

# РЕШЕНИЕ

№ 1268

гр. София, 26.02.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 38 състав,**  
в публично заседание на 27.01.2021 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Татяна Жилова**

при участието на секретаря Елена Георгиева, като разгледа дело номер **8503** по описа за **2020** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Съдебното производство е по реда на чл.145-178 от Административно-процесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл.68 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗД).

Образувано е по жалба на М. Н. Г. от [населено място], подадена от пълномощника адвокат А. И., срещу Решение №407 от 06.07.2020г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД). С оспорения акт КЗД е отхвърлила жалбата на М. Н. Г., като е приела следните решения: 1) установила е, че [фирма] не е извършила дискриминация на Г. по признаците „членуване в синдикална организация“ и „увреждане“; 2) установила е, че Б. И. Г. – служител в [фирма], не е извършил дискриминация на Г. по признаците „членуване в синдикална организация“ и „увреждане“; 3) установила е, че Б. И. Г. – служител в [фирма], не е осъществявал тормоз над Г. въз основа на признаците „членуване в синдикална организация“ и „увреждане“.

Жалбоподателката М. Н. Г. обжалва решението изцяло като постановено при съществени процесуални нарушения и в противоречие са материалния закон. Жалбоподателката твърди, че КЗД неправилно е обсъждала защитен признак „увреждане“, вместо посочения от нея „лично положение“ (здравословно положение). Счита, че не са преценени всички относими факти и доводи, както и че неправилно е разпределена доказателствената тежест в производството пред КЗД в противоречие с чл.9 от ЗЗД. Сочи, че свидетелката Н. е дисциплинарно зависима от заинтересованите страни в настоящото производство, но счита, че КЗД не е отчела това обстоятелство

и неправилно е кредитирала показанията ѝ. Исканията към съда са да се отмени решението на КЗД и да се приеме за установено, че Б. И. Г. и [фирма] са осъществили дискриминация и тормоз по отношение на жалбоподателката, да се дадат предписания на [фирма] да предприеме за в бъдеще необходимите мерки за недопускане на тормоз и неравно третиране, както и да се наложи на нарушителите глоба на основание чл.78, ал.1 от ЗЗД. Заявена е претенция за присъждане на направените по делото разноски.

Ответникът – Комисията за защита от дискриминация, чрез пълномощника ис юрисконсулт Б. Б., в писмено становище оспорва жалбата и поддържа административния акт. Претендира възнаграждение за процесуален представител.

Заинтересованите страни [фирма] и Б. И. Г., чрез пълномощниците си адвокат В. Н. и адвокат Б. Х., оспорват жалбата. Твърдят, че не са извършени никакви действия, които могат да бъдат квалифицирани като неблагоприятно третиране по защитен признак в сравнение с друг лица в сходна ситуация, както и нежелано поведение, което има за цел да накърни достойнството на жалбоподателката или да създаде враждебна, принижваща, обидна или застрашителна среда спрямо нея. Считат, че нейните твърдения са недоказани, което прави жалбата ѝ неоснователна. Искането към съда е да се отхвърли жалбата и да се остави в сила административният акт. Претендират се разноски по делото.

Съдът, след преценка на събраните по делото доказателства, прие за установено следното:

Жалбата е процесуално допустима.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

Съдът, след като се запозна с представените по преписката и по делото доказателства, установи от фактическа и от правна страна следното:

Производството пред КЗД е започнало по жалба на М. Н. Г., служител в „Софийска вода“ на длъжност „специалист фактуриране“ подадена на 12.10.2018г в срока по чл.52 ал.1 от ЗЗД, с оплаквания за неблагоприятно третиране и тормоз от страна на Б. Г., изпълняващ длъжността „старши мениджър фактуриране и събиране на вземания“. Като конкретна проява на тормоз сочи изпратено на 11.08.2017г. по вътрешната електронна поща съобщение от Б. Г., с което ѝ напомня да спазва работното време. Жалбоподателката е посочила в жалбата си до КЗД, че в продължение на 6 месеца от лятото на 2017г. е закъснявала за работа с не повече от 15-20 минути, тъй като се е грижила за болен родител, но е имала разрешението на прекия си ръководител г-жа И. П.. Твърди, че и други служители закъсняват, но само на нея е направена забележка, което тя счита като неблагоприятно третиране. Твърди, че Б. Г. я е упреждал в присъствието на други колеги, че изпълнява разпореждания на изпълнителния директор без преди това да го е уведомила лично за въпроса, за който се отнасят разпорежданията. Това поведение на Б. Г. е продължило и през 2018г. Жалбоподателката е подавала сигнали до ръководството на дружеството и до дирекцията „Инспекция по труда“, но никой не е взел отношение по въпроса и тормозът от страна на Б. Г. е продължил. В допълнение към жалбата Г. е посочила, че е член на синдикалната организация КНСБ в предприятието – в тази връзка е посочила, че е дискриминирана по защитен признак „членство в синдикална организация“. Посочила е, че в дружеството работят и други служители, които

членуват в синдикална организация, но тормозът се осъществява единствено спрямо нея. Допълнително, в заседанието на КЗД на 16.04.2019г., жалбоподателката е посочила като проява на тормоз промяна на работното ѝ място след подаване на жалбата до КЗД, като при новото разположение бюрото ѝ е разположено централно и допуска голямо движение на служители около нея, включително и зад гърба ѝ, което създава допълнително напрежение и увеличава стреса на работното място. Твърди, че новото ѝ бюро е с недостатъчна работна площ, което също затруднява работата ѝ, тъй като се налага да обработва голям брой документи, а няма къде да ги постави. Твърди, че новото разположение на бюрото ѝ е довело до леко травматично увреждане, че предоставената работна среда ограничава движенията ѝ, предизвиква претоварване, болка и мускулна слабост в китката.

Ответниците по жалбата са оспорили твърденията на Г.. Посочили са, че на Г. са били наложени две дисциплинарни наказания за системни закъснения и за неспазване на трудовата дисциплина. Първото дисциплинарно наказание „забележка“ е наложено със Заповед №ДР-1000/10.11.2017г. и не е било обжалвано от Г.. Второто наказание е „предупреждение за уволнение“, наложено със Заповед №ДР – 663/30.10.2018г., във връзка с ползване на чужд потребителски акаунт, е обжалвано от Г. пред Софийския районен съд (СРС). Жалбата до КЗД е подадена след установяване на второто дисциплинарно нарушение и преди издаване на заповедта за наказание. Относно наложените дисциплинарни наказания и висиящия съдебен спор страните не спорят. В хода на настоящото съдебно производство наложеното наказание „предупреждение за уволнение“ бе потвърдено на първа съдебна инстанция с Решение №221012 от 19.09.2019г. по адм.д.№72663/2018г. на СРС, за което няма данни да е влязло в сила.

КЗД е осигурила равни възможности на страните да изложат становищата си и да ангажират доказателства. Не са допуснати нарушения на процедурните правила. Представени са писмени доказателства, относими към случая. Твърденията за разместване на доказателствената тежест в нарушение на чл.9 от ЗЗД са неоснователни. Разпитан е свидетелят И. Ж., посочен от жалбоподателката, и свидетелката Ц. Н., посочена от заинтересованите страни. Свидетелят И. Ж. е работил в [фирма] в периода от 2011г. до 2016г. и няма преки и непосредствени впечатления за отношението на Б. Г. към М. Г. през периода 2017- 2018г. КЗД е обсъдила два защитени признака „увреждане“ – на базата на представения медицински документ - амбулаторен лист №002728 от 16.11.2018г., от който е установява заболяване увреждане на междупрешленните дискове в шийния отдел с радикулопатия и обективно състояние към момента на прегледа ограничена подвижност в засегнатата област, и „членство в синдикална организация“ – на основание представеното удостоверение за членуване в КНСБ.

Съдът изслуша свидетелите Ц. Г. Т. и С. Н. Л., посочени от жалбоподателката, и свидетелят В. А. Б..

От събраните писмени и гласни доказателства по делото не се установяват твърденията на жалбоподателката за извършена дискриминация под формата на тормоз на работното място.

По отношение на твърденията за тормоз, изразяващ се в неоснователни забележки за неспазване на работното време

Видно от представения Правилник за вътрешния трудов ред работното време е от 08.00ч. до 16.30ч. с обедна почивка от 12.00 до 12.30ч.

По делото е представена справка –извлечение от записите от системата за достъп в сградата на [фирма] по дни за цялата 2017г. Системата дава и месечен електронен отчет, изчислявайки средното време на влизане и на напускане на сградата и средната продължителност на работния ден. Видно от справката жалбоподателката системно е закъснявала на работа, като закъсненията са най-съществени през периода януари- юли 2017г., средно с повече от половин час. От представената кореспонденция по вътрешната електронна поща се установява, че указанията на Б. Г. за спазване на работното време са адресирани до всички служители. Това се потвърждава и от свидетелката Ц. Н., чиито показания КЗД правилно е кредитирала като непосредствени и обективни, въпреки дисциплинарната ѝ зависимост от работодателите. Показанията на свидетеля И. Ж. са неотнормими към процесния период. Не се установи жалбоподателката да е имала устно разрешение от прекия си ръководител г-жа И. П. да закъснява за работа, а и записите от системата за достъп не съответстват на изложеното твърдение в жалбата, че закъсненията са от лятото нататък. Свидетелката Ц. Т. сочи, че жалбоподателката не е участвала в синдикалните мероприятия, тъй като била притеснена да отсъства от работа. Не се установява обаче жалбоподателката да е искала разрешение от ръководството на дружеството да отсъства от работа, за да участва в синдикалното мероприятие и това да ѝ е било отказано. Съдът приема, че жалбоподателката сама по своя воля и преценка е решила да не участва в синдикалното мероприятие, вземайки предвид наложеното ѝ вече дисциплинарно наказание „забележка“ за неспазване на работното време. Показанията на свидетелката С. Л., която сочи, че и други служители закъсняват, но не получават забележки, не обосновават извод за тормоз от страна на Б..

Разпоредбата на §1 т.1 от ДР на ЗЗД, във връзка с чл.5 от ЗЗД, дава легалното определение за тормоз – всяко нежелано поведение на основа на признаците по чл.4, ал.1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахърняване на достойнството на лицето или създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

Обстоятелството, че работодателят упражнява правомощието си да изисква спазване на работното време, не може да бъде ценено като нежелано поведение, нито спазването на трудовата дисциплина - като нахърняване на достойнството на лицето или създаване на враждебна или застрашаваща среда. Жалбоподателката не може да обосновава претенцията си по ЗЗД на своето и на останалите си колеги неправомерно поведение спрямо работодателя и да черпи от това права. Това разбиране противоречи на общия принцип на правото, че никой не може да черпи права от неправомерното си поведение. Привличането към дисциплинарна отговорност е правомощие на работодателя, което е изключително в неговата преценка – фактът, че той го упражнява по отношение на жалбоподателката, а по отношение на други служители –не, не представлява тормоз по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗД.

#### По отношение на промяната на работното място

От показанията на свидетелите, изслушани в съдебното заседание, се установи, че е имало реорганизация на работните места в помещението, при която е

било променено местоположението не само на жалбоподателката, но и на останалите ѝ колеги. Потвърди се основното оплакване на жалбоподателката е, че след промяната на работното място, много служители минават покрай бюрото ѝ, тъй като то е в средата на залата, което създава притеснения и недобра работна среда, както и че Б. Г. има пряка видимост върху екрана на компютъра ѝ и може да следи работата ѝ. Тези обстоятелства обаче също не обосновават извод за преднамерено създаване на враждебна, обидна или застрашаваща среда. Както сочат всички свидетели помещението е с големи размери (според свидетеля Б. около 300 кв.м.) и в него работят много служители от различни отдели, сред които и 36-те служители от отдел „Фактуриране“. Нормално е в такава работна среда да има движение на служителите в помещението и шум. Обстоятелството, че Б. Г. има пряка видимост върху работното място на Г. не означава също, че това е с цел да унижава достойнството ѝ или да създава застрашаваща среда. Още повече, че се установи, че промяната на работните места е по инициатива на свидетеля Б. и че Г. има видимост не само към бюрото на Г., но и към работните места на други служители.

Не се установи промяната на работното място на Г. да е свързана по някакъв начин с посочените защитени признаци „членство в синдикална организация“ или „лично положение (здравословно положение)“. Жалбоподателката твърди, че в резултат на промяната на работното място е получила леко травматично увреждане, а не обратното – че работното ѝ място е променено, защото работодателят е знаел за травматичното увреждане и е целял да я постави в по-неблагоприятна среда. Твърденията на жалбоподателката не сочат на никакъв защитен признак по чл.4, ал.1 от ЗЗД, поради което обстоятелството, че КЗД е обсъждала признак „увреждане“ вместо признак „лично положение“ не може да се счете за съществено нарушение на административнопроизводствените правила - още повече, че никъде в производството, нито в жалбите, нито в откритите заседания на КЗД жалбоподателката не се е позовала ясно и категорично на признака „лично положение“, а напротив – позовала се е на увреждане на шийните прешлени. Едва с жалбата до съда е направено оплакване, че КЗД не е обсъдила признака „лично положение“, който следвало да се разбира като лично здравословно положение. Действително, КЗД не е обвързана със заявените от лицето признаци и въз основа на събраните доказателства следва самостоятелно да квалифицира действията, но тъй като в случая не са събрани доказателства за неблагоприятно третиране по нито един признак, не се установява съществено нарушение на административнопроизводствените правила. Съдът споделя разбирането, че е налице съществено нарушение тогава, когато то влияе върху формирането на волята на административния орган и което, ако не бе допуснато, можеше да доведе до друг краен резултат. Жалбоподателката не сочи никакви други обстоятелства, които да се подведат под защитения признак „лично положение“, поради което не може да се установи неблагоприятно третиране.

Изводите на КЗД са в съответствие с установените факти и с материално-правните разпоредби на закона. Жалбата срещу решението следва да бъде отхвърлена.

Разноски:

При този изход на правния спор разноските са в тежест на жалбоподателката,

която следва да заплати на Комисията за защита от дискриминация възнаграждение за процесуален представител в размер на 100 лева съгласно чл.24 от наредбата за заплащане на правната помощ, приложима във връзка с чл.78, ал.8 от ГПК и чл.144 от АПК.

Заинтересованите страни не представят списък на разноските и доказателства за направени разноски, поради което такива не следва да им се присъждат.

Така мотивиран и на основание чл.172 ал.2 и чл.143 ал.1 от АПК Административен съд София-град, II отделение, 38-ми състав

#### РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на М. Н. Г. срещу Решение №407 от 06.07.2020г. на Комисията за защита от дискриминация.

ОСЪЖДА М. Н. Г. да заплати на Комисията за защита от дискриминация разноски в размер на 100 (сто) лева.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния административен съд, подадена чрез АССГ в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

СЪДИЯ: