

РЕШЕНИЕ

№ 14780

гр. София, 29.04.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 52 състав, в
публично заседание на 26.03.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Силвия Димитрова

при участието на секретаря Албена Илиева, като разгледа дело номер **10266**
по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе
предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. АПК, вр. чл.68, ал.1 ЗЗДискр.

Образувано е на основание изпратена от КЗД жалба от „Карлсберг България“ АД, [населено място], депозирана чрез пълномощника му адв. М. Б. от САКq срещу Решение №262/18.09.2024 г. на КЗД, Втори специализиран постоянен заседателен състав, по преписка №129/2023 г. Със същото е установено, по сигнал на Е. Й. И., в качеството му на Председател на ФСО на КТ „Подкрепа“ при „К. България“ АД, че „КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ“ АД, работодател, ЕИК: [ЕИК], представлявано от В. Т. Ж., А. А. Н.- Изпълнителен директор, К. А. Л., със седалище и адрес на управление: [населено място],[жк], Бизнес парк С. № 1, бл. сграда 10, ет. 4, като не е изпълнил законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл.13, ал.3 и чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. е осъществил по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. на основата на признака "синдикална принадлежност" спрямо служител на дружеството - Л. Л. - на длъжност Търговски представител, Студен пазар в „Карлсберг България“ АД; на основание чл.80, ал.2 от ЗЗДискр. на дружеството е наложено административно наказание - имуществена санкция размер на 1500 (хиляда и петстотин) лева за установеното неизпълнение на законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл.13, ал.1 от ЗЗДискр и нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. и му е предписано, на основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. в качеството му на работодател и ответна страна в производството, в едномесечен срок от постановяването на решението да предприеме ефективни мерки за преустановяване и отстраняване на визираните нарушения на Закона за защита от дискриминация, като в действията си като орган по назначаването да се съобразява със задълженията, произтичащи от разпоредбите на Закона за защита от дискриминация.

В жалбата се твърди, че решението следва да бъде обезсилено, доколкото същото е постановено в производство, образувано по недопустима жалба, подадена пред Комисия за защита от дискриминация („КЗД“) от лице без правен интерес. На следващо място, възникналият на основание преписка №262/2024 г. спор не е в компетентността КЗД, доколкото касае преюдициално тълкуване и прилагане на колективен трудов договор. При условията на евентуалност оспорващият счита, че решението следва да бъде отменено изцяло, като постановено в грубо нарушение на приложимите процесуални и материалноправни разпоредби и при несъответствие с целта на закона. В тази връзка е изложено, че с решението КЗД е установила, че Дружеството е извършило „по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. и дискриминация по см. на чл.4, ал.3.от ЗЗДискр. на основата на признаците „синдикална дейност“ спрямо служител на дружеството -ЛидияЛазарова“, т.е., установено е, че работодателят е извършил акт на непряка дискриминация. Но от решението по никакъв начин не може да се установи кои са привидно неутралните разпоредби, приложението на които води до непряка дискриминация спрямо Л.. Изложените мотиви в същото не съответстват и на установената в българската правна доктрина и съдебна практика дефиниция за непряка дискриминация. Счита, че твърдяното от КЗД неравноправно третиране съответно не би могло юридически да представлява непряка дискриминация, за което е наложена санкция на работодателя. Не е изпълнен фактическият състав на чл.4, ал.3 ЗЗД и прилагането му от КЗД е грубо нарушение на материалния закон. Твърди се също, че при постановяването на Решението КЗД е нарушила чл.36, ал.3 АПК и не е извършила адекватна преценка на събраните поделото доказателства. Изложено е също, че абсолютно необосновано КЗД приема, че чл.67 ФКТД съдържа задължение за ежегодно индексирание на заплатите на всички работници и служители в Дружеството. Клаузата е пределно ясна и езиковото ѝ тълкуване може да доведе до единствен извод, че индексирането е възможност, а не задължение. В дружеството, като работодателя няма ежегодна задължителна индексация на заплатите. В хода на производството не е установено дружеството да е приложило обща индексация за абсолютно всички служители в компанията, която да е отказало да приложи към Л.. Възражава се, че е налице неравноправно третиране между Л. Л. и Ж. Р., основано на какъвто и да е било признак, включително членство в синдикална организация. Работодателят добросъвестно и при спазване на закона и вътрешните си политики е имал абсолютно еднакво отношение към служителките при съпоставими обстоятелства и в производството пред КЗД не са събрани доказателства за противното. По отношение на даденото от КЗД задължително предписание по чл.76, ал.1, т.1 ЗЗД оспорващият счита за бланкетно и за Дружеството остава абсолютно непонятно какви „ефективни мерки“ и за какво конкретно следва да предприеме в указания му месечен срок. По тези съображения, подробно мотивирани, поддържани в съдебно заседание от процесуалния представител на дружеството и доразвити в представени писмени бележки се иска отмяна на оспореното решение и присъждане на направените по делото разноски.

Ответникът, Комисия за защита от дискриминация, в представено писмено становище чрез процесуалния си представител юрисконсулт Н. К. оспорва жалбата като неоснователна и недоказана с доводи, че не са налице основанията по чл.146 АПК. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение над минималния размер, в случай на претендирано такова.

Заинтересованата страна Л. В. Л., в представен писмен отговор, оспорва жалбата като неоснователна. Счита, че решението на КЗД е правилно и законосъобразно по подробно изложени аргументи, поради което жалбата следва да бъде отхвърлена.

По делото са събрани писмени и гласни доказателства. Приложено е заверено копие от

образуваната административна преписка №129/2023 г. на КЗД.

Административен съд - София-град, в настоящия съдебен състав, като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, във връзка с доводите и твърденията на страните, приема за установено следното:

Производството пред КЗД е образувано по подаден сигнал от Председателя на ФСО на КТ „Подкрепа“ при „Карлсберг България“ АД, Е. Й. И., в което е посочил, че с оглед чл. 406, ал. 1 от Кодекса на труда, сигнализира КЗД за следното: При използването на законоустановен отпуск по майчинство и след завръщане на работа, Л. Л. - Търговски представител в „Карлсберг България“ АД, не получава никакво индексирание на заплатата, въпреки, че тя изрично е помолила ръководството на компанията да спази закона, както в писмена, така и чрез устна комуникация с тях. Същевременно на друга служителка, която не е член на Синдикална организация, заплатата е била индексирана малко след завръщането и на работа. Посочено е, че служителката работи като Търговски представител за [населено място]. Поискано е от КЗД да прецени, дали има нарушение на Закона за защита от дискриминация, като след завръщане от отпуск в случаите по чл.13, ал.3 ЗЗДискр., при наличие на индексирание на работниците и служителите, трудовото възнаграждение на лицето, ползвало отпуска, се индексира със съответния на останалите работници и служители процент. Към сигнала е приложено заявление от Л. Л., подадено на 01.07.2021 г., в което е изразено желанието ѝ да бъде приета за член на синдикална секция на КТ „Подкрепа“ при „Карлсберг България“ АД. Преставено е и копие на електронно писмо, подадено от Е. И. по ел. поща на дружеството на 03.05.2023 г., с което е предявена молба за индексирание на заплатата на Л. Л., член на ФСО на КТ „Подкрепа“, както и кореспонденция между Л. Л. и представител на дружеството относно индексирание на заплатата ѝ.

Видно от приложеното на лист 25 от делото Удостоверение, считано от 01.01.2023 г. за срок от 6 месеца е удостоверено, че ФСО на КП „Подкрепа“ в „Карлсберг България“ АД е легитимна и редовно регистрирана и се представлява от Е. И. – председател.

С Разпореждане №419/08.06.2023 г., като е приел, че са налице изискванията на чл.51 от ЗЗДискр., Председателя на КЗД е образувал преписка №129. Прието е, че в сигнала са изложени оплаквания за дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ по смисъла на чл.8, ал.3 КТ, вр. чл.4 от ЗЗДискр., поради което същата е разпределена за разглеждане от втори специализиран постоянен състав с поименно посочени членове. С писмо от 20.06.2023 г., получено от него на 15.08.2023 г., подателят на сигнала е уведомен за образуваната преписка. Определеният състав е определил председател и докладчик по преписката. По изрично искане на подателя на сигнала документите до него са изпратени на посочен от същия имейл адрес.

С писмо от 12.09.2023 г., получено на 14.09.2023 г. за образуваната преписка е уведомено и дружеството „Карлсберг България“ АД, като му е указана възможността в 7-дневен срок от получаването да представи подробно писмено становище, обяснения, информация и доказателства във връзка с изложеното в сигнала. Посочена е и необходимостта от представяне на изрично посочени доказателства. Видно от приложеното на лист 36 от делото заявление, представител на дружеството се е запознал с преписката на 19.09.2023 г. На 21.09.2023 г. е представено подробно становище, с представени писмени доказателства. Изразено е становище за нередовност на подадения сигнал и неговата недопустимост с твърдения, че липсва правен интерес от страна на лицето, подало сигнала и че липсва изричното му упълномощаване. Изложени са и подробни доводи за неоснователност на сигнала.

С писмо от 15.11.2023 г., получено на 28.11.2023 г. Л. Л. е уведомена за образуваното производство, като ѝ е даден 7-дневен срок да информира КЗД дали има допълнителни оплаквания. Няма данни такива да се постъпили.

С писмо от 14.02.2024 г. от подателя на сигнала е поискано да представи информация за съществуването на представляваната от него синдикална организация и представителната му власт. С отговор от 22.02.2024 г. са представени такива, включително и пълномощно, по силата на което Е. И. е упълномощен да представлява Л. Л. пред КЗД от 10.06.2023 г.

От докладчика по преписката е изготвен доклад-заключение, в който като страни са посочени сигналаподателя и „Карлсберг България“ АД.

Видно от приложенияте към преписката уведомления за призоваване, за насроченото на 16.04.2024 г. открито заседание са призовани подателят на сигнала и дружеството-работодател. Заседанието е проведено при участие на страните, като производството е разгледано по общия ред предвид нежеланието на пълномощника на ответника за водене на помирително производство. Представени са доказателства за членството на Л. Л. в синдикалната организация. Посочено е, че като лице за сравнение се сочи Ж. Р., индексацията на заплатата на която се твърди, че е направена 10 дни или 2 седмици след завръщането ѝ на работа, като е заявено, че тя не е синдикален член. В тази връзка ответникът е задължен да представи доказателства за основното възнаграждение на Ж. Р. преди излизането ѝ по майчинство и след връщането ѝ на работа, кога е индексирано възнаграждението и копие от допълнение към трудовия ѝ договор. Такива се представени с молба от 29.04.2024 г. Същата е изпратена на другата страна, която е депозирила становище на 04.06.2024 г.

На 17.06.2024 г. е проведено второ открито заседание по преписката в присъствие на страните, като производството е отложено за разпит на един свидетел. Същият е разпитан в проведеното на 25.06.2024 г. открито заседание. Свидетелят е заявил, че в качеството си на представител на КТ „Подкрепа“ при проведен разговор на среща на 30.09.2022 г. с Директора на „Човешки ресурси“ на дружеството относно индексирание на заплатите на две служителки, синдикални членове, които се завръщат от майчинство, а именно Л. Л. и Ж. Р., било казано, че индексирание ще се извърши ако те не са синдикални членове. Така Ж. Р. прекратила членството си и заплатата ѝ била индексирана, а Л. Л. продължила членството си и заплатата ѝ не била индексирана. Преписката е счетена за изяснена и е обявена за решаване. След представени от страните писмени бележки е изготвено оспореното в настоящото производство решение.

В мотивите на същото е прието, че между страните не се спори, а и от доказателствата се установява, че Л. В. Л., е била служител в „Карлсберг България“ АД, назначена на позицията „Търговски представител“ за район П., съгласно трудов договор № 16/21.03.2014 г. Доказано е, че служителката е излязла в майчинство през месец март 2021 г. и се е завърнала на работа през месец ноември 2022 г., след изтичане на майчинството, като е ползвала и на допълнителен отпуск до дата 01.11.2022 г., поискан от същата. За безспорно установено е прието, че в „Карлсберг България“ АД е била учредена синдикална организация на ФСО на КТ „Подкрепа“ при „Карлсберг България“ АД, представлявана от Е. И., Председател. Това обстоятелство е прието за установява и от приложения по преписката Фирмен Колективен трудов договор, страна по който е ѝ ФСО на КТ „Подкрепа“ при „Карлсберг България“ АД, който договор е сключен през 2022 г. От разпоредбата на чл.67 от същия ФКТД, е прието, че страните са договорили задължение за работодателя за предприемане на действия за индексирание на заплатите на лица, което е дало основание на състава да приеме, че ползвали отпуск за бременност; раждане и осиновяване, и за отглеждане на дете. В този смисъл тезата, застъпена в становище под вх. 16-20-726/21.09.2023 г. вкл. и допълнение под 16-20-833/31.10.2023 г. на ответната страна по отношение на твърдението, че работодателят няма разписано такова задължение, не е споделена от състава, именно с оглед съдържанието на чл.67 от ФКТД на дружеството. От доказателствата става ясно, че на ниво КТД в „К. България“ е договорено, че от страна на работодателя следва да спазва клаузата на чл.67 от

ФКТД действащ през 2022 и 2023 г. в „Карлсберг България“ АД. Прието е, че Л. В. Л. е подала заявление за членство в синдикалната секция на КТ „Подкрепа“ в дружеството от дата 01.07.2021 г., от което следва, че същата към датата на връщането и от отпуск по майчинство е била член на синдикалната секция, която е страна по ФКТД. От приложените по преписката заповеди за определяне на размера на основното и месечно възнаграждение на Л. е прието за установено, че съгласно Заповед № 369/21.01.2019 г., основното трудово възнаграждение в размер на 960 лв. на Л. е увеличена в размер на 1002 лв., със заповед № 628/01.04.2019 г. основното трудово възнаграждение в размер на 1002 лв. е увеличено в размер на 1042 лв., със заповед № 463/01.04.2023г. основното трудово възнаграждение на Л. е увеличено от 1198 лв. на 1284 лв. за изпълняваната от нея длъжност Търговски представител Студен пазар.

По отношение на конкретно посоченото лице за сравнение - Ж. И. Р., служител на дружеството, заемаща длъжността Търговски представител - Топъл пазар, по преписката са депозираны заповеди за определеното основно месечно възнаграждение на служителката, преди ползване на отпуск за раждане и оглеждане на дете до 2 г. възраст и след връщането ѝ на работа, заповедите с които е променено основното и трудово възнаграждение. От същите е установено, че със заповед № 1034/01.09.2019 г. основното трудово възнаграждение на Ж. Р. е било увеличено от 1104 лв. на 1214 лв. за изпълняваната от нея длъжност Търговски представител Топъл пазар; със Заповед № 190/01.04.2021 г. основното трудово възнаграждение е било увеличено от 1320 лв. на 1342 лв.; с нова заповед № 744/01.11.2021 г. на Ж. И. Р. е било увеличено основното трудово възнаграждение от 1342 лв. на 1396 лв. Съставът е приел, че за периода, в който служителката се връща на работа от ползвания от нея отпуск по майчинство в началото на 2023 г. ответната страна - работодател е представила като доказателство две заповеди за промяна размера на възнаграждението ѝ, както следва: Заповед № 6/10.01.2023 г., с която основното трудово възнаграждение на Ж. Р. е увеличено от 1396 лв. на 1633 лв. за изпълняваната от нея длъжност търговски представител Топъл пазар, като е прието, че към тази дата служителката се е върнала на работа. Освен това Заповед № 367/01.04.2023 г. основното трудово възнаграждение на Р. в рамките на същата година и по-малко от 4 месеца от нейното връщане на работа, е било увеличено от 1633 на 1909 лв. за изпълняваната от нея длъжност Търговски представител Топъл пазар, на основание чл.118 ал.3 от КТ. Предвид наличието на тези данни, представени като доказателство от страна на работодателя, съставът не е възприел тезата на ответната страна, че увеличението на възнаграждението е изцяло обвързано с получената оценка на служителя за изпълняваната от него работа. Още повече, че за по-малко от 4 месеца конкретно на Р., също върнала се от отпуск по майчинство служител, определеното ѝ трудово възнаграждение е увеличено два пъти, към датата на нейното връщане и по-малко от четири месеца след това. Съставът е кредитирал показанията на разпитания свидетел, като въз основа на тях е приел за установено, че Р. се е отказала от синдикалното членство, вследствие на което е увеличена и заплатата ѝ.

Въз основа на събраните доказателства съставът на КЗД е приел, че в периода 17.03.2021 г. - 01.09.2022 г. Л. е ползвала отпуск за раждане и отглеждане на дете, като веднага след това до 01.11.2022 г. е ползвала платен годишен отпуск, а след завръщането си на работа спрямо същата не са предприети действия за подобряване условията на труд, след връщането ѝ от този отпуск, в частност индексирание на заплатата. В същото време от представените по преписката доказателства е установено изменение на основното трудово възнаграждение на друга служителка в дружеството -

Ж. Р., заемаща идентична позиция - с индекс по НКПД 33223003, която също е била в отпуск по майчинство до 31.12.2022 г. и която след завръщането си на работа е получила увеличение на brutното си трудово възнаграждение, два пъти от датата на нейното връщане. От показанията на разпитания свидетел е прието за установено, че като пречка за увеличението на трудовото възнаграждение от страна на представител на работодателя е било посочено тяхното членство в синдикалната организация на КТ „Подкрепа“, след което Ж. Р. е прекратила членството си в синдиката, а Л. Л. е продължила да бъде негов член.

Като е разгледал възраженията на работодателя и мотивирано ги е приел за неоснователни съставът на КЗД е приел, че с оглед данните по преписката, се налага единственият възможен извод, че ако жалбоподателката не беше членувала в съответен синдикат, същата щеше да бъде третирана на равно с останалите, в т.ч. и с посоченото лице за сравнение. В съответствие с чл.9 от ЗЗДискр. в случая са доказани факти, от които може да се направи основателно предположение за неравно третиране, като работодателят не е доказал основание за това. Анализът на приложимите към установената фактическа обстановка материалноправни разпоредби води до извод, че в конкретния случай са налице предпоставките за квалифициране на действията на органа по назначаване - „Карлсберг България“ АД, работодател, не е изпълнил законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл.13, ал.3 от ЗЗДискр. и чл.14, ал.1 от ЗЗДискр., като с оглед заявените в сигнала данни се установява по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. на основата на признаците членуване в синдикална организация спрямо лицето Л.Л., като самото неизпълнение на това задължение, в разрез с разпоредбите на Глава втора, Раздел Първи от ЗЗДискр. относно гарантираната от закона защита при упражняване правото на труд и по специално чл.13, ал.3 от ЗЗДискр. води до нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал.3 от ЗЗДискр. на основата на признака „членуване в синдикална организация“, по чл.8, ал.3 от КТ. Съставът е приел, че именно членството на служителката в синдикалната организация е в пряка корелация с обстоятелството, че след връщането ѝ от отпуска за раждане и отглеждане на малко дете работодателят не е предприел дължимите съобразно ЗЗДискр и тези от подписани в чл.67 от ФКТД действия за подобряване условията на труд на служителката във връзка с индексирание на трудовото и възнаграждение, както такива действия са предприети спрямо друг служителка, за който се установи, че към датата на връщане от отпуска не е членувал в синдикална организация в дружеството. При тези мотиви е постановено процесното решение.

Оспорващият е уведомен за същото на 24.09.2024 г.

При така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи:

Жалбата е депозирана в законоустановения в чл.68, ал.1 ЗЗДискр. срок от надлежна страна, при което същата е процесуално ДОПУСТИМА. Разгледана по същество, настоящият съдебен състав я намира за НЕОСНОВАТЕЛНА.

Съгласно изричната разпоредба на чл.168, ал.1 АПК съдът не се ограничава само с обсъждане на основанията, посочени от оспорващия, а е длъжен, въз основа на представените от страните доказателства да провери законосъобразността на оспорения административен акт, на всички основания по чл.146 АПК, като съгласно ал.2 на същия член съдът обявява нищожността на акта, дори да липсва искане за това.

Съдът счита, че оспореният административен акт е издаден от компетентен орган, в

рамките на предоставените му правомощия, съгласно чл.47 от ЗЗДискр. Решаващият състав на КЗД е постановил процесното решение в съответствие с чл.48, ал.1, вр. чл.54 от ЗЗДискр. Същото е подписано от всички членове на състава, съгласно разпоредбата на чл.64 ЗЗДискр.

Съдът счита, че оспореното решение е издадено при спазване на установената от закона писмена форма и съдържа предписаните в чл.66 ЗЗДискр. реквизити. Посочен е издателят на решението, подателя на сигнала, лицето, спрямо което се твърди, че е налице дискриминация, оплакванията му, извършените действия по проучването, становищата на страните в производството, какво е установил органът от фактическа и правна страна и в крайна сметка какво е решението му по същество на казуса, т.е. съдържа диспозитив. Изложени са фактическите и правни основания за издаването му. Мотиви се съдържат в самото решение.

Съдът констатира, че в хода на административното производство са допуснати нарушения на административно производствените правила, свързани с ненадлежното процесуално представителство на дискриминираното лице в хода на проведеното производство пред КЗД.

Съгласно чл.9 от ЗЗДискр. страната, която твърди, че е дискриминирана се явява участник в производството пред КЗД. Съгласно чл. 50, т.3 от ЗЗДискр., производството може да се образува и по сигнал на физически или юридически лица. В настоящия случай от приетите по делото доказателства се установи, че началото на производството пред КЗД е сложено с подадения на 05.06.2023 г. сигнал от Е. И., в качеството му на Председател на ФСО на КТ „Подкрепа“ при „Карлсберг България“ АД, каквото качество безспорно се установи, че той е имал към датата на подаване на сигнала. Следователно КЗД е била надлежно сезирана и за същата е възникнало задължението да образува процесното производство. Съдът намира обаче, че неправилно като страна в производството е конституиран подателя на сигнала, а не лицето, спрямо което се твърди, че е налице дискриминация. Не може да се приеме също, с оглед приложеното на лист 138 от делото пълномощно, че Е. И. е бил надлежно упълномощен да представлява Л. Л. пред КЗД. Това е така, тъй като съгласно разпоредбата на чл.18, ал.2 АПК пред административните органи гражданите и организациите могат да се представляват от други граждани, но с писмено пълномощно с нотариална заверка на подписа. В случая писмено пълномощно е налице, но същото не е нотариално заверено. Предвид това и като не е конституиран като страна в производството лицето, за което се твърди, че е дискриминирано, а подателя на сигнала, който не е бил надлежно упълномощен да я представлява, съдът намира, че КЗД е допуснала нарушение на процесуалните правила. Така е нарушена и разпоредбата на чл.60, ал.2 от ЗЗДискр. Комисията е водила процесуалните действия по преписката чрез ненадлежно упълномощения подател на сигнала, като на практика твърдяната за дискриминирана страна в конкретния случай не е била редовно уведомявана за хода на производството, вследствие на което не е участвала в процеса пред КЗД.

Съдът намира обаче, че това нарушение не е от категорията на съществените, което да обуславя отмяна на крайния акт само на това основание. Това е така, тъй като за подадения сигнал Л. Л. е била изрично уведомена, като ѝ е дадена възможност да вземе становище. Освен това, производството е приключило с благоприятен за нея акт, доколкото с оспореното решение сигналът е приет за основателен. Предвид това и доколкото, според настоящият съдебен състав, право да се позовава на допуснати

съществени процесуални нарушения има само страната, по отношение на която същите са допуснати, съдът приема, че неконституирането на Л. Л., ненадлежното й представителство и неучастието й в производството са нарушения, но не от категорията на съществени, които да обуславят отмяна на крайния акт на това основание. Още повече, че същата е конституирана като заинтересована страна в хода на съдебното производство и е изразила становището си.

Неоснователно е твърдението на оспорващия, че КЗД е нарушила чл.36, ал.3 АПК. Всички представени доказателства са проверени и преценени от административния орган, като фактическите му установявания са правилни.

Съдът приема, че при издаване на процесното решение са спазени специалните административнопроизводствени правила, установени в чл.50 – чл.70 ЗЗДискр. както вече се каза, в съответствие с изискването на чл.50, т.1 ЗЗДискр. производството е образувано по постъпил сигнал за дискриминация. След образуване на преписката, с оглед изложените оплаквания за дискриминация по признак „синдикална принадлежност“, председателят на КЗД е определил същата да бъде разгледана Втори специализиран постоянен състав за дискриминация на КЗД.

Съставът на свое заседание е определил докладчик от решаващия състав, след което са предприети действия по изпълнение на процедурата по проучване на преписката и събиране на доказателства, необходими за изясняване на спорните факти и обстоятелства /чл. 55, ал.1 ЗЗДискр./. В хода на това производство е представено писмено становище от ответната страна, след което страните са поканени да се запознаят със събраните материали, да изразят становище по тях, както и да ангажират допълнителни доказателства и изложат твърденията си. Процедурата по проучване и събиране на доказателства е приключила с доклад-заключение на докладчика по преписката, след което е насрочено заседание на решаващия състав. Проведени са три открито заседание с участие на страните, и въз основа на събраните доказателства е постановен оспорваният административен акт. Предвид изложеното, настоящият съдебен състав намира, че процесното решение не страда от процесуални пороци, водещи до нищожността му или до отмяната му на процесуално основание.

Настоящият съдебен състав счита, че решението на КЗД е постановено при правилно прилагане на материалноправните разпоредби.

В процесния случай в оспореното решение е прието, че оспорващото дружество, в качеството му на работодател, е осъществило по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. на основата на признака "синдикална принадлежност" спрямо служител на дружеството - Л. Л. - на длъжност Търговски представител, Студен пазар в „Карлсберг България“ АД.

С разпоредбата на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. се забранява императивно 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. ЗЗДискр. цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение въз основа на признаците, изброени в чл.4, ал.1 от закона.

Пряката и непряка дискриминация са дефинирани в разпоредбите на чл.4, ал.2 и ал.3 ЗЗДискр. Съгласно ал.3 на чл.4 ЗЗДискр. 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 разпорежда, 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. Следователно пряката/непряката дискриминация е различно третиране. Поради това дискриминацията по чл.4, ал.2 и ал.3 ЗЗДискр. изисква сравнител. И пряката и непряката дискриминация се основават на защитен признак по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., т. е. обусловеността от защитения признак, а не самото деяние, без оглед на характеристиката, която е негово основание, го прави дискриминация, закононарушение по ЗЗДискр.

Съгласно §1, т.7 от ДР ЗЗДискр., във връзка с чл.4, ал.2 и ал.3 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“.

За да се констатира наличието на дискриминация, е необходимо коректно да бъде посочено лице или лица - сравнител, поставени в по-благоприятни условия от жалбоподателя на базата на признаците по ал.1 на чл.4 от закона /чл.4, ал.2 ЗЗДискр. – при пряка дискриминация/ или „чрез привидно неутрална разпорежда, критерий или практика“ /чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр. – при непряка дискриминация/.

Лицата, към които може да се приложи непряката дискриминация са конкретизирани в разпоредбата на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр - лице или лица, носители на признак по чл.4, ал.1 от закона или лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение. Сравнението, в този смисъл, се приема като основен и задължителен елемент от фактическия състав на всеки един от двата вида дискриминация и липсата му е основание да се приеме, че не е налице по-неблагоприятно третиране на жалбоподателя спрямо „друго лице при сравними сходни обстоятелства“ или „чрез привидно неутрална разпорежда, критерий или практика, освен ако тази разпорежда, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими“.

Съгласно разпоредбата на чл.9 ЗЗДискр. в производство за защита от дискриминация на първо място жалбоподателят, респективно подателят на сигнала, следва да представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, т.е. че е по-неблагоприятно третиран (поставен) в сравнение с други лица, че е носител на белег, свързан с признаците по чл.4, ал.1 ЗЗДискр., който го отличава от посочените за сравнение лица, както и че е налице връзка между неблагоприятното третиране и защитния белег. При това условие ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. Това означава, че работодателят в случая следва да обори въведената презумпция, вкл. да докаже, че неравното третиране е обективно оправдано, тъй като са налице законни цели, които се преследват и конкретната мярка е в състояние да ги постигне като не надхвърля необходимото за това. В производството по установяване на дискриминация е необходимо лицето, което твърди, че е дискриминирано да докаже наличието на факти, които дават основание да се направи обосновано предположение за вероятно

осъществяване на неравно третиране поради защитен признак. Т.е. необходимо е да съществуват доказателства, които са достатъчна индиция, че между съпоставимите лица, които са и които не са носители на защитения признак, е налице неравенство, за да може да се презюмира, че именно защитения признак е причината за неравенството. Или фактическия състав на пряката дискриминация включва: 1. по-неблагоприятно третиране на лицето, което включва наличието на сравнител; 2. наличие на белег по чл.4, ал.1 ЗЗДискр.; 3. причинно – следствена връзка между защитния белег и неравното третиране; 4. липса на законни цели, които оправдават неравното третиране.

В случая в т.І от решението Комисията е приела, че работодателят е осъществил по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. на основата на признаците "синдикална принадлежност" спрямо служител на дружеството - Л. Л., тъй като при завръщането ѝ на работа след майчинство получаваната от нея работна заплата не е индексирана, за разлика от заплата на друг конкретно посочен служител, който към момента на индексирание на заплата вече не е бил член на синдикалната организация.

Страните не спорят по основните факти, които се установяват и от представените в административната преписка писмени доказателства. Спорът по отношение на т.І от решението се свежда до това представлява ли по-неблагоприятно третиране и непряка дискриминация неизменението на основното трудово възнаграждение на Л. след завръщането ѝ от майчинство. Безспорно бездействието на работодателя да измени размера на основното трудово възнаграждение на служител, при наличие на всички изискуеми законови предпоставки за това, засяга правата му.

От доказателствата по делото съдът намира, че правилно съставът на КЗД е приел, че безспорно е установено по-неблагоприятно третиране на Л. в сравнение с другия служител в дружеството – Ж. Р.. Това е така, тъй като и двете са били в отпуск по майчинство и след завръщането им основното трудово възнаграждение на Л., която е била член на синдикалната организация, не е индексирано, за разлика от това на Р., която не е била член на синдикална организация към момента на завръщането си на работа. Членуването в синдикална организация съдът намира, че е защитен признак по смисъла на чл.4, ал.1 ЗЗДискр. От свидетелските показания на разпитания пред КЗД свидетел е установено, че именно членството в синдикалната организация е причина за неравното третиране. Следователно налице е и причинно-следствена връзка между неравното третиране и защитения признак. Работодателят, в чиято тежест е, не е доказал наличието на законна цел, която да оправдава неравното третиране. В тази връзка съставът на КЗД обосновава и правилно е приел за неоснователни наведените от него доводи в тази насока. Съгласно разпоредбата на чл.14, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр., работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. В ал.1 на чл.14 от ЗЗДискр. е предвидено, че критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. фактът, че в утвърдените в дружеството вътрешни правила за работната заплата не е предвидено индексирание на възнаграждението на служител при завръщането му от майчинство не освобождава работодателя от задължението да извърши такова, съобразно предвиденото в чл.13, ал.3 от ЗЗДискр.

Неоснователни са и твърденията на работодателя, че не е знаел за членството на Л. в синдикалната организация. Установено е, че заявление за това е подадено още през 2021 г. и същата е плащала членския си внос. Синдикалната организация е такава в дружеството и последното ина информация за членовете му. Още повече, че от свидетелските показания е установено, че именно членуването в синдикалната организация е предпоставка да не се увеличи възнаграждението. И след като това е сторено по отношение на Л., а на Р. възнаграждението е увеличено, следва извод, че проверка в тази насока е направена от работодателя.

Съдът намира, че правилно съставът на КЗД е приел, че в случая е налице и непряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 ЗЗДискр. Това е така, тъй като е установена практика възнагражденията на членовете на синдикалната организация да не се увеличават за разлика от тези на служителите, които не са членове на такава организация. В тази връзка неоснователни са доводите на оспорващия, че не е установена непряка дискриминация.

Предвид изложеното съдът намира, че правилно съставът на КЗД е приел, че анализът на приложимите към установената фактическа обстановка материалноправни разпоредби води до извод, че в конкретния случай са налице предпоставките за квалифициране на действията на работодателя „Карлсберг България“ АД, който не е изпълнил законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл.13, ал.3 от ЗЗДискр. и чл.14, ал.1 от ЗЗДискр., като с оглед заявените в сигнала данни се установява по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. на основата на признаците членуване в синдикална организация спрямо лицето Л., като самото неизпълнение на това задължение, в разрез с разпоредбите на Глава втора, Раздел Първи от ЗЗДискр. относно гарантираната от закона защита при упражняване правото на труд и по специално чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр., води до нарушение на забраната за дискриминация по чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. на основата на признака „членуване в синдикална организация“, по чл.8, ал.3 от КТ. Правилно съставът е приел, че именно членството на служителката в синдикалната организация е в пряка корелация с обстоятелството, че след връщането ѝ от отпуска за раждане и отглеждане на малко дете работодателят не предприел дължимите съобразно ЗЗДискр и тези от подписани в чл.67 от ФКТД действия за подобряване условията на труд на служителката във връзка с индексирание на трудовото ѝ възнаграждение, както такива действия са предприети спрямо друга служителка, за която е установено, че към датата на връщане от отпуска не е членувал в синдикална организация в дружеството.

Предвид изложеното съдът приема, че правилно в т.1 от решението съставът на КЗД е приел, че е налице констатираното нарушение на антидискриминационното законодателство. Доводите в противен смисъл, изложени в жалбата са неоснователни. В тази връзка следва да се посочи, че КЗД не е приела, че разпоредбата на чл.67 от ФКТД съдържа задължение за ежегодно индексирание на заплатите на всички служители. В мотивите на решението е разглеждано само задължението за изменение на трудовото възнаграждение при завръщане от отпуск по майчинство, а не ежегодното изменение, което е съвсем различно и на друго основание.

Предвид установеното нарушение в с оглед правомощията си по чл.47, т.3 ЗЗДискр. КЗД правилно е наложила имуществена санкция на дружеството, размерът на която съдът намира, че е съобразен с тежестта на нарушението и предвиденото в чл.80, ал.2 ЗЗДискр.

Правилно е и даденото предписание на основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. на „Карлсберг България“ АД, в качеството му на работодател и ответна страна в производството, в едномесечен срок от постановяването на решението да предприеме ефективни мерки за преустановяване и отстраняване на установените нарушения на Закона за защита от дискриминация, като в действията си като орган по назначаването да се съобразява със задълженията, произтичащи от разпоредбите на Закона за защита от дискриминация. В тази връзка неоснователни са доводите на оспорващия, че същото е бланкетно и не съдържа конкретни мерки, които следва да бъдат предприети. Вярно е, че конкретни такива не са посочени, но с оглед установеното нарушение работодателят е наясно какви мерки следва да предприеме, за да не нарушава в бъдеще по идентичен начин ЗЗДискр.

Предвид изложеното съдът намира, че така оспореното решение на КЗД е правилно, поради което жалбата като неоснователна следва да бъде отхвърлена.

При този изход на делото и на основание чл.143, ал.3 АПК основателно се явява своевременно направеното от процесуалния представител на ответника искане за присъждане на разноски. Съгласно тази разпоредба когато съдът отхвърли оспорването или прекрати производството, ответникът има право на разноски, освен ако с поведението си е дал повод за завеждане на делото, включително юрисконсултско възнаграждение, определено съгласно чл.37 от Закона за правната помощ. Съгласно чл.37, ал.1 от Закона за правната помощ, вр. чл.24 от Наредбата за заплащането на правната помощ, за производството по настоящото дело, разноските за юрисконсултско възнаграждение на ответника следва да бъдат определени в размер на 100 лв., с оглед естеството на производство и реализираните процесуални действия по представителство на ответника по делото. Тази сума оспорващото дружество следва да бъде осъдено да заплати на КЗД.

Водим от гореизложеното и на основание чл.172, ал.2 АПК Административен съд - София-град, II отделение, 52 състав

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на „Карлсберг България“ АД [населено място] срещу Решение №262/18.09.2024 г. на КЗД, Втори специализиран постоянен заседателен състав, по преписка №129/2023 г.

ОСЪЖДА „Карлсберг България“ АД [населено място] да заплати на Комисията за защита от дискриминацията сумата от 100 /сто/ лева, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване пред ВАС в 14-дневен срок от уведомяване на страните, на които на основание чл.138, ал.3 АПК да се изпрати препис от същото.

СЪДИЯ: