в 09:19 (с 19-минутно закъснение);
- на 08/10/2018 - при установено начало на работния ден за К. 10:00 ч., той започва работа в 10:28 (с 28-минутно закъснение);
- на 25/10/2018 - при установено начало на работния ден за К. 10:00 ч., той започва работа в 10:15 (с 15-минутно закъснение);
- на 26/10/2018 - при установено начало на работния ден за К. 10:00 ч., той започва работа в 10:14 (с 14-минутно закъснение).

Въпреки, че по делото се установяват закъснения и от други служители на [фирма], няма данни от тях да са искани обяснения за това.

При така установената фактическа обстановка, с Решение №466/20.05.2021г. на Комисия за защита от дискриминация, в оспорената му по настоящото производство част, е установено, на основание чл.65, т.1 от ЗЗДискр., че [фирма] е осъществил по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.7 и т.8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо А. Й. К.; на основание чл. 80, ал.1 от ЗЗДискр. на [фирма] е наложено наказание „имуществена санкция“ в размер на 1500лв. за извършването на установената с решението дискриминация; и на основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 47, т. 2 и т.4 от ЗЗДискр. са наложени принудителни административни мерки на [фирма] с цел преустановяване на нарушението, като е предписано на основание чл.47, т.4 от ЗЗДискр. на [фирма]: да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация спрямо работниците и служителите в дружеството и да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация на територията на дружеството, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл.22 от ЗЗДискр.).

Решението е съобщено на [фирма] на 11.06.2021г., а жалбата срещу него е постъпила в КЗД на 23.06.2021г.

При така установеното от фактическа страна, съдът намира следното:

Жалбите е допустима, като подадена в 14-дневния срок по чл.68, ал.1 ЗЗДискр., от активно процесуално легитимирано лице, срещу административен акт, който подлежи на съдебен контрол за законосъобразност. По съществото й, съдът взе предвид

следното:

Решение №466/20.05.2021г. е постановено от компетентен орган, в рамките на предоставените му правомощия, съгласно чл.47 ЗЗДискр., в съответствие с чл.48, ал.3 във вр. с чл.54 ЗЗДискр. Решаващият състав на КЗД е определен с Разпореждане на председателя. На основание чл.11, ал.3 от Правилата за производство пред КЗД членовете на заседателния състав са определили с доклад до председателя докладчик и председател на състава. Съгласно чл. 64, ал. 1 от ЗЗДискр, решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него, което изискване в настоящия казус е изпълнено, както и не е налице особено мнение на член от състава по смисъла на чл. 64, ал. 2 от ЗЗДискр. Актът е в предписаната от закона форма.

При извършената служебна проверка, съдът приема, че производството пред КЗД е развито законосъобразно съгласно нормите на ЗЗДискр. Спазена е разпоредбата на чл.54 ЗЗДискр., съгласно която след образуването на производство председателят на комисията разпределя преписката на състав, който определя между членовете си докладчик. Докладчикът е започнал процедура по проучване, съгласно изискването на чл.55 ЗЗДискр., в която е събрал писмени доказателства, необходими за пълното и всестранно изясняване на обстоятелствата. При осъществяване на своите правомощия комисията е съблюдала задълженията си по чл.56 ЗЗДискр. След приключване на проучването на страните е дадена възможност да се запознаят със събраните по преписката материали и да вземат становище. Докладчикът е изготвил заключение, като е представил преписката на председателя на състава, който е насрочил заседание. Страните са редовно уведомени за проведените заседания, на които са взели участие. Заседанията са били открити съобразно изискването на чл.61 ЗЗДискр. Направен е опит за помирение на страните, като не е постигнато споразумение. След изясняване на фактите председателят на състава е дал на страните възможност за становище. Решението е взето с единодушие, постановено е от компетентен орган във валидна писмена форма; подписано е от състав на КЗД.

Предвид гореизложеното, АССГ в настоящия състав приема, че оспорваното решение е валиден административен акт, постановен от компетентен орган, във изискуемата писмена форма с реквизити по чл.66 ЗЗДискр - по отношение на установеното нарушение и дадени предписания, при спазване на процедурата по издаването му. При извършена проверка за издаване на оспорваното решение при спазване на разпоредбите на материалния закон, съдът приема следното:

Разпоредбата на чл.4, ал.1 ЗЗДискр. въвежда забрана за всяка пряка или непряка дискриминация, основана на посочените в закона признаци. 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. Непряка дискриминация е поставяне на лице на основата на признаците по ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими. Специалният закон цели установяване и отстраняване на всяко неравностойно третиране според признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. От друга страна, неравното третиране според нормата на § 1, т.7 от ДР на ЗЗДискр е всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз

основа на признаците по чл. 4, ал. 1 или могат да поставят лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица. За да е налице проява на дискриминация, е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма; като неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл.4 от ЗЗДискр.

Защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд е конкретно уредена в глава втора, Раздел I ЗЗДискр; като включително се съдържат изисквания за прилагане от работодателя на еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 –чл.20 ЗЗДискр.

За да е налице нарушение във връзка с приложение на критерии при дисциплинарно наказване, е необходимо да се установи, че неблагоприятното третиране на служителя, изразяващо се в избирателно наказване при сходни нарушения, е в причинна връзка с някои от защитените признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Тежестта да докаже, че не е третиран еднакво е за работника/служителя, а работодателят следва да установи основания за това, които следва да са различни от признаците по чл. 4, ал. 1, за да не е налице нарушение на антидискриминационното законодателство. В случая, обаче, не се установява по отношение на служител, отсъствал без разрешение по съответния ред отпуск, да не е наложено дисциплинарно наказание. Т.е. не се установява във връзка с първото дисциплинарно производство да е допуснато неравно третиране на А. Й. К., съответно нарушение на антидискриминационното законодателство при осъществяване на правото му на труд. Ако е считал, че е ползвал отпуската си в съответствие с установена от работодателя му практика, служителят е могъл да оспори заповедта за налагане на дисциплинарно наказание по реда на КТ пред гражданския съд.

Доколкото при второто дисциплинарно производство, не се е стигнало до налагане на дисциплинарно наказание, независимо от причините за това, съдът приема, че не е налице нарушение по чл.20 ЗЗДискр, както и засягане на правата на служителя. В правомощията на работодателя е да изиска обяснения от работника/служителя за да прецени дали е нарушение на трудова дисциплина, като упражняването на това му право, без наложено дисциплинарно наказание, не поставя само по себе си работника/служителя в по-неблагоприятно положение.

Съдът намира и че не се установява наличието на приетия от КЗД защитен признак по смисъла на чл.4 ЗЗДискр - „лично положение“. За да приеме, че такъв е налице, административният орган се е позовал на личното отношение на прекия мениджър на служителя В. П.. Признакът „лично положение“ е разписан бланкетно в закона, като Върховният административен съд многократно в практиката си е посочвал, че за разлика от други защитени признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр – пол, раса, увреждане, възраст, семейно положение, които са иманентно присъщи на човека, защитеният признак "лично положение" няма еднозначно, изначално прието и обективно съдържание. Това налага за всеки случай установяване и доказване на значим, обективен за личността белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния обхват на закона и абсолютната забрана за дискриминация. В случая, не се установява за жалбоподателя какъвто и да е значим, иманентно присъщ му белег, сравним по значение с останалите защитени признаци, които обективно характеризират една личност като такава, за да се приеме, че изпълват

съдържанието на защитения признак "лично положение", за да се изследва и приеме осъществяване на дискриминационни действия именно по този белег, съответно признак. Евентуално формираната негативна оценка у В. П. за нейния подчинен служител не представлява обективен за личността му белег и в този смисъл защитен признак по смисъла на чл.4 ЗЗДискр.

В този смисъл, при липсата на установено неблагоприятно третиране на основата на защитен признак и пряка причинно следствена връзка между третирането и признака, съдът приема липса на дискриминация, съответно неправилно приложен от КЗД материален закон.

Предвид гореизложеното съдът намира, че решението на КЗД, в оспорената му част, като незаконосъобразно следва да бъде отменено.

Водим от горното, и на основание чл. 172, ал.2 АПК, Административен съд – София-град, Второ отделение, 31-ви състав

### Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Решение №466/20.05.2021г. на Комисия за защита от дискриминация, в ЧАСТТА МУ, с която е установено на основание чл.65, ал.1 от ЗЗДискр., че [фирма] е осъществил по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.7 и т.8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо А. Й. К.; наложена е на основание чл.80, ал.1 от ЗЗДискр. на [фирма] имуществена санкция в размер на 1500лв. за извършването на дискриминацията; и са наложени на основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 47, т. 2 и т.4 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки на [фирма] с цел преустановяване на нарушението, като е предписано на основание чл.47, т.4 от ЗЗДискр. на [фирма]: да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация спрямо работниците и служителите в дружеството и да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация на територията на дружеството, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл.22 от ЗЗДискр.).

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

СЪДИЯ: