

# РЕШЕНИЕ

№ 5969

гр. София, 13.02.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 33 състав, в**  
публично заседание на 23.10.2025 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Галин Несторов**

при участието на секретаря Антонина Бикова, като разгледа дело номер **6057** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл. 145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс.

Образувано е по жалба на Л. Г. Х., ЕГН [ЕГН], с адрес: [населено място], чрез адв. Л. Я., срещу Решение № 143 от 17.04.2025 г. по преписка № 160/2023 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, с което е установено следното:

-УСТАНОВЯВА, че „Промет Стил” ЕАД, работодател, с ЕИК:[ЕИК], представлявано от Д. З., със седалище и адрес: [населено място], п.к. 8314, бул./ул. Административна сграда "П. С. АД" е допуснал нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. спрямо Л. Геннадиевна Х., във връзка с определеният ѝ размер на основно месечно възнаграждение за периода 2020 -2023 г.;

-УСТАНОВЯВА, че ответната страна - В. С., зам. изпълнителен директор по маркетинг и търговия, при “Промет стил” ЕАД на служебен адрес: [населено място], п.к. 8314, Административна сграда "П. С. АД“ не е осъществил дискриминация под формата на тормоз по см. на чл. 5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. спрямо Л. Г. Х. на основата на признак „лично положение“.

-УСТАНОВЯВА, че ответната страна - К. Т., ръководител „Продажби България“ при “Промет стил” ЕАД на служебен адрес: [населено място], п.к. 8314, Административна сграда "П. С. АД“ не е осъществил дискриминация под формата на тормоз по см. на чл.5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. спрямо Л. Г. Х. на основата на признак „лично положение“.

ПРЕПОРЪЧВА, на основание чл. 47, т.6 от ЗЗДискр. на представляващия - „Промет Стил” ЕАД, работодател, с ЕИК:[ЕИК], Д. З., със седалище и адрес: [населено място], п.к. 8314, бул./ул. Административна сграда "П. С. АД", с превантивна цел и недопускане на дискриминация да предприеме необходимите мерки и действия за изготвяне на ясни правила за спазване на

изискването на чл. 14 от ЗЗДискр. при определяне основното месечно възнаграждение на служителите на дружеството.

ОСТАВЯ БЕЗ УВАЖЕНИЕ жалбата на Л. Геннадиева Х., в частта с оплаквания за дискриминация свързани с допълнително възнаграждение, за работа в хоум офис и за техническо оборудване, като неоснователни и недоказани.

Жалбата е подадена срещу решението в цялост, вкл. и по отношение на установеното, че „Промет Стил“ ЕАД, като работодател, с ЕИК:[ЕИК], представлявано от Д. З., със седалище и адрес: [населено място], п.к. 8314, бул./ул. Административна сграда "Промет Стил" АД е допуснал нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. спрямо Л. Геннадиевна Х., във връзка с определеният ѝ размер на основно месечно възнаграждение за периода 2020 -2023 г. Иска се отмяна на решението и в тази му част, което е недопустимо, предвид липсата на правен интерес и производството по делото в тази част следва да бъде прекратено, а жалбата в тази ѝ част оставена без разглеждане.

В жалбата са развити доводи за материална незаконосъобразност на административния акт, допуснати съществени нарушения на производствените правила и се иска отмяната му предвид наличието на осъществен състав на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗД/, а именно: пряка дискриминация, основана на признака „лично положение“. Твърди, че неправилно адм. орган е установил фактическата обстановка по делото. В съдебно заседание жалбоподателката не се явява лично, представлява се от адв. Т., която поддържа жалбата, прави изявление за присъждане на разноски по списък.

Ответникът - Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, редовно призована, се представлява в с.з., изразява становище по спора чрез юриск. Ч., който счита жалбата за неоснователна, не претендира разноски, прави възражение за прекомерност на адв. хонорар.

Заинтересуваните страни – "Промет Стил" АД, представлявано в с.з. от юриск. П., В. С. – лично и К. Т. – ЛИЧНО, изразяват становище за неоснователност на жалбата, не претендират разноски.

Настоящият състав на АССГ, ЗЗ – ти състав, намира, че жалбата е процесуално допустима като подадена в законния срок и от надлежна страна.

За да се произнесе по съществото ѝ, прие за установено следното от фактическа и правна страна:

В жалба до КЗД твърди, че е Производството по преписка №160//2023г. е образувано с Разпореждане № 5703/10.08.2023 г. на председателя на КЗД, въз основа на подадена от Л. Г. Х., чрез адв. Л. Я. жалба с вх.№ 44-00-2880/04.08.2023г., е образувана преписка под № 160, по описа на Комисията за защита от дискриминация за 2023г. срещу: "ПРОМЕТ СТИЛ" ЕАД. Предвид изложените оплаквания за нарушение на права по Глава втора, Раздел I „Защита при упражняване правото на труд“ по чл.14 от ЗЗДискр, съгласно Разпореждане № 5703/10.08.2023г., преписката е разпределена за разглеждане на Втори специализиран постоянен заседателен състав. 1. ЖАЛБОПОДАТЕЛ: 1.1. Л. Г. Х., жалбоподател, с адрес за призоваване: [населено място], [улица], ет. 1 и чрез адв. Л. Я.-САК, личен адв. №[ЕГН], съдебен адрес: [населено място],[жк], [жилищен адрес]. ап. 40 и ел. адрес: [електронна поща] 1.

ОТВЕТНИ СТРАНИ: 2.1. "ПРОМЕТ СТИЛ" ЕАД, ЕИК: [ЕГН], представлявано от Д. З., със седалище и адрес: [населено място], п.к. 8314, бул./ул. Административна сграда "П. С. АД"; 2.2. В. С., Зам. Изпълнителен директор по маркетинг и търговия, при "Промет стил" ЕАД на служебен адрес: [населено място], п.к. 8314, бул./ул. Административна сграда "П. С. АД"; 2.3. К. Т., Ръководител Продажби България при „Промет стил“ ЕАД адрес: [населено място], п.к. 8314,

бул./ул. Административна сграда "П. С. АД".

В подадената жалба Л. Г. Х. е посочено, че на 07.11.2011 г. Х. сключила трудов договор с „Промет Стиил“ АД, със седалище и адрес на управление [населено място]. [улица]. Допълва, че работното ѝ място било и е към настоящия момент [населено място], [улица]на длъжност „специалист контрол на документи“, на която длъжност била до 05.12.2011 г. с уговорена заплата 1214.00 лв., като от 05.12.2011 г. и към датата на депозиране на жалбата се водела на длъжност „специалист продажби“, видно от представеното копие на трудовата ѝ книжка и допълнителното споразумение към трудовия ѝ договор. Сочи, че на длъжността „специалист продажби“, заплатата, която първоначално била в размер на 1200 лв., макар длъжността да е много по-отговорна и свързана с много повече задължения и комуникация фирми- клиенти, заплатата ѝ била понижена, като разликата с тази на колегите, дори новоназначените, изпълняващи същата длъжност драстично се различавала, като взимали 1800-2000 лв. /без да се изясни периода/.

Сочи, че тази драстична разлика в заплащането била налице и към настоящия момент), като с поетапното увеличаване на заплатите на колегите /имена не са отразени) на същата длъжност, разликата станала още по-голяма, с твърдение, че към настоящия момент получавали трудово възнаграждение над 2500 лв., за разлика от нея. Сочи, че от КРІ (Key Performance Indicators-методика, разработена за оценяване на ефективността на резултатите от възложените на работника задачи за съответното тримесечие), които имала за тримесечие резултатите ѝ били много добри, като трудовото ѝ възнаграждение и бонусите не отговаряли нито на длъжността, нито на оценяването съобразно КРІ, а по-ниско дори от първоначалното ѝ възнаграждение за длъжността „Специалист контрол на документи“ /без да изясни периода, а с оглед изложеното това следва да бъде 2018 г./ Поддържа оплаквания за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Прави уточнение, че казусът е от 2012 до - 2023г., като отбелязва, че от 2011 г. до 2023г единствения път, когато ѝ е била увеличена заплата /с 200 лв) е явно след влизане в сила на горецитираното „приложение 1“. В свое допълнение в отговор на указания от дата 08.12.2023 г. подчертава, че лицата В. С. и К. Т. са именно лицата, които са в основата на дискриминацията спрямо нея. Допълва, че от съдържанието на имейл, изпратен от К. Т. на 13 юли 2022 година (приложен приложила към уточнението от 09.11.2023 г.), при заболяване на служител или дете- член на семейството на служителя, следва да се представи амбулаторен лист и да се работи от вкъщи, „за да не спира работния процес“.

Отново с имейл от дата 06.04.2023 г., но този път изпратен само до нея, К. Т. ме постави в по-неблагоприятно положение спрямо останалите колеги, като единствено и само по отношение на мен преустанови възможността за работа от вкъщи /хоум офис/, както е видно от приложение 10 към уточнението, подадено от мен на 09.11.2023 г. Подчертава, че разговорите във връзка с неравностойното ѝ заплащане са били водени с В. С. в качеството му на търговски директор.Уточнено е, че изложеното в жалбата оплакване, свързано с КРІ (бонусите) е пряко свързано с дейността на тези две лица във фирмата-С. и Т., тъй като КРІ се изготвят от К. Т. и се съгласуват с В. С., в това число и разпределението на клиенти на обслужващите търговци, което е ключово за постигането на заложените цели и зависи от тях. Оплакването, обективизирано в жалбата за липса на предоставяне на служебен автомобил също зависи от тях, както и преместването ми от отдел в отдел и после обратно без мое съгласие е тяхно решение.

Във връзка с указанията да посочи лицата за сравнение, с оглед оплакването за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр., са визирани поименно: Я. Г. Б., В. А., Г. Б. Г., С. М. Кожлеев и Т. А. Б., всички на същата длъжност „търговец“, на която е била и жалбоподателката. Пояснява, че след връщането ѝ от майчинство през 2020 г. са ѝ били разпределени фирми, с които никой от останалите колеги не желал да работи, тъй като били случайно регистрирани или слабо ликвидни фирми /както е

посочено и в сезиращата жалба/, което може да бъде установено с проверка и справка в софтуера на фирмата, където се съхранява тази информация. Заявява, че твърденията на бившия й работодателя, че от нейна страна е проявена липса на професионализъм са неоснователни, тъй като по документи се водела, че работи с външния пазар, но на практика от Т. са и разпределяни клиенти за вътрешния пазар, което би могло да се установи с проверка на софтуера на фирмата. По твърденията на бившия й работодател, че често е взимала болнични касаят отново периода 2020-2023 г., като счита, че същите тези твърдения са напълно неоснователни, тъй като излизането в болничен не е по нейно желание, а по необходимост и е било свързано със здравословно състояние и медицински причини, за което законът предоставя възможността за ползване на болничен.

По преписката от адм. орган е извършено проучване по чл. 55-59. ЗЗДискр., в хода на което са изискани становища от ответните страни, като становищата им са подробно отразени в доклада заключение и допълнението към същия. Под вх. № 16-20-827/16.10.2023 г. е депозирано становище на ответната страна - „Промет Стиил” ЕАД, работодател, подписано от юрисконсулт Е. Н.. Сочат, че жалбата на Л. Г. Х. е некоректна интерпретация на работната обстановка и трудовия процес. Сочат, че тя е била предназначена на 05.12.2012 г. от специалист с контролни функции, на длъжност „Специалист продажби- международен" с месторабота - [населено място], [улица] офис на „Промет Стиил" ЕАД. При назначението й на новата длъжност от страна на работодателя се твърди, че в офиса са работили 3-ма служители като търговци за международния пазар. Твърди се, че за служителите е създадена спокойна работна обстановка в офиса в [населено място] за служителите си там , като е отразено, че работния процес е оборудван с необходимата съвременна офис техника. Оспорват твърденията за по-неблагоприятно положение в сравнение с останалите специалисти продажби-международни, като допълват, в „П. С." действат етични норми, приети с Етичния кодекс на дружеството. Като част от холдинговата структура на „Метинвест холдинг", „П. С." съблюдава стриктно тези норми и се стреми да гарантира свободна от дискриминация трудова среда.

Заявено е, че работодателят - П. С. не допуска прояви на дискриминация, заявено е също, че работодателят й е предоставил всичко необходимо за качествено изпълнение на трудовите функции. Офис оборудването е добавка към професионалните качества на служителя, то подпомага в трудовия процес, но професионализмът и желанието за утвърждаване са водещите фактори. За целта на Л. Г. Х. е било предоставено работно място, оборудвано с необходимата офис техника с използване на информационно- технологични системи- в т.ч. електронна поща и системи за достъп до интернет. „П. С.", като работодател, зачита правата на интелектуалната собственост, затова софтуерите и оборудването, използвано от компанията, са изцяло лицензирани и закупени при спазване на авторските права- софтуер за служебна кореспонденция (Тиймс), електронната поща и др., се използват на персоналните компютърни системи. Сочат, че конкретните правила при структуриране и определяне на работните заплати за отделните длъжности в дружеството се установяват във вътрешен акт, който се изготвя от работодателя. Обясняват, че в „П. С." има утвърдени вътрешни правила за формиране на работна заплата. Във вътрешните правила е регламентирана методиката за определяне и изменение на ОМЗ. Индивидуалният размер на основната месечна заплата на работещите по трудово правоотношение при пълно работно време с минимални и максимални стойности на ОМЗ за съответните длъжности определен в Приложение №1 към правилата, като се вземат в предвид сложността, отговорността и значимостта на труда на съответната длъжност, както и изискванията за образование и квалификация.

Сочат, че работодателят има право да променя заплата на работниците и служителите съгласно чл.

118 от КТ. Относно излизането на жалбоподателката в отпуск по чл. 163 и чл. 164 КТ, се твърди, че клиентската база е била разпределена между други двама служители, което съответно е довело до допълнително натоварване на служебната им дейност. След връщането ѝ от майчинство ответната страна сочи, че Л. Х. е започнала дейността си с по-малка натовареност на сделките и клиентската база, поради факта, че водените от нея фирми, поради отпуска и за майчинство били вече разпределени и поддържани от другите двама търговци. Поясняват, че не е логично, активни фирми в сделките, да бъдат оставени без специалист, който да ги съпровожда. Търговските отношения се изграждат между търговците в процеса на работа и поради дългото отсъствие на Х., след завръщането ѝ, тя е започнала работа с фирми с по-малък търговски оборот. Отбелязват, че основната задача на търговците е да развиват търговските отношения, да намират нови клиенти и да повишават реализирането на продукцията на „П. С.“.

Аргументацията на твърденията на Л. Г. Х. в жалбата ѝ, относно „преместването „й „на вътрешния (български) пазар“ с ниското заплащане и дискриминационно отношение на тази база считат за видимо противоречиви, като посочват, че тя твърди, че „предоставиха най-големите клиенти“ и „неработещи фирми, с които останалите търговци не биха искали да работят“. Сочат, че спада в търговската инициатива на Л. Г. Х. в периода 2020-2023 година по всяка вероятност се дължи на отпуска поради бременност и раждане, както и за отглеждане на дете, а също така и на честите отсъствия от работното място поради временна неработоспособност. Информират, че за цитирания период тя е била 166 дни в отпуск по чл.162 КТ , от които за 2022 - 55 дни, а за 2023 г. -69 дни. Това отсъствие безспорно оказвало влияние в трудовата активност на служителя и постигането на зададени търговски резултати. За този период Л. Г. Х. е реализирала чрез сделки 79060.922 мт продукция и е работила с четири клиента, докато специалист продажби-международни М. Н. е реализирала 199770.386 мт продукция и е поддържала търговски отношения (международни) със 72 фирми. С вх. 16-20-994/11.12.2023г. по преписката е приложен отговор на „Промет w Стиил“ ЕАД ( с техен изх. 345/1/ 6-12-2023 г .) адресиран до Л. Х., с копие до КЗД.

В същото от дружеството работодател уведомяват Л. Х., че е поканена от ръководството за обсъждане на поставените от нея проблеми, във връзка с това, че е била подложена на дискриминационно отношение, независимо че трудовото и правоотношение е прекратено. По преписката е депозирано допълнително становище с вх. № 16-20-876/20.11.2024 г. от „Промет стил“ ЕАД, представлявано от Д. З.. В същото е обяснено, че заместник - изпълнителен директор „Маркетинг и Търговия“, по собствено усмотрение и в зависимост от търговските планове за продажба на стоки, може да преразпредели пазарния сегмент, с цел постигане на по-благоприятни финансови резултати за дружеството. В постигането на тези цели е било и преразпределянето на пазарния дял, в който жалбоподателката е била включена с устна заповед на зам. изп. директор С.. Обяснено е също така, че възлагането на определени задачи за вътрешния пазар и постигане на определени положителни резултати не се явява дискриминация или тормоз.

Посочва се, че на служителите от Направление „Продажби“ при постигане на определени резултати се изплаща допълнителен бонус, съгласно вътрешен нормативен акт - „ Регламент за система за поставяне на цели (КПИ) и бонусна политика на служители в направление „Продажби“ към П. С. АД“. Бонусите са един от ключовите инструменти за мотивиране на служителите за постигане на целите на предприятието в Направление «Продажби», както стратегически, така и оперативно, и зависят от резултатите и представянето на служителя през отчетния период, както и от представянето на отделните търговски звена или Предприятието като цяло като част от постигането на целите на екипа. Бонуси се изплащат на служителите за постигане на резултати по целите, поставени за отчетния период и отразени във форма КРІ.

Заявено е, че бонусът не е гарантирана част от заплатата, като в определени случаи бонус може да не бъде изплатен.( визират раздел 3 т.3.1.3 от Регламента). Обясняват, че възложените задачи на служителите и резултатите от изпълнението се отразяват в КРІ, като в графа Target е поставена целта за постижение, в графа Actual - постигнатия резултат , а в графа Allowed гранични показатели под които не се изплаща бонус.

Посочва се, че видно от предоставените форми КРІ на Л. Х., тя е имала едномесечна целева форма още след завръщането си от майчинство - 2020 за времето от 01 ноември 2020 до 30 декември 2020 г., за 2021 г. има тримесечни целеви задачи и съобразно постигнатите показатели, като е получила допълнително възнаграждение- бонус (отразено във фишовете за работна заплата). Пояснява се, че през 2022 година целеви задачи (КРІ) за цели търговски отдел не са прилагани поради започнатите военни действия в У. и нестабилните доставки на суровина в производството на дружеството. През тази година не е предвидена бонусно премиране на търговския отдел, въпреки това, с решение на управителните органи на холдинга, на търговците са били изплатени допълнителни парични средства- бонус. Отбелязват, че предвид на честите отсъствия от работа през 2023г. на жалбоподателката не ѝ са възлагани допълнителни цели в трудовата ѝ заетост (за 2023 година Х. е отсъствала от работа поради отпуск 56 работни дни от 153 такива).

За 2023 година за м. юни на Х. ѝ е бил предложен целеви модел за постигане , но поради отказа ѝ за работа по заложените количествени критерии и постигане на резултати, бонус не е изплащан. За тримесечието 1 юли - 30 септември 2023 г., информират, че Х. не е постигнала планираните резултати в КРІ поради прекратяване на трудовите правоотношения с „Промет Стиил" ЕАД. Отбелязват, че погрешно е твърдението на жалбоподателя, че на „служителите, заемащи една и съща длъжност" се възлагат еднакви задачи и цели, при постигане на които се получава бонус. Обяснява, че целите са съобразени с обхвата на дейност на съответния служител. По направеното искане за предоставяне на КРІ на Л. Х., за периода 2020-2023 година, предоставят такива, но поради ограничения период за даване на становище и предоставяне на доказателства, същите не са в превод на български език и е необходимо техническо време за да се направят преводи от лицензиран преводач. Към становището са приложени доказателства под опис подробно отразени в допълнението към доклада. Депозирано становище с вх. № 16-20-948/17.12.2024 г. от ответната страна - В. С., зам. изпълнителен директор по маркетинг и търговия, при “Промет стил” ЕАД. В становището на новоконституираната ответна страна - В. С. заявява, че в своите действия не е нарушил принципа на равно третиране по отношение на жалбоподателката Л. Х. като с това прилага и следните обяснения:

Същият сочи, че в жалбата си Л. Х. свързва с него и размера на нейното възнаграждение от трудова дейност. По отношение на трудовото възнаграждение и неговия размер посочва, че те се регламентират от работодателя (в случая „П. С. ЕАД") и по никакъв начин не зависят от него. Доколкото му е известно жалбоподателката получава надлежно всички суми произтичащи от трудовия ѝ договор с „Промет Стиил“ ЕАД, която тя е подписала собственолично. Отделно отбелязва, че Л. Х. е посочила, че за определен период от време са ѝ били поставени задачи от К. Т. като се заявява, че това твърдение е невярно, тъй като броят на клиентите, които са ѝ били разпределени от К. Т. не е бил достатъчен да запълни работното ѝ време, видно от резултатите показани от други служители, които се занимават с продажби на българския пазар и в съответния период са обслужвали много повече клиенти.

Посочва също, че жалбоподателката е имала достатъчно време да осъществява дейност по търсене и проучване на нови клиенти на международните пазари, които са достатъчно големи (например ЕС, САЩ, К. и т.н.), съгласно длъжностната ѝ характеристика. Допълва, че през

изминалия период тя не е положила никакви усилия и действия в тази насока. На трето място, В. С. сочи, че в жалбата си Л. Х. свързвала участието ѝ като служител в програмата за Key Performance Indicator (KPI) и съответното изплащане на бонус като единично решение от негова страна. В тази връзка се пояснява, че този процес се регламентира изцяло от „Регламент за система за поставяне на цели (КПИ) и бонусна политика на служители в направление „Продажби“ към П. С. АД „който представлява вътрешен регламент на предприятието по въпроси, свързани с поставянето на цели и бонусна политика. Съгласно този регламент и по-специално т. 2J .8. преките ръководители могат да преустановят системата за прилагане на цели (КПИ) при няколко положения, включително и при демонстрирани незадоволителни резултати от основната дейност на служител, какъвто е и случая с Л. Х..

Отбелязва, че видно от приложените документи по преписката от страна на П. С. ЕАД, Л. Х. е показала значителна под средната активност за служителите на предприятието при осъществяване на трудовите си задължения, което е признак по който Работодателя може да преустанови целеполагането на КПИ системата. В допълнение се подчертава, че участието в КПИ системата не гарантира и получаването на бонусна част, което може да зависи както от постигнатите резултати, така и от решението за изплащане на бонусна част отново документирано в „Регламент за система за поставяне на цели (КПИ) и бонусна политика на служители в направление „Продажби“ към П. С. АД. Също така се подчертава, че участие в система за КПИ и/или изплащането на бонус не е регламентирано или посочено в трудовите договори между служителите и предприятието. По твърденията в жалбата Л. Х., че е била преместена без нейно съгласие от «отдел в отдел» по негово решение е обяснено, че поставянето на задачи към Л. Х. за работа с клиенти от български пазар е свързано с факта, че за дългия период на отсъствие на жалбоподателката поради майчинство наличния брой на клиенти от международни пазари бе разпределен на други служители с цел да се защитят интересите на предприятието и да продължи работата с тези клиенти.

Допълва, че след връщането на Л. Х. вече били изградени търговски взаимоотношения между клиентите на предприятието и другите служители и е неуместно и непрактично прехвърлянето на клиентите обратно, тъй като това можело да доведе до по-малки продажби и загубени приходи. На Л. Х. са и били преразпределени малък брой клиенти, които да обслужва докато същевременно обръща внимание на всички налични експортни пазари (които включват всички страни от ЕС, САЩ, К. и т.н.). Отбелязва, че на Л. Х. не ѝ е било забранявано и не е била ограничавана по никакъв начин да полага дейности по изпълнение на длъжностната си характеристика. По твърдението в жалбата на Л. Х., че се е обърнала към него с оплакване, че не ѝ е предоставена възможност за работа от вкъщи при предоставяне на амбулаторен лист обяснява следното: Твърди, че тази практика е била въведена по времето на Ковид-19 с цел избягване на риска от заразяване на служители и възможност за служителите да упражняват трудова дейност без това да намалява техните доходи от трудова дейност, когато има възможност за това.

По твърдението в жалбата за липса на технически средства за осъществяване на трудови задължения ответната страна В. С. подчертава, че такива са били предоставени от работодателя за изпълнение на задачите ѝ по длъжностна характеристика, включително и наземна телефонна линия до определен период. Допълва, че техническите характеристики на предоставеното оборудване не възпрепятстват изпълнението на задачите ѝ. По преписката е депозирано становище с вх. № 16-20-947/17.12.2024 г. от ответна страната страна К. Т. – ръководител „Продажби България“ при “ПРОМЕНТ СТИЛ” ЕАД. К. Т. оспорва жалбата и отхвърля твърденията на жалбоподателката. Отхвърля категорично твърденията за демонстративна дискриминация (например „липса на стол“), като счита същите за неоснователни. Относно

служебните автомобили и командировки, ответната страна Т. обяснява, че ползването на служебни автомобили е обвързано с установени вътрешни процедури и изисквания за правоспособност. В конкретния случай са спазени всички условия за това, като на жалбоподателката е била предоставена възможност за използване на служебен автомобил при съответните правила.

Отбелязва, че П. С. ЕАД вече предоставил, като доказателства част командировъчни заповеди и бланки, както и отчети собственооръчно написани от Л. Х. след извършване на командировки с предоставен ѝ служебен автомобил. Нещо повече - във всички случаи, когато тя е пожелавала и е изразила желание за извършване на командировка без колебание и е бил предоставян служебен автомобил и командировки са извършвани от нейна страна, видно от предоставените за това документи. По твърденията във връзка с дистанционната работа е пояснено, че в предишни периоди работодателят е прилагал политика за „хоум офис“ само при извънредни обстоятелства (например, както в доскорошната пандемична и епидемична обстановка), като това е било направено по примера на много други компании в България, за допълнителен комфорт за служителите и с цел до колкото е възможно допълнително да се предпазят и защитят служителите. Решенията относно организацията на труда са в рамките на законовите права на работодателя и не представляват дискриминационен акт, като те са се отнасяли и равнопоставено за всички колеги „специалисти продажби“ от търговски отдел. Посочва, че практиката на амбулаторния лист противоречи на закона на Р. България.

Законно работника е освободен от работа с болничен лист, което е доказано за времето на неговата нетрудоспособност и вида на лечението, дали е домашно или хоспитализиращо. Обясняват, че Амбулаторния лист не попада в тази категория и тъй като отдалеченото полагане на труд на работното място създава риск за Работодателя от трудови злоупотреби, поради невъзможност за обследване на работното място и във връзка със становището на Юридическия отдел, като тази практика е била преустановена. Допълват, че практика за хоум офис е била прекратена с лично уведомление по имейл до Л. Х. поради нейно отсъствие в този момент. Уведомлението било изпратено единствено до нея по имейл, който не е бил видим за останалите членове на екипа. Заявено е, че в същия период тази практика е била прекратена и към останалите служители на отдела.

След приключване на проучването съставът е дал възможност на страните да се запознаят с материалите по преписката и е насрочил същата за разглеждане в открити заседания. По преписката са проведени открити заседания, с редовно призоваване на страните по преписката - на дати: 08.10..2024г. и на 14.01.2025 г. и на 11.02.2025г. В рамките на проведеното на 11.02.2025. открито заседание, съставът е допуснал по искане на страните разпит на свидетелите В. Е. А. и Г. Б. Г., със снета самоличност. В рамките на същото заседание Втори специализиран постоянен заседателен състав е счел преписката за изяснена от фактическа и правна страна и е обявил за решаване като е дал възможност на страните да депозират писмени бележки в срок. В срока за писмени бележки, указан от състава страните депозират такива.

Горепосочената фактическа обстановка съдът намира за обективно изяснена от страна на адм. орган при подробен и задълбочен анализ на всички събрани в хода на производството писмени и гласни становища и на изразените подробни становища от страните. Същата изцяло се установява по делото като жалбоподателката в хода на настоящото производство излага единствено твърдения за извършени нарушения и неправилно изяснена фактическа обстановка, но не прави никакви доказателствени искания и не оспорва в детайли изразените становища и представени факти от ответните страни по спора.

От правна страна:

Жалбата е допустима като подадена в срок от лице с правен интерес – адресат на акта. По същество същата е изцяло неоснователна.

Към процесният случай са относими разпоредбите на чл. 4 ал. 1, 2 и 3, чл. 37, ал. 1 и 2 от ЗЗДискр. и §1 т.7 от ДР на ЗЗДискр:

„Чл. 4. (1) (Доп. - ДВ, бр. 70 от 2004 г.) 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.

Ал. (2) 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.

(3) Непряка дискриминация е поставяне на лице на основата на признаците по ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.“

Съгласно Чл. 14. (1) Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.

(2) (Доп. - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) Алинея 1 се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 38 от 2012 г., в сила от 01.07.2012 г.) 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 оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

Съдът намира, че процесното решение е в съответствие с материалния закон и производствените правила, издадено е при наличие на компетентност и в рамките на заявените в жалбата оплаквания за нарушение на чл. 4 и чл. 14 от ЗЗД.

Съставът на съда приема изцяло изложените в процесното решение на КЗД мотиви относно основателността, респ. неоснователността на твърденията на Л. Х.. Правилно се приема, че основните оплаквания на Л. Х. са за дискриминация от страна на работодателя “Промет стил” ЕАД, след връщането ѝ от отпуск по майчинство, без същият да съобрази изискванията на чл. 14 от ЗЗДискр. Поддържат се оплаквания за това, че от страна на работодателя на Л. Х. не са ѝ осигурени еднакви условия на труд наравно с останалите и колеги (за офис оборудване, лаптоп и мобилен телефон и служебен автомобил), с оглед заеманата от жалбоподателката длъжност. Поддържа оплаквания и за дискриминация на работното място спрямо прекия си ръководител К. Т. Ръководител Продажби България и спрямо В. С., зам. изпълнителен директор по маркетинг и търговия, при “Промет стил” ЕАД. Релевантен е периода с оплаквания за дискриминация в рамките на три години от датата на подаване на жалбата, т.е до 04.08.2020 г., съгласно чл.52, ал.1 от ЗЗДискр. Не е спорно между страните, а и от приложените по преписката доказателства се установява, че Л. Х. постъпва на работа в ответното дружество “Промет стил” ЕАД на 07.11.2011

г. на длъжност „Специалист контрол на документи“, с код по НКПД 4321-3024, с място на работа „Продажби офис С.“. Същата е на длъжност „Специалист контрол на документи“ в “Промет стил” ЕАД до дата 05.12.2011 г., като след това е била назначена на длъжност „специалист продажби“ в “Промет стил” ЕАД, като тази длъжност Х. изпълнява към датата на подаване на жалбата в КЗД.

Между страните няма спор и за това, че за периода от 2018 г. жалбоподателката е ползвала отпуск по майчинство, като същата се връща на работа през 2020 г. след ползването на този отпуск. Към месец февруари 2020 г. (фишове за заплата приложени по преписката) основното месечно възнаграждение на Х. до края на месец август 2021 г. е в размер на 1380 лв. Става ясно, че съгласно Заповед № НВ-415 от 01.09.2021 г. издадена на основание чл. 118, ал. 3 от Кодекса на труда на Л. Х. е с увеличено основното трудовото възнаграждение в размер на 1587 лв. В случая между страните не се спори и за това, че с излизането на жалбоподателката Л. Х., в отпуск по чл. 163 и чл. 164 КТ, клиентската ѝ база е била разпределена между други двама служители, което съответно довело до допълнително натоварване на служебната им дейност. От становищата на ответните страни се установява, че след връщането си от отпуск, след периода на майчинство, Л. Х. започва дейността си с по-малка натовареност на сделките и клиентската база, поради факта, че водените от нея фирми, поради отпуска и за майчинство, вече са били вече разпределени и подържани от други двама търговци. Ответната страна - работодател сочи, че не е логично, активни фирми в сделките да бъдат оставени без специалист които да ги съпровожда като търговските отношения се изграждат между търговците в процеса на работа и поради дългото отсъствие на Х., след завръщането ѝ, тя е започнала работа с фирми с по-малък търговски оборот. Настоящият състав на съда също споделя тов астановище на работодателя като действително основната задача на търговците е да развиват търговските отношения, да намират нови клиенти и да повишават реализирането на продукцията на „П. С.". След връщането от майчинство водената от Х. клиентска база преди излизането ѝ от майчинство не ѝ е била прехвърлена като са и разпределение само такива дружество с по-ниски обороти. Това е логично, предвид на това, че тези дружества към този момент вече са изградили отношения с други служители – търговци и е нелогично да се прехвърлят без тяхно съгласие на други такива. Във връзка с твърденията за нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. касаещо размера на ОМВ, се установява, че след връщането на служителката от майчинство жалбоподателката е разговаряла с прекия си ръководител Т. за проблем във връзка с възнаграждението ѝ, което било по-ниско от това на останалите служители заемащи аналогична с нейната длъжност. През 2022 г. жалбоподателката подава оплакване и до централата на дружеството в К., а след това и чрез ЧСИ уведомление до работодателя за неравностойно третиране на 28.06.2023 г. В случая предвид тези данни неоспорени от ответните страни, правилно е прието от адм. орган, че Л. Г. Х. надлежно е уведомила представляващите работодателя за това, че има оплаквания за по - неблагоприятно третиране и дискриминация. Видно от доказателствата, на 14.08.2023 г. на Л. Х. е връчено предизвестие на основание чл. 328, ал.1, т.2 от КТ предл. второ „съкращаване на щата“, във вр. с чл.326, ал. 2 КТ - съкращаване на една щатна бройка за длъжността „специалист, продажби - международни“, направление продажби, отдел „Продажби- офис С.“ в „Промет Стил“ ЕАД. Установява се, че със Заповед № 1Г -48/15.08.2023 г. на Л. Г. Х. е прекратено трудовото правоотношение с „Промет Стил“ ЕАД. В случая и с оглед приложените по преписката доказателства се установява, че служители на сходна с жалбоподателката длъжност (приложени са фишове за заплати) М. Й. Н., също търговец, още октомври месец 2011 г. е получавала основна заплата 1596 лв., до който размер заплатата на Х. достига тази на Н. през месец септември 2021 г., когато е увеличена на 1587 лв. От свидетелските показания на В. А. става ясно, че за края на периода в 2023 г основно задачите във Вътрешния

отдел са били поставяни от К. Т. и от В. за Външния отдел. Видно от свидетелските показания на В. А. става ясно също така, че въпроса със заплащането на Х. се е дискутирал продължително време от нея с ръководството, като е имало обещания от тяхна страна, че нещата ще се преразгледат, което твърдение не е оспорено от ответните страни и тази част от показанията правилно са кредитирани от адм. орган. В случая в рамките на съществуващото трудово правоотношение на Л. Х., след връщането ѝ от майчинство до датата на която жалбоподателката е прекратено трудовото правоотношение, поставения въпрос от страна на Х., не е решен.

В този случай увеличението на възнаграждението на Х. е било еднократно, но не след връщането ѝ от майчинство, а едва през месец септември 2021 г. като основаната заплата на Х. става в размер на 1587 лв. Независимо от увеличението, възнаграждението на жалбоподателката Л. Х. при сравнение става ясно, че то е значително по-ниско сравнено с останалите служители на същата длъжност. Служителите - изпълняващи длъжността търговски предсатвители, чиито фишове също са представени като техните заплати са съизмерими помежду им, но значително по-високи от тази определена на Л. Х., респективно поставени в сравнима ситуация с Л. Х., нейното основно възнаграждение е в по-нисък размер, без ответните страни да изяснят причината за това, с оглед и на задължението за работодателя да спазва изискванията за равенство в третирането и конкретно разпоредбата на чл.14 ЗЗДискр като тази разпоредба безспорно е в посока периодставяне на антидискриминационна защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд.

Създават се задължения за работодателите да осигуряват равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд; осигуряване равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация. Правилото за получаване на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд е въведено от законодателя като задължение на работодателя в разпоредбата чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., според която работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Еднакъв е трудът, който се полага от различни лица, притежаващи работна сила еднаква по качествени показатели, каквито са: умения, сръчности, квалификация, способности(умствени и физически), вкл. сила, и др. От ответната страна- работодател „ПРОМЕТ СТИИЛ“ ЕАД не са ангажирани доказателства, с оглед правилото по чл. 9 от ЗЗДискр., които да докажат, че принципът на равенство в третирането не е нарушен, доколкото в случая от тяхна страна липсва представен документ, уреждащ, посочващ минимални и максимални стойности на ОМЗ, касаещ целия процесен период, а е представен само такъв, валиден от 01.07.2022 г.

В този смисъл правилно е прието от адм. орган, че от страна на работодателя - „Промет Стил“ ЕАД не е предвидено и не са разписани ясни критерии за определяне на възнагражденията на служителите. Правилно е прието в този случай, че са налице неясни критерии, по които на служителите в дружеството се определя ОМВ, без същите да са съобразени с императивната разпоредба на чл.14 от ЗЗДискр. Като липсата на ясни правила за определяне на ОМВ води до извод за различно и понеблагоприятно третиране на Л. Х., което не съответства със задълженията на работодателя разписани в чл. 14 от ЗЗДискр. Действително, неизпълнението на задължението по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. е самостоятелно нарушение на този закон и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от същия закон. Във връзка с следващата част от твърденията на Л. Х., че от страна на работодателя е допуснал нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. във връзка бонусната политика на дружеството, от доказателствата по делото се установява, че спада в търговската инициатива на Л. Г. Х. в периода 2020-2023 година се дължи на честите отсъствия от работното място поради временна неработоспособност, като са изложени доводи във вр. с отглеждане на детето.

В случая от страна на Л. Х. и нейния процесуален представител не се оспорва факта, че за цитирания период 2020-2023 г. жалбоподателката е била 166 дни в отпуск по чл. 162 от КТ, от които за 2022 - 55 дни, а за 2023 г. -69 дни. Правилно е установено от адм. орган, че това отсъствие оказва влияние за трудовата активност на служителя във връзка с постигането на зададени търговски резултати. Установено е, че в този период Л. Г. Х. е реализирала чрез сделки 79060.922 мт продукция и е работила с четири клиента, докато специалист продажби-международни М. Н. е реализирала 199770.386 мт продукция и е поддържала търговски отношения (международни) със 72 фирми. По преписката не се спори, че в дружеството има разработена система за оценяване КРІ на компанията, която е за тримесечие в рамките на годината, като се изискват конкретно реализирани резултати на международния пазар. В случая става ясно, че получаваните от служителите премии са в зависимост от постигането и реализирането на определени цели в работата им като целите на работещите търговски специалисти се определят при приемането на индивидуални задачи, фиксирани в КРІ на компанията, за съответния търговец.

В случая размера на ползвания от Х. отпуск за временна нетрудоспособност бобективно са довели до това, че изплащането на премии е във връзка с постигане и реализиране на финансови цели на компанията, а самото отсъствието от работа за определен период е обективен фактор, да не могат да се постигнат заложените финансови цели. Съдът приема, че няма основание да се приеме, че служителката е била по-неблагоприятно третирана във връзка с постигане на определени цели на компанията, въз основа на които дружеството изплаща съответни премии на служителите. Правилно са приет като неоснователни тези оплакванията. Що се отнася за твърденията на Л. Х., че от страна на работодателя не са и осигурени еднакви условия на труд наравно с останалите и колеги конкретно за офис оборудване, лаптоп и мобилен телефон и служебен автомобил), с оглед заеманата от жалбоподателката длъжност се установява следното от съда.

Основното оплакване на Л. Х. е за това, че от страна на дружеството - работодател не ѝ е предоставен мобилен телефон, който да поддържа приложението „Teams“, с оглед на това, че всички основни срещи и разговори между служители и ръководство са били водени онлайн през от всички твърдения и установени по преписката данни, че са водени през това приложение на М.. От свидетелските показания на В. А. се установява, че служебният мобилен телефон не е имал такова приложение. В случая от жалбоподателката не се конкретизира каква марка, модел и година е бил служебният мобилен телефон предоставени ѝ от работодателя като твърдението и на свидетеля, че телефона и не е поддържал приложението „Teams“, не установяват дали Х. е правила опит да свали това приложение на телефона или е считала, че с предоставяне на служебен телефон, приложението да е налично. За периода 2020 - 2023 г. самата Х. не прави твърдения да е се оплаквала на преките си ръководители, че има затруднения с комуникация, тъй като телефона ѝ не поддържа тази версия.

Свидетелят Г. Г. сочи по преписката, във връзка с твърденията на Х., че работодателя не ѝ е предоставил конкретно офис оборудване, че нейните твърдения не се припокриват със свидетелските показания и на двамата свидетели. В случая А. пояснява, че тя е имала проблем с телефона като от неговите показания не се установяват данни, че оборудването в офиса и конкретно за нейното работно място е било без необходимата техника. Ползването на нови столове и други такива не биха моли да установят, а и не са налице категорични данни да са били предоставяни по някакъв неясен критерий на служителите като ограничение не е било поставяно от страна на ръководството. От показанията на Г. става ясно, че в „Промет Стиил" АД, има правила за командироване на служител и ползване на служебен автомобил. По твърдението на св.

А., че той и Х. са пътували с един служебен автомобил, в хода на производството става ясно, че когато служителите пътуват за едно конкретно място или област същите се командироваат с един служебен автомобил. По отношение на оплакванията на Х., че такъв служебен автомобил не ѝ е предоставян, съдът намира, че същата не конкретизира твърденията си, респ. липсват данни за някакво неравно третиране в тази посока.

От Л. Х. са наведени и оплаквания срещу нейните преки ръководители Т. и С. за тормоз и оплаквания във връзка с решение за прекратяване на режим на работа - „хоум офис“ срещу представяне на амбулаторен лист. През 2020 г. много от работодателите въвеждат дистанционен режим на работа във връзка с обявената пандемия от Covid -19. В тази връзка възможността да се работи от къщи при наличие на амбулаторен лист е била една извънредна възможност, а не право. В случая правилно е прието от адм. орган, че е изцяло в дискреционната власт на работодателя решението да се прекрати тази практика, като бъде отчетен и периода в който е прилагана. Същата е била временна, а решението да бъде отменена е по преценка на работодателя, което е направено и спрямо други служители като възраженията на Л. Х., че работодателя е отменил възможността да се работи „хоум офис“ са неоснователни и недоказани.

От Х. са изложени общи оплаквания срещу ответните страни В. С., зам. изпълнителен директор по маркетинг и търговия и К. Т., ръководител „Продажби България“ при „Промет стил“ ЕАД, в с твърдения за дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., на работното място. Съставът на съда приема, че липсва каквато и да било подробна информация за това по какъв начин и с какви действия същите са извършили акт на дискриминация под формата на „тормоз“ спрямо Х. на посочения от нея в жалбата признак „лично положение“ като се споделят изцяло доводите на комисията в тази посока. Липсва също така конкретен период или събитие за действия, извършени от същите.

Съдът намира, че от доказателствата по преписката действително не се установяват данни за наличие на защитен по см. на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак, носител на който да е жалбоподателката и за осъществен спрямо жалбоподателката Л. Г. Х. дискриминация под формата на тормоз, с оглед разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр, т.е. при условията на обръната тежест на доказване.

Предвид всичко изложено по-горе съдът намира, че процесното решение е изцяло в съответствие адм.-производствените правила и материалния закон, поради което жалбата срещу същото, в допустимата ѝ част, следва да бъде отхвърлена.

Разноски не се претендират от ответника и заинтер. страни и такива не следва да се присъждат при този изход на спора.

От страните не се претендират разноски и съдът не дължи произнасяне в тази посока.

Водим от горното, АССГ, ЗЗ състав, Второ отделение,

## **Р Е Ш И:**

ОТХВЪРЛЯ жалба на Л. Г. Х., ЕГН [ЕГН], с адрес: [населено място], чрез адв. Л. Я., срещу Решение № 143 от 17.04.2025 г. по преписка № 160/2023 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, В ЧАСТТА МУ, в която е установено следното:

-УСТАНОВЯВА, че ответната страна - В. С., зам. изпълнителен директор по маркетинг и търговия, при “Промет стил” ЕАД на служебен адрес: [населено място], п.к. 8314, Административна сграда "П. С. АД“ не е осъществил дискриминация под формата на тормоз по см. на чл. 5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. спрямо Л. Г. Х. на основата на признак „лично положение“.

-УСТАНОВЯВА, че ответната страна - К. Т., ръководител „Продажби България“ при “Промет стил” ЕАД на служебен адрес: [населено място], п.к. 8314, Административна сграда "П. С. АД“ не е осъществил дискриминация под формата на тормоз по см. на чл.5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. спрямо Л. Г. Х. на основата на признак „лично положение“;

ОСТАВЯ БЕЗ РАЗГЛЕЖДАНЕ жалба на Л. Г. Х., ЕГН [ЕГН], с адрес: [населено място], чрез адв. Л. Я., срещу Решение № 143 от 17.04.2025 г. по преписка № 160/2023 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, в частта му, в която е установено, че „Промет Стил“ ЕАД, като работодател, с ЕИК:[ЕИК], представлявано от Д. З., със седалище и адрес: [населено място], е допуснал нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. спрямо Л. Геннадиевна Х., във връзка с определеният ѝ размер на основно месечно възнаграждение за периода 2020 -2023 г. и е ПРЕПОРЪЧАНО, на основание чл. 47, т.6 от ЗЗДискр. на представляващия - „Промет Стил“ ЕАД, работодател, с ЕИК: [ЕИК], Д. З., със седалище и адрес: [населено място], п.к. 8314, бул./ул. Административна сграда "П. С. АД", с превантивна цел и недопускане на дискриминация да предприеме необходимите мерки и действия за изготвяне на ясни правила за спазване на изискването на чл. 14 от ЗЗДискр. при определяне основното месечно възнаграждение на служителите на дружеството като

ПРЕКРАТЯВА производството по адм. д. № 6057/25 г. по описа на АССГ в тази му част.

Решението подлежи на обжалване в 14-дневен срок от съобщаването му на страните с касационна жалба пред Върховен административен съд, а в частта му с прекратителен характер – в 7-дневен срок с частна жалба пред Върховен административен съд.

**СЪДИЯ:**