Р Е Ш Е Н И Е
№ 45070

гр. София, 16.11.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, **Второ отделение 58 състав,** в публично заседание на 17.09.2026 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Снежанка Кьосева

при участието на секретаря Зорница Димитрова, като разгледа дело номер **5990** по описа за **2026** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и следващи от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/.

Образувано е по жалба, подадена от:

1.А. Б. Б., в качеството му на управител на „Синион“ ЕООД със седалище и адрес на управление в [населено място] срещу Решение №113/27.03.2026г., постановено от Комисия за защита от дискриминация /КЗД, Комисията/, 5-членен разширен специализиран постоянен заседателен състав, в частта по т.I, т.II, т.III, т.IV, т.V от диспозитива на решението, и от

2.А. К. Б., в качеството й на мениджър човешки ресурси на „Синион“ ЕООД със седалище и адрес на управление в [населено място] срещу Решение №113/27.03.2026г., постановено от Комисия за защита от дискриминация, 5-членен разширен специализиран постоянен заседателен състав, в частта по т.VII и посочените след нея т.V, т.VI и т.VII от диспозитива на решението.

Твърди се, че решението в оспорената част е неправилно и необосновано.Сочи се наличие на съществени нарушения на административнопроизводствените правила, поради това, че КЗД е направила изводите си без никакви доказателства, тъй като липсват запитвания и възражения за условия на труд при работа от разстояние на служителя К. и за конкретен размер, както и за конкретни действия и бездействия на работодателя по време, място и обстановка, на които се позовава КЗД.Застъпва се становище за нарушение на материалния закон при установяване на признака „лично положение“ и при установяване на нарушения под формата на „тормоз“ и „преследване“.Обосновава се и несъответствие на оспореното решение с целта на закона.Направено е искане решението в оспорената част да бъде отменено, като в полза на жалбоподателите се присъдят и направените по делото разноски.

В съдебно заседание жалбата се поддържа от процесуален представител на жалбоподателите. Подадена е писмена защита.
Ответникът – Комисия за защита от дискриминация със съпроводително писмо оспорва жалбата като неоснователна и недоказана.
Заинтересованата страна К. К. К. с писмено становище, в съдебно заседание и с писмени бележки оспорва жалбата като неоснователна.Сочи, че жалбоподателите не са доказали, че правото на равно третиране не е нарушено. Направено е искане за присъждане на разноски.
Софийска градска прокуратура не участва в производството.
Съдът като взе предвид събраните по делото доказателства, прие за установено следното:
Заинтересованата страна К. К. К. подала в КЗД жалба с вх. № 44-00-3967/13.12.2024г., която допълнила с последващи уточнения и документи. В първоначалната жалба посочила, че работи като оперативен счетоводител в „СИНИОН“ ЕООД, като изпълнява трудовите си задължения от разстояние. Наскоро разбрала, че на нейни колеги, които имали същата трудова характеристика, е увеличено основното трудово възнаграждение или една година или няколко месеца преди да бъде увеличено нейното възнаграждение. В тази връзка написала имейл до А. Б. с въпрос защо се е получило така. След няколко дни била атакувана вербално от А. Б., чиято длъжност не й била официално представена, че затормозявала работата на ръководството, че нямала никаква представа от водене на бизнес кореспонденция и че са постъпили оплаквания от служители на фирмата срещу нея, без да поясни кой се е оплакал. Освен това Б. я обидила, че е била назначена без никаква биография, което счита за невярно. Също била обвинена, че застрашавала проекта на фирмата с грубото си поведение. К. посочила, че работи във фирмата от 2023г., като до онзи момент никой не се е оплакал от нея или работата й, а сега била застрашена от дисциплинарно уволнение, затова че си е потърсила правата.Въз основа на изложеното помолила да се извърши проверка и да се установи има ли дискриминация спрямо нея и да се наложат предвидените в закона санкции.
С жалба - допълнение с вх. № 44-00-4004/17.12.2024г. К. посочила лица за сравнение, с които изпълнявали еднакви длъжности, но имало разлики в заплащането: Л. В., М. Е., В. Д.. Допълнила, че компанията имала сключен договор с Д. АД за допълнително здравно осигуряване, но се оказало, че прегледите за нея в [населено място] за изминалата година били отменени. Посочва, че към момента се водело дисциплинарно производство срещу нея, била поканена да дава писмени обяснения, за това че отговорила на обидите на Б., която я наричала рецидивист. Записала, че към нея били отправени множество обиди, а именно, че има ниско самочувствие и й липсва CV.
С допълнително приложение към жалбата вх. № 44-00-20/06.01.2024г. К., допълнила изложението си. С вх. № 44-00-488/11.02.2025г. също е постъпило допълнение от К., към което е приложила допълнителни сведения. Посочила, че са и били изпратени пратки от и.д. управител Т. Ч., с неизвестно съдържание на адресите, на които работила във В. и в Б.. Пратките били изпратени по време на ползване на отпуск за нетрудоспособност и не ги приела. Твърди, че и до онзи момент Б. и Ч. не желаели да кажат какво й било изпратено. Допълнила, че след изтичане на отпуска й на 13.01.2025г. не била допусната до сървъра на фирмата, като получила имейл от Б. да се яви на 21.01.2025г. в офиса със служебния лаптоп, на който трябвало да му се направи програмно осигуряване. На посочената дата се явила и предала лаптопа в офиса в [населено място], като Ч. бил там и й казал, че те ще се свържат с нея. Твърди, че от онзи момент до момента на подаване на допълнението продължавала да не работи, а Б. спрял да отговаря и на имейлите и на обажданията й. Посочила, че във връзка с това е подала сигнал до Инспекция по труда, на който още нямала отговор. Добавила още един дискриминационен признак - „произход“ и пояснила, че

е извънбрачно дете, осиновена на 3-месечна възраст, което било установено от Б. и Б. по някаква причина и от колеги разбрала, че са й се подигравали.
С вх. № 44-00-496/11.02.2025г. К. допълнила, че служебният й акаунт е бил изтрит, а трудовият й договор не бил прекратен, и Б. продължавал да я игнорира и да не я допуска до работа.
В допълнение с вх. № 44-00-610/18.02.2025г. К. посочила, че разбрала от РКМЕ С., че Б. е отправил искане на 04.02. до тях за получаване на разрешение да я уволни дисциплинарно.
С Разпореждане № 17/16.01.2025г. на председателя на Комисията за защита от дискриминация е образувана преписка № 9/2025г. по подадени от К. К. К. жалба и допълнения срещу А. Б. - управител на „Синион“ ЕООД и А. Б. - мениджър „Човешки ресурси“ на „Синион“ ЕООД. С оглед изложените в жалбата оплаквания за дискриминация, тормоз и преследване по признаци: „лично положение“ и „възраст“ по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., както и претенции за нарушение на чл.14 от ЗЗДискр., преписката е разпределена на Петчленен разширен заседателен състав.
Проведено е проучване по реда на чл.55 - чл.59 от ЗЗДискр..До А. Б. – управител на „Синион“ ЕООД и А. Б. – мениджър човешки ресурси на „Синион“ ЕООД са изпратени уведомления за образуваната преписка и указания в срок да представят писмено становище, както и доказателства във връзка с жалбата и допълненията й. Уведомени са и за разпоредбата на чл.9 от Закон за защита от дискриминация /ЗЗДискр./.
На 21.02.2025г. постъпили становища от А.Б. и от А.Б. със сходно съдържание. И двамата считат, че подадената от К. жалба и допълнения към нея са неоснователни, тъй като не са извършени нарушения на ЗЗДискр, и жалбата следва да бъде оставена без уважение. Твърдят, че в основата на оплакванията на служителя К. К. стоят нейните претенции за по-високо възнаграждение, а видно от информацията в счетоводните справки и таблицата, служителят К. има най-високото ДМС за 2024г. от посочените служители на различна възраст. Сочат, че съпоставката на изплатената заплата за 2024г. показва, че има по-млади и по-възрастни служители от служителя К. /всички на длъжност „Счетоводител-оперативен”/, които служители са получили по-голяма или по-малка заплата за 2024г. от К., поради което не е налице разлика в заплащането по признак „възраст”.
Прави се уточнение, че А. Б. не е служител на „Синион” ЕООД и не е била служител на фирмата, и че Б. е управител на „Аутсорса” ЕООД, ЕИК[ЕИК], което дружество има сключен договор за управление на човешки ресурси със „Синион” ЕООД. В това си качество, А. Б. е била натоварена със задачата да води кореспонденция със служители на „Синион” ЕООД, включително със служителя К. К..
Посочват, че на 11.12.2024г. срещу служителя К. К. е започнало дисциплинарно производство и същия ден на К. е изпратено искане за писмени обяснения, съгласно чл.193, ал.1 от КТ. Твърдят, че след получаването на искането за писмени обяснения, служителят К. на 13.12.2024г. излязла в отпуск по болест, точно на втория ден след получаването на искането за писмени обяснения и този ден е подала жалбата си до КЗД. Представено е искането за писмените обяснения от 11.12.2024г. и имейли за неговото изпращане и получаване, тъй като в него се съдържало искането за обяснения на конкретни нарушения на трудовата дисциплина от страна служителя К..
Сочи се, че е поискано обяснение от служителя за имейл от 01.11.2024г., 09.21 часа, на служителя К. до управителя А. Б., с копие до А. Б., в който служителят написал:
„ З. А.,
Аз няма да дойда да работя в С., нито ще споря повече с теб повече извънсъдебно. Очаквам да получа устройството на адреса във В..
Разбрах от колегите ми, че техните заплати са увеличени на някои през пролетта, а на други през август.

Сред тях има и колеги започнали работа във фирмата след мен.
Това аз го смятам за дискриминация, тъй като аз не смятам, че работя или мога по-малко от В. например.
Най-вероятно и затова имате обяснение... ”
С имейл от 15.11.2024г., 13.14 часа, на служителя К. до А. Б. и управителя А. Б., с копирани Т. Ч., Р. И. и М. Ц., служителят бил написал:
„ З. А.,
Аз съм меко казано потресена от твоите разсъждения и по начина, който ти разсъждаваш и се опитваш да ме представиш пред хора, които не ме познават…..
След няколко месеца А. ни направи отговорни за цялостното обработване на немските дружества, обемът на работата се увеличи значително, без да се увеличи заплатата. Това за теб като икономист и юрист не е причина за увеличение на заплатата?.....
Вие с А. позволихте на З. да ме унижава пред вас, което на мен никога в трудовата ми кариера никога не ми се е случвало……
Вие по ваше желание сте увеличили заплатите на С., В., М., З., Л. няколко месеца преди моята.
И аз искам да знам с какво повече е техния принос спрямо моя?.... “
Представени са и Писмените обяснения на служителя К. от 23.12.2024г., и имейл кореспонденцията на служителя К. в цялост, за да се добие представа за комуникацията със служителя К..
Предвид представените имейли и други документи, е изразено становище, че липсва тормоз или неблагоприятно третиране на служителя К., липсва и дискриминация. От друга страна е прието, че са налице конкретни нарушения на трудовата дисциплина, конфликтно поведение по имейли до управителя А. Б. и А. Б. от страна на К.. С оглед поведението на служителя К. и нейния отказ да попълва от 25.09.2024г. до 11.12.2024г. вътрешните отчети за извършената от служителя работа, срещу К. било образувано дисциплинарно производство. Счита се, че образуването на дисциплинарното производство е право на работодателя, регламентирано и уредено като процедура в Кодекса на труда.
Приема се, че в представените с жалбата имейли, единственото място, където се съдържа споменаване на възрастта на служителя К. е имейла от 22.11.2024г., където е написано: „След като си на 52 години и много добре знаеш какво включва „работата”, значи си наясно, че системното спъване на работата с негативно отношение към колеги и постоянно искане на основания за напълно законни неща... “ , но със записаното няма прилагане на признак за възраст, а се отговаря на служителя К., която се позовава на възрастта си от 52 години. Подчертава се, че видно от представените доказателства, в „Синион” ЕООД работят по-възрастни служители от служителя К., на същата длъжност като служителя К. и се прави извод, че по признака „възраст” не е налице по-неблагоприятно или по-малко благоприятно третиране на служителя К..
Изразяват становище, че в случая, в жалбата липсва уточнение или информация в какво се състои по - различното лично положение на служителя К., което води до твърдяната дискриминация или тормоз и приемат, че в случая липсва признак „лично положение“ спрямо служителя К., което да води до различно отношение или третиране на служителя К..
Записано е, че на първо място, в искането за писмени обяснения от 11.12.2024г„ е посочено че от 25.09.2024г. до 11.12.2024г., служителят К. не е попълвала вътрешните отчети за извършената от служителя работа, които се попълват на дневна база. Това бил установен факт, който се явявал обективна пречка за пълното установяване и оценка на труда на служителя К.. Подчертава се, че следва да се има предвид, че служителят К. работи от разстояние, от друг град и работодателят няма пряко наблюдение върху служителя К., както при работа в офиса на работодателя. Посочва

се, че работодателят има право да прецени нивото на изпълнение на трудовите задължения и задачи за всеки служител и да определи кой служител се справя по-добре от друг служител. С оглед тази преценка на работодателя, последният има право сам да реши кога и с колко да увеличи възнаграждението на даден служител. Служителят има право да договори възнаграждението си при сключването на трудовия договор, а последващите увеличения на възнаграждението на служителите са право на работодателя, което той може да упражни едностранно, съгласно чл.118, ал.3 от КТ. Сочи се, че с представени счетоводни справки на 7 служители, се установява че служителят К. е получила най- високото ДМС сред тези 7 служители и заплата, която не е най-ниската измежду 7-те служители. А видно от справката на НАП, горепосочените служители, без С. Н., са започнали работа с брутно трудово възнаграждение от 3 221.74 лв.

Приемат, че твърдението на служителя К., че нейното възнаграждение също е било увеличено, но на някои колеги е било увеличено преди година, а на други преди няколко месеца показва, че липсва по-неблагоприятно третиране и конкретно липсва неравностойно заплащане.

Записано е, че имейлите до служителя К. от страна на А. Б. и А. Б. са били опит от страна на работодателя за промяна на поведението на служителя К. и успокояване на същия. А невъзможността на работодателя в лицето на А. Б. и А. Б. да променят поведението на служителя К. е довела до образуването на дисциплинарно производство срещу служителя К. и изпращането на искане за писмени обяснения, които факти считат за безспорни и изключват причинно-следствена връзка между твърдените признаци по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. от една страна и от друга страна твърдяното по- неблагоприятно третиране.

Посочват, че единствената причинно-следствена връзка е между: ,,а) поведението на служителя К., а именно нейните имейли и отказа за попълване на вътрешни отчети за извършената работа, и 6) имейлите на г-н А. Б. и г-жа А. Б. и последващото дисциплинарно производство.“

Считат, че доказателство за липсата на дискриминация е и момента на подаване на жалбата - 2 дни след получаване на искането за писмени обяснения от 11.12.2024г. Друго доказателство са многобройните сигнали на служителя К. до Инспекцията по труда, което по същество е опит на служителя да навреди на работодателя.

Сочат, че са налице извършени от служителя К. нарушения на трудовата дисциплина, които работодателят е опитал да отстрани с имейли с бележки за поведението на служителя и впоследствие с регламентираното по закон дисциплинарно производство. Стигат до извод, че жалбата на служителя К. е неоснователна, тъй като липсват нарушения на разпоредбите на ЗЗДискр. Молят да се постанови решение, с което да се установи, че не са извършени нарушения на ЗЗДискр. и да се остави без уважение подадената от служителя К. К. К. жалба и допълнения към нея по описа на КЗД, като неоснователна.

Постъпило е допълнение с вх. № 44-00-815/09.03.2025г. от К., с което изпратила подписани „Допълнителни сведения“, и документи - изпратено до нея по електронен път на 28.02.2025г. от Дирекция Инспекция по труда [населено място] писмо, с което е уведомена, че от „Синион“ЕООД е постъпило искане по чл.333 от КТ, както и за информацията, че служебният й акаунт е бил заличен.

С последващи писма страните са представили в КЗД и други писмени доказателства.

Съгласно решение на 51-о Народно събрание на Република Б. от 08.05.2025 г. /обнародвани в ДВ, бр. 40 от 16 май 2025г./ и укази на президента на Република Б. № 75, 76, 77 и 78 от 16.05.2025 г. (обнародвани в ДВ, бр. 41 от 20 май 2025г.) е

конституиран нов членски състав на Комисия за защита от дискриминация. В тази връзка е издадено ново Разпореждане № 1142/16.07.2025г., с което е отменено Разпореждане № 17/16.01.2025г., в частта, касаеща състава на Петчленния състав и е определен нов състав /л.150/.
Проведени са две открити заседания, за които страните са били редовно уведомени. Приети са писмени доказателства и е разпитан свидетел.
С Решение № 113/27.03.2026г., на основание чл.65 от Закона за защита от дискриминация Петчленен специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е:
-Установил, че ответната страна А. Б. - управител на „СИНИОН“ ЕООД, с адрес: [населено място], п.к. 1000, [улица], ет. 2, ап. офис 2.2 е извършил дискриминация под формата на „тормоз“ по см. на § 1, т. 1, от ДР на ЗЗДискр., по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателката К. К. К., с адрес: [населено място], [улица], ет. 2, ап. 12 и на основание чл.80, ал.2, вр. с ал.1 от ЗЗДискр. за това нарушение му е наложена глоба в размер на 150,00 евро;
-Установил, че ответната страна А. Б. - управител на „СИНИОН“ ЕООД, е извършил нарушение на ЗЗДискр. по см. на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., извършено под формата на „преследване“, по отношение на жалбоподателката К. К. К. и на основание чл.80, ал.2, вр. с ал.1 от ЗЗДискр. за това нарушение му е наложил глоба в размер на 150,00 евро;
-установил, че ответната страна А. Б. - управител на „СИНИОН“ ЕООД, с адрес: [населено място], е извършил нарушение на чл.14 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателката К. К. К., поради това, че увеличението на нейното основно трудово възнаграждение е било предоставено без основателна и обективна причина по-късно в сравнение с други служители, заемащи същата длъжност;
-установил, че ответната страна А. Б. - мениджър човешки ресурси на „СИНИОН“ ЕООД, с адрес в [населено място], е извършила дискриминация под формата на „тормоз“ по см. на § 1, т. 1, от ДР на ЗЗДискр., по признак „лично положение“ по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателката К. К. К. и на основание чл.80, ал.2, вр. с ал.1 от ЗЗДискр. за това нарушение й е наложил глоба в размер на 150,00 евро;
-установил, че ответната страна А. Б. - мениджър човешки ресурси на „СИНИОН“ ЕООД, с адрес: [населено място], е извършил нарушение на Закона за защита от дискриминация по см. на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., извършено под формата на „преследване“, по отношение на жалбоподателката К. К. К. и на основание чл.80, ал.2, вр. с ал.1 от ЗЗДискр. за това нарушение й е наложил глоба в размер на 150,00 евро.
Решението е съобщено на А. Б. и на А. Б. на 03.04.2026г.. Жалбата е подадена в КЗД на 17.04.2026г.

ПРАВНА СТРАНА

Подадената от А. Б. и А. Б. жалба е процесуално допустима. Подадена е от адресати на решението, в законоустановения срок и срещу подлежащ на оспорване административен акт.
Разгледана по същество жалбата е основателна.
Решението е постановено от компетентен орган – Комисията за защита от дискриминация, петчленен разширен заседателен състав, конституиран съгласно разпореждане на председателя на КЗД за образуване на преписка и последващо разпореждане за определяне на друг състав в изпълнение на нормата на чл.54 от ЗЗДискр..
При издаването на решението са спазени специалните административнопроизводствени правила, установени в чл.50 - чл.70 от ЗЗДискр. В съответствие с чл.50, т.1 от ЗЗДискр. производството е започнало по жалба на засегнато лице. Съгласно чл.54 от ЗЗДискр. преписката е разпределена на състав и е определен докладчик. Проведено е проучване по реда на чл.55 – чл.59 от ЗЗДискр..
Оспореното решение е в писмена форма с посочени фактически и правни основания, но мотивите не са пълни и ясни. Прието е, че е осъществена дискриминация по отношение на К. К. от две различни лица, но не са разграничени действията и бездействията, чрез които всяко от лицата е реализирало нарушенията. В една част е налице противоречие между мотиви и диспозитив. Останали са и неизяснени въпроси, не са събрани необходимите и относими доказателства. Комисията не е установила по какви правила са определяни размерите на трудовите възнаграждения на работещите в „Синион“ ЕООД.
В оспореното решение КЗД е посочила, че твърдяната от жалбоподателя дискриминация е осъществена през периода на трудовото правоотношение между К. К. и „Синион“ ЕООД. По делото е представен трудов договор, сключен на 10.03.2023г.. Първоначалната жалба е подадена на 13.12.2024г., а последващите твърдения за дискриминация са по повод кореспонденцията между К. и Б. и К. и Б., която кореспонденция по време следва първата жалба. Следователно действията и бездействията на посочените лица са извършени в различни периоди от време, които не са уточнени. От друга страна ако се приеме, за начало на дискриминацията датата на сключване на трудовия договор следва извод, че Комисията не е събрала доказателства за периода от 10.03.2023г. до датата на подаване на първоначалната жалба и необосновано е направила изводите си, като е приела, че дискриминацията е осъществена през периода на цялото трудовото правоотношение.
Жалбоподателката твърди, че спрямо нея е осъществена дискриминация от две лица. В мотивите на решението Комисията обобщаващо е приела, че спрямо К. са отправяни вербални изрази с унизителен и принизяващ характер, включително

обвинения в липса на професионализъм, квалификация, „липса на биография“, „рецидивизъм“, застрашаване на проекта на дружеството, както и внушения за нейната личностна непригодност, но не е конкретизирала кои вербални изрази и внушения са използвани от Б. и кои от Б.. По тази причина не става ясно по какъв точно начин всеки от ответниците по жалбата на К. пред КЗД, е осъществил дискриминация под формата на „тормоз“, по признак „лично положение“.
По същия начин са изложени и аргументите на Комисията за твърдяното „преследване“ по смисъла на §1, т.3 от ДР на ЗЗДискр.. Не е посочено Б. или Б. са образували дисциплинарното производство, кой е ограничил достъпа до работния процес, кой е преустановил служебната комуникация, кой е възложил на К. да даде обяснения не само за нарушенията на трудовата дисциплина, но и във връзка с подадената жалба в КЗД. Независимо от липсата на конкретизация КЗД е приела, че и Б. и Б. са извършили нарушение на ЗЗДискр. под формата на „преследване“.
С оспореното решение е прието, че А. Б. е извършил нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. по отношение на К., поради това, че увеличението на нейното основно трудово възнаграждение е било предоставено без основателна и обективна причина по-късно в сравнение с други служители, заемащи същата длъжност.В мотивите е посочено, че „ответните страни“, тоест Б. и Б. не представят доказателства за прилагане на ясни, обективни и еднакво приложими правила за определяне и увеличаване на трудовите възнаграждения на служители, заемащи една и съща длъжност. Налице е противоречие между мотиви и диспозитив, тъй като от мотивите следва извършване на нарушението от Б. и от Б., а с диспозитива е признато нарушение само от Б..
Липсата на ясни и конкретни мотиви относно твърдените нарушения на ЗЗДискр. от Б. и Б. сочи нарушение на чл.66, т.2 от ЗЗДискр и чл.59, ал.2, т.4 от АПК. Ето защо съдът приема, че обжалваното решение е постановено при допуснато нарушение на формата – чл.66, т.2 от ЗЗДискр. – непълнота на фактически и правни основания, а от друга страна съдържа противоречие между мотиви и диспозитив. Този порок на формата е достатъчно основание за отмяна на обжалваното решение на основание чл.146, т.2 от АПК, във вр. с чл.66, т.2 от ЗЗДискр.
В решението не са изброени всички събрани по преписка доказателства. Не са коментирани длъжностната характеристика на длъжността оперативен счетоводител с немски език, свидетелските показания на свидетеля Ш., справките за изплатени заплати и ДМС на служителите в дружеството, съдебни актове и други документи. Не са коментирани твърденията във връзка със сключен договор с Д. АД за допълнително здравно осигуряване и за отменени прегледи по отношение на К., и не са събрани доказателства в тази насока. Липсват и мотиви на решението на КЗД кои доказателства органът кредитира и по какви съображения.
Сочените нарушения препятстват проверката за материална законосъобразност на акта. Нарушава се и правото на защита на жалбоподателите в настоящото

производство. Решението в оспорената част следва да се отмени, а преписката да се върне на КЗД за ново произнасяне.
При този изход на спора неоснователна е претенцията на заинтересованата страна за присъждане на разноски /арг. чл.143, ал.4 от АПК/.
Жалбоподателите са претендирали присъждане на разноски, но такива не са направени по делото. По този вид дела не се внася държавна такса, а доказателства за платен адвокатски хонорар не са представени.
Така мотивиран и на основание чл.172, ал.2, във вр. с чл.173, ал.2 от АПК СЪДЪТ

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ Решение №113/27.03.2026г., постановено от Комисия за защита от дискриминация, 5-членен разширен специализиран постоянен заседателен състав, в следните части от диспозитива, с който е:
-Установено, че ответната страна А. Б. - управител на „СИНИОН“ ЕООД, с адрес: [населено място], е извършил дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на § 1, т.1, от ДР на ЗЗДискр., по признак „лично положение“ по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателката К. К. К., с адрес:гр. В., [улица], ет. 2, ап. 12 и на основание чл.80, ал.2, вр. с ал.1 от ЗЗДискр. за това нарушение му е наложена глоба в размер на 150,00 евро;
-Установено, че А. Б. - управител на „СИНИОН“ ЕООД, е извършил нарушение на ЗЗДискр. по смисъла на § 1, т.3 от ДР на ЗЗДискр., извършено под формата на „преследване“, по отношение на жалбоподателката К. К. К. и на основание чл.80, ал.2, вр. с ал.1 от ЗЗДискр. за това нарушение му е наложена глоба в размер на 150,00 евро;
-Установено, че А. Б. - управител на „СИНИОН“ ЕООД, с адрес: [населено място], е извършил нарушение на чл.14 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателката К. К. К., поради това, че увеличението на нейното основно трудово възнаграждение е било предоставено без основателна и обективна причина по-късно в сравнение с други служители, заемащи същата длъжност;
-Установено, че ответната страна А. Б. - мениджър човешки ресурси на „СИНИОН“ ЕООД, с адрес в [населено място], е извършила дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на § 1, т.1, от ДР на ЗЗДискр., по признак „лично положение“ по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателката К. К. К. и на основание чл.80, ал.2, вр. с ал.1 от ЗЗДискр. за това нарушение й е наложена глоба в размер на 150,00 евро;
-Установено, че А. Б. - мениджър човешки ресурси на „СИНИОН“ ЕООД, с адрес: [населено място], е извършила нарушение на Закона за защита от дискриминация по см. на § 1, т.3 от ДР на ЗЗДискр., извършено под формата на „преследване“, по отношение на жалбоподателката К. К. К. и на основание чл.80, ал.2, вр. с ал.1 от

ЗЗДискр. за това нарушение й е наложена глоба в размер на 150,00 евро.
ИЗПРАЩА преписката на Комисията за защита от дискриминация за ново произнасяне по подадената жалба и допълнения към нея от К. К. К. само в отменената част на Решение №113/27.03.2026г..
Решението подлежи на касационно обжалване пред Върховен административен съд в 14-дневен срок от съобщението до страните.

СЪДИЯ: