

РЕШЕНИЕ

№ 6125

гр. София, 18.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 37 състав,
в публично заседание на 03.10.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Адриан Янев

при участието на секретаря Кристина Алексиева, като разгледа дело номер **8287** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – чл. 178 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 68, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр).

Подадена е жалба от К. А. Б. против Решение № 269 от 14.07.2023 г. на Комисията за защита от дискриминация, петчленен заседателен състав, постановено по преписка № 205 по описа за 2022 г.

В жалбата се развиват доводи, че органът погрешно е достигнал до извод за наличието на трудов спор, тъй като не е анализирал всички доказателства по преписката, установяващи наличието на осъществена дискриминация по признак „пол“ и „сексуална ориентация“. Акцентират се на показанията на изслушания свидетел пред органа. Допълнително поддържа за липсата на съобразяване с всички факти и обстоятелства, изложени в жалбата до органа.

Ответната страна Комисия за защита от дискриминация (КЗД), чрез процесуалния си представител, изразява становище за неоснователност на жалбата. Претендират се разноски.

Заинтересованите страни – Л. В. Д., Т. О. Т. и И. П. П. – Н., чрез процесуалните си представител, изразяват становище за неоснователност на жалбата. Претендират се разноски.

Административен съд София – град, Второ отделение, 37 – ми състав, след като прецени събраните по делото доказателства, във връзка с доводите и съображенията на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

Административното производство пред Комисия за защита до дискриминация (КЗД) е образувано по жалба вх. № 44-00-2255/01.07.2022 г. на К. А. Б., с която се излагат твърдения, че се е намирал в трудови правоотношения с „Диджитал адреналин“ ЕООД. Направено е оплакване, че му е оказан натиск от Т. О. Т. (офис мениджър) да прекрати трудовия си договор заради възникнали взаимни емоционални отношения с К. П..

Приложен е трудов договор № 08/20.05.2019 г., от който се установяват твърденията в жалбата, че К. А. Б. се е намирал в трудови правоотношения с „Диджитал адреналин“ ЕООД.

С уведомление изх. № 44-00-2361/14.07.2022 г. на КЗД е указано на жалбоподателя да конкретизира срещу кое лице поддържа оплакванията за дискриминация, да се посочи защитения признак, да опише по – подробно нарушението и да обоснове различното третиране с други лица.

С молба вх. № 44-00-2417/21.07.2022 г. на К. А. Б. се посочва, че оплакванията за дискриминация са насочени срещу Л. Д. (управител на „Диджитал адреналин“ ЕООД) и Т. О. Т. (офис мениджър), които са го заплашвали с дисциплинарно уволнение и принуждавали да напусне работа заради отношенията с колежка от офиса. Сочи, че на 19.07.2019 г. е принуден да напусне работата си. Позовава се на защитен признак „сексуална ориентация“ и „пол“, които обосновава със забраната да има комуникация и връзка с К. П., с което му е препятствано да прояви своите романтични и сексуални влечения. Поддържа още, че на К. П. не ѝ е правена забележка за действия по флиртуване и пускане на сигнали със сексуален характер, насочени към жалбоподателя, както и че не е заплашвана с дисциплинарно уволнение и не е принуждавана да напуска работа. Намира, че са му ограничени правата на влечение и сексуална ориентация към К. П., а също, че като мъж е третиран по – зле от тази жена.

С уведомление изх. № 44-00-3001/20.09.2022 г. на КЗД е указано на жалбоподателя да систематизира оплакванията се за дискриминация и опише в какво се изразява извършеното нарушение от Л. Д. и Т. О. Т..

С молба вх. № 44-00-3098/29.09.2022 г. на К. А. Б., с която пояснява, че 23.07.2019 г. е бил принуден да напусне работа, тъй като са му отправяни заплахи за дисциплинарно уволнение, а такова поведение е липсвало спрямо К. П.. Сочи, че на същата дата Т. Т. е искал от него да обръща повече внимание на И. П. и К. П., за което е крещял и се е държал агресивно. Поддържа още, че Т. Т. се е държал грубо и агресивно с него за обстоятелства, свързани с работата, а с лицата от женски пол в офиса (И. П. и К. П.) не се държал по този начин. За наличието на неравно третиране сочи различни примери (правени забележки само на него при обръкване на тоалетната, а на жените не са правени подобни забележки; осигуряване на работни софтуерни продукти само на жените; изолирането му при обсъждане на служебни въпроси за разлика от двете му колежки; позволяване на интимни отношения на други колеги, а на него му е забранявано).

С разпореждане № 574/06.10.2022 г. на председателя на КЗД е образувана преписка № 205/2022 г. пред административния орган, която е разпределена за разглеждане на разширен петчленен заседателен състав.

С писмо изх. № 44-00-3644/02.11.2022 г. на КЗД са дадени указания на жалбоподателя дали се поддържат оплакванията срещу К. П. и И. П..

Подадена е молба вх. № 44-00-3674/04.11.2022 г. от К. А. Б., с която се заявява, че

жалбата, наред с първоначално посочените две лица, се поддържа и срещу И. П., заемаща длъжността „ръководител отдел“ в „Диджитал адреналин“ ЕООД. Пояснява, че няма как да посочи конкретни дати на осъществяване на актове на дискриминация, тъй като същите са осъществявани през продължителен период от 8 месеца, докато е работил в дружеството. Счита, че И. П. има крайно феминиски възгледи, която е наложила пълен матриархат в отдела. Поддържа, че осъществена дискриминира от нея, изразяваща се в игнориране и изолиране на жалбоподателя от екипа на работното място. Поддържа, че по служебни казуси е търсила мнението само на жените, а неговото не го е търсила, тъй като е мъж. Дава примери, че И. П. е излизала в обедна почивка и извънработно време с другата колежка (К. П.), а на него това не му е предлагано.

Л. Д. се е възползвал от правото да подаде становище вх. № 16-20-1015/09.11.2022 г., с което оспорва подадената жалба. Поддържа, че трудовият договор е прекратен по взаимно съгласие.

Представена е молба от 08.07.1019 г. и заповед № 2/08.08.2019 г., от които се установява, че трудовото правоотношение между К. Б. и „Диджитал адреналин“ ЕООД е прекратено по взаимно съгласие.

Подадено е становище вх. № 44-00-3750/09.11.2022 г. от Т. Т., с което развива доводи за неоснователност на жалбата.

Депозирано е становище вх. № 44-0-4310/21.12.2022 г. от И. П. Н. - П., с което се поддържа неоснователност на жалбата.

По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр. и е предоставена възможност на страните да се запознаят със събраните материали, както и да посочат други доказателства, каквито намират за нужни. На основание чл. 60, ал. 1 ЗЗДискр. е изготвен доклад – заключение от докладчика, който е предоставен на председателя на състава.

На 08.02.2023 г. е проведено открито заседание, на което са приети докладът – заключение по чл. 60, ал. 1 ЗЗДискр., писмените доказателства, намиращи се по преписката и е разпитан един свидетел.

В тази връзка са приети писмени обяснения на Т. Т. и Л. Д., дадени пред орган на разследването, във връзка с подаден сигнал от К. Б. до прокуратурата. Съдът намира, че същите са неотнормими за спора, тъй като не установяват релевантни за спора факти. От същите не може да се прави извод за наличието на благоприятни факти за заинтересованите лица Т. Т. и Л. Д., тъй като документът е подписан от тези лица, т. е. не се кредитират от съда.

Налични са разпечатки от изпратени съобщения чрез мобилно приложение, но от съдържанието не установява никакво установяване на каквито и да е факти, свързани с това ли дали е осъществена дискриминация.

На заседанието пред КЗД е разпитана свидетелката К. П., която дава информация, че през месец март 2019 г. е започнала работа на длъжност „графичен дизайнер“ при „Диджитал адреналин“ ЕООД. От показанията и става ясно, че е работила в едно помещение с жалбоподателя, а И. П. Н. е била техен ръководител. Същата отрича да е имала интимни отношения с К. Б. и да е проявява симпатии към него. Дава информация, че никога не е излизала в извънработно време с жалбоподателя. Пояснява, че жалбоподателят често е нарушавал работния процес, което е пречило на работата на колегите му, но не си спомня да му е правена забележка за това от прекия ръководител или управителя. Свидетелката си спомня единствено, че на

жалбоподателя му е правена забележка от И. П. във с използването на женската тоалетна.

Свидетелката дава информация, че жалбоподателят я поканил на среща на измислено събитие, но същата отказала. За тази случка информирала своите началници, тъй като се притеснявала от жалбоподателя. Пояснява, че след това нейните началници провели разговор с К. Б., но не знае никакви подробности.

От нейните показания става ясно, че И. П. е правила забележки на свидетелката във връзка със служебните задължения, за което жалбоподателя агресивно реагира срещу ръководителя на отдела. Счита, че никой не е бил изолиран от работата, за което дава пример, че сутрин се събирали и обсъждали предстоящите трудови задачи.

Свидетелката дава информация, че е имало период, през който жалбоподателят е работил извън офиса, но не си спомня кога е било. От показанията се установява, че на жалбоподателят не е отказван отпуск и дори е имало случаи да му се разрешава „от днес за днес“. Дава информация, че не е била уволнявана от заеманата длъжност в „Диджитал адреналин“ ЕООД.

Последвало е издаване на оспорваното Решение № 269 от 14.07.2023 г. по преписка № 205 по описа за 2022 г. на Комисията за защита от дискриминация, петчленен заседателен състав, с което е установено, че Л. Д., Т. Т. и И. П. Н. – П. не са извършили нарушение на чл. 4 от ЗЗДискр., въз основа на защитени признаци „пол“ и „сексуална ориентация“, спрямо К. Б., за което е оставена без уважение неговата жалба.

Органът е приел, че К. Б. и Диджитал адреналин“ ЕООД се намирили в трудови правоотношения, които към настоящия момент са прекратени. Приел е, че ответните страни (в настоящото производство – заинтересовани страни) са ръководи служители спрямо жалбоподателя. Органът е приел, че не е установено отричането на правото на жалбоподателя на личен живот, да му е забранявано да общува с колеги от противоположния пол или пък да има социални контакти. Направен е извод, че отношението към Б., изразяващо се в забележки и порицание, е в резултат на поведение, за което работодателят е преценил, че е несъвместимо с фирмените правила. Според КЗД наличието на сблъсъци между жалбоподателя и други служители не е предпоставка за създаване на обидна или унижителна среда. Органът приема, че действията (забележки и предупреждения) на тримата ответници (сега заинтересовани страни) нямат никаква връзка с пола или сексуалната ориентация на жалбоподателя, като същите се дължат на следната причина - нарушаване на трудовата дисциплина. В тази връзка е прието, че не е доказано оплакването за извършена дискриминация на основата на признаците „пол“ и „сексуална ориентация“, регламентирани в чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Органът е посочил, че твърденията за нарушение на чл. 13, чл. 17 и чл. 21 ЗЗДискр и за извършен тормоз не следва да се разглеждат, тъй като са направени с допълнителни молби, а констатираните нередовности и указанията за конкретизиране на тези оплаквания не са изпълнени до края на откритото заседание. Допълнително се посочва, че оплакванията за осъществен натиск за напускане на работа не представлява третиране, което да се квалифицира като дискриминация.

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

Жалбата срещу решението на КЗД е подадена в срока по чл. 68, ал. 1 ЗЗДискр., срещу подлежащ на оспорване индивидуален административен акт, от активно

легитимирано лице, адресат на акта, чиято правна сфера той неблагоприятно засяга, поради което е процесуално допустима.

Според чл. 146, вр. чл. 168 АПК съдът следва да провери актът издаден ли е от компетентен орган и в предписаната от закона форма, спазени ли са материалноправните и процесуалноправните разпоредби и съобразен ли е с целта на закона. При проверката съдът не е обвързан от основанията, въведени от оспорващия, нито от неговото искане.

Разгледани по същество, жалбата е неоснователна по следните съображения:

Обжалваното решение е издадено от компетентен колективен орган по чл. 40, ал. 1, вр., чл. 48, ал. 3, вр. ал. 2, т. 2 и т. 3 ЗЗДискр. и в пределите на неговата власт по чл. 65, т. 1 – т. 4 ЗЗДискр.

Съгласно чл. 64, ал. 1 ЗЗДискр. решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него. В случая оспореното решение е подписано от всички членове на състава със „за“, поради което безспорно е формирано мнозинство и решението е валидно взето. В тази връзка не е налице отменителното основание по чл. 146, т. 1 АПК.

Оспореното решение на КЗД е издадено в съответствие със законовите изисквания относно формата и съдържанието му по чл. 66, т. 1 - 4 ЗЗДискр. Мотивите на административния орган са изложени подробно, които съдържат фактическите и правните основания за издаването на оспорвания акт.

При постановяване на оспорваното решение не са допуснати съществени процесуални нарушения. Не се установи да са допуснати такива процесуални нарушения, които да са нарушили или ограничили правото на защита на жалбоподателите, нито да обосноват извод, че ако административният орган не ги е допуснал, би достигнал до различен правен извод в крайния си акт.

Неоснователни са оплакванията за допуснато съществено нарушение на съдопроизводствените правила, обосновани с разбирането, че не са обсъдени всички доказателства и релевантни факти, както и въведените с жалбата твърдения. Производството пред КЗД има състезателен характер и всяка страна следва да установи съществуването на изложените от нея факти, за което страните са представили доказателства, а органът е обсъдил всичките, като извел правилна фактическа обстановка.

Не се споделят възраженията, че от показанията К. П. се налага друга фактическа обстановка и по – конкретно, че същата не е уволнена след проведените разговори между К. Б. и неговите началници, което според жалбоподателя обуславя извод за неравно третиране на работното място. На първо място следва да се отбележи, че жалбоподателят не е уволнен, а трудовият договор е прекратен по взаимно съгласие, като липсват доказателства в подкрепа на твърденията за осъществена принуда спрямо К. Б. да подаде молба за напускане на работа. На второ място проведените разговори между жалбоподателя и началниците му са свързани с оплакването на свидетелката за отправената покана за среща, но липсват доказателства за твърдяните от жалбоподателя последици (изпълнение на трудови задължения извън офиса или осъществена принуда за напускане на работа). На трето място следва да се отбележи, че липсва взаимна емоционалната връзка между К. Б. и К. П.. Съвкупността на тези обстоятелства води до извод за неотноситимост на твърдението, че К. П. не е била уволнена след разговори между К. Б. и началници му. В конкретния случай наличието на трудова връзка между свидетелката и работодателя по никакъв начин не е свързана

с разговорите между жалбоподателя и служебните му ръководители, респ. евентуалните последици от тях. Липсва сходно положение между жалбоподателя и свидетелката, което предпоставка да се обсъждат твърдения за неравно третиране. Работодателят има право да иска определено поведение от служителите си, включително ограничаване изявите и демонстрациите на емоции и чувства спрямо други служители, когато това създава неудобство и притеснение за последните, тъй като това би довело до нарушение на работния процес. Именно проведените разговори с жалбоподателя са цел да се преустанови демонстрирането емоции и чувства към свидетелката, защото това поведение я притеснява и смущава поради липсата на взаимна емоционалната връзка, а не с цел неравно третиране, породено от наличието на защитен признак. В този контекст са неотнормими твърденията, че органът не е обсъдил обстоятелството, че свидетелката е продължила да работи (не е уволнена) след проведените разговори между К. Б. и неговите началници.

Не се споделят възраженията, че органът не е обсъдил всички факти и обстоятелства, изложени в жалбата пред органа. Пред КЗД са изложени хаотично множество оплаквания за нарушения, но повечето от тях не са конкретизирани в достатъчна степен, въпреки дадените указания от органа, поради което последният няма как да отговори и да се произнесе по същите. Следва да се отбележи, че посочените от жалбоподателя факти и обстоятелства, които не са обсъдени от органа, имат за цел да обосноват първоначалното оплакване за осъществена дискриминация по признаците „пол“ и „сексуална ориентация“, но и за нарушения на чл. 13, чл. 17 и чл. 21 ЗЗДискр, тъй като въобще липсва оплакване и искане за произнасяне за такива нарушения. Обсъждането им би довело до излизане от очертаните с жалбата искания за установяване на дискриминация, което е недопустимо, тъй като би се обсъждало защита, каквато не се иска. Наред с това тези необсъдени от органа факти и обстоятелства не се установяват от доказателствата, които се свеждат единствено до представения трудов договор и заповед за прекратяване (останалите са неотнормими) и разпита на свидетелката, т. е. не би се променила фактическата обстановка дори и да се обсъдят, а това не би довело до различно приложение на материалния закон, поради което не е налице съществено нарушение на процесуалните правила.

Приложен е правилно материалният закон.

Първото оплакването пред КЗД се свежда за извършена дискриминация по признак „пол“, изразяваща се в неравното третиране на жалбоподателя на работното място в сравнение с К. П., тъй като заради това, че е лице от мъжки пол, е изолиран от работния екип, не му е искано мнението в работния процес, правени са му различни забележки и други. Второто оплакване пред органа е свързано с извършена дискриминация по признак „сексуална ориентация“, тъй като му е ограничавано правото на прояви своите романтични и сексуални влечения към К. П., за което е заплашван и принуждаван да напусне работа, а К. П. не е ограничавана.

Съгласно чл. 4, ал. 1 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.

В чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр са посочени признаците, спрямо които се разпростира

законовата забрана за дискриминация, включително и процесните признаци „пол“ и „сексуална ориентация“. Под пол следва да се разбират тези биологични белези, въз основа на които се обосновава принадлежността на лицето към мъжки или женски пол. Под сексуална ориентация следва да се разбира способността на лицето да изпитва влечение (емоционално, романтично или сексуално) към представители на единия или двата пола.

Съгласно чл. 4, ал. 2 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 § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр „Неблагоприятно третиране" 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.

Санкционираният от закона вредоносен резултат се изразява в поставянето на отделни лица или категория лица в по-неблагоприятно положение от други при сравними сходни белези. ЗЗДискр цели установяване и отстраняване на всяко неравностойно третиране според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, каквито са признаците „пол“ и „сексуална ориентация“. Неправомерният диференциран подход към дадено лице трябва да е обвързан от признак по чл. 4 ЗЗДискр. В този смисъл не е достатъчно да се установи неблагоприятно третиране на определено лице или лица, а е необходимо да се докаже още, че това неблагоприятно третиране е извършено съзнателно по някой от признаците, очертани в чл. 4 ЗЗДискр, като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение, в случая неблагоприятно третиране, и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в признак по цитирания чл. 4 от закона.

Съгласно разпоредбата на чл. 9 ЗЗДискр, в тежест на страната, която твърди, че е потърпевша от дискриминационно третиране, е да докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице такова. В настоящия случай не се установява да са извършени сочените от жалбоподателя действия на заинтересованите лица, а именно изолация от работния екип, пренебрегване на мнението му в работния процес, правенето на различни забележки, неосигуряването на софтуерни програми, заплахи за уволнение и други. Единствено се установи, че са водени разговори по повод демонстрацията на емоционално влечение от страна на жалбоподателя към К. П., но същите не са продиктувани от признака „сексуална ориентация“, а заради предизвиканото смущение и притеснение у К. П.. Важно е да се отбележи, че не е доказано каквото и да е поведение на заинтересованите лица, основано на процесните признаци „пол“ и „сексуална ориентация“. Касае се спор по повод изпълнение на трудовите функции и тяхното ръководство, който не се основа на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. По тези съображения не са доказани оплакванията за извършена дискриминация.

С оспорваното решение не е нарушена и целта на закона, тъй като търсената защита се дава само при нарушение на антидискриминационното законодателство, а такова нарушение липсва.

Горното води до извод за законосъобразност на издадения административен акт, поради което на основание чл. 172, ал. 2, предл. последно АПК оспорването следва да

се отхвърли.

По разноските:

С оглед изхода на делото и на основание чл. 143, ал. 4 АПК жалбоподателят следва да заплати направените разноси от страните по делото. КЗД и заинтересованата страна В. С. не правят искане за присъждане на разноси.

С оглед изхода на делото и на основание чл. 143, ал. 3 и ал. 4 АПК следва да се заплати направените разноси от ответника и заинтересованата страна. В случая ответната страна е направила разноси в размер на 100 лева за юрисконсултско възнаграждение, което е съответно на чл. 24 от Наредбата за заплащане на правната помощ, вр. чл. 37 ЗПрП.

Всяка от трите заинтересовани страни е направила разноси в размер на 240 лева за адвокатски хонорар, видно от приложения договор за правна помощ, установяващ плащането му в брой.

По изложените съображения, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на К. А. Б. срещу Решение № 269 от 14.07.2023 г. по преписка № 205 по описа за 2022 г. на Комисията за защита от дискриминация, петчленен заседателен състав.

ОСЪЖДА К. А. Б. да заплати на Комисията за защита от дискриминация сумата от 100 лева, представляваща направени разноси по делото.

ОСЪЖДА К. А. Б. да заплати на Л. В. Д. сумата от 240 лева, представляваща направени разноси по делото.

ОСЪЖДА К. А. Б. да заплати на Т. О. Т. сумата от 240 лева, представляваща направени разноси по делото.

ОСЪЖДА К. А. Б. да заплати на И. П. П. – Н. сумата от 240 лева, представляваща направени разноси по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен административен съд на Република България в 14 – дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия: