

Протокол

гр. София, 06.02.2019 г.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 52 състав,
в публично заседание на 06.02.2019 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Силвия Димитрова

при участието на секретаря Цонка Вретенарова, като разгледа дело номер **13114** по описа за **2018** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

При спазване на разпоредбите на чл.142, ал.1 ГПК вр. с чл.144 АПК, на именното повикване в 10:05 ч. се явиха:

ОСПОРВАЩОТО ДРУЖЕСТВОТО – [фирма], редовно призовано, се представлява от адв. Д. А. от САК, с пълномощно по делото.

ОТВЕТНИКЪТ – Комисията за защита от дискриминация, редовно призован, се представляват от юрисконсулт А., с днес представено пълномощно.

ЗАИНТЕРЕСОВАНАТА СТРАНА – В. Р. К., редовно призована, не се явява и не се представлява.

Допуснатият до разпит свидетел - Р. М., е налице.

СТРАНИТЕ /поотделно/: Да се даде ход на делото.

СЪДЪТ счита, че не са налице процесуални пречки за даване ход на делото и

ОПРЕДЕЛИ:

ДАВА ХОД НА ДЕЛОТО

ДОКЛАДВА жалбата на [фирма], [населено място], депозирана чрез адв. Д. А. от САК, против Решение № 387/26.09.2018 г. на КЗД, пети заседателен състав.

ДОКЛАДВА изпратената от ответника преписка № 263/2016 г. по описа на КЗД.

АДВ. А.: Поддържам жалбата. Други доказателства няма да соча. Водя допуснатия свидетел.

ЮРИСК. А.: Оспорвам жалбата. Моля да се приемат писмените доказателства, представени с преписката. Заявявам, че същата е в цялост. Няма да соча други

доказателства.

СЪДЪТ счита, че следва да бъде приета изпратената от ответника преписка и следва да бъде разпитан водения в днешното съдебно заседание свидетел.

Предвид това, СЪДЪТ

ОПРЕДЕЛИ:

ПРИЕМА преписка № 263/2016 г. на КЗД.

СНЕ самоличността на допуснатия до разпит свидетел:

Р. В. М. с ЕГН [ЕГН], 38 години, [населено място], български гражданин, неомъжена, неосъждана, без родство и особени отношения със страните.

Предупредена за наказателната отговорност по чл. 290 НК за лъжесвидетелство, обеща да говори истината.

СЪДЪТ пристъпва към разпит на свидетеля.

На въпроси на Съда СВИДЕТЕЛЯТ М.: Все още работя в [фирма] като старши-мениджър „Заплащане и администриране на персонал“. Да, спомням си лицето В. К.. Запозната съм със случая на лицето В. К.. Лично не я познавам. Тя е работила от 20.10.2015 г. или 15.10.2015 г. /средата на месеца беше/ до април 2016 на трудов договор с дружеството, но всъщност, беше в доста дълъг болничен. Работните дни, по спомен, реално бяха първите 5 дни от началото на трудовия ѝ договор. Значи, да е излязла в болничен по общо заболяване към 20 – 22 октомври. Не ѝ е плащано допълнително възнаграждение, т.е. бонус. Тя беше препоръчала нейна позната, с немски език, за един от нашите проекти, която все още работи при нас. Препоръчаното лице с немски език, мисля че започна януари месец да работи при нас и все още работи. В този момент В. К. беше в болничен – от 20-22.10.2015 г. , а нейната познатата започва работа януари 2016 г. Тоест В. К. я е препоръчала някъде към декември или началото на януари. От както съм служител на компанията процедурата по изплащане на бонуси беше една, а след това претърпява промени във времето. Нашият сектор е доста динамичен и гладът за персонал е доста голям. Работим спрямо пазара на труда и какво можем да намерим, и все пак да задържим хората при нас. Не се изплаща бонус само ако лицето е в предизвестие, в продължително отсъствие, поради отпуска, болест, неплатен отпуск., Изплаща се вече, по последни промени по процедурата, ако лицето има 50% от изработеното време за месеца. В началото, по мой спомен, беше да не се изплаща, ако няма реално отработени дни. Той трябва да има действително положен труд, за да бъде изплатено възнаграждението. В началото, когато започнах, лицето трябва да има пълен работен месец. След това се промени – да има поне 65 % от работните часове за месеца. Сега, последно е 50 %. Към момента на спора с г-жа К., когато е възникнал въпроса да се изплаща бонуса, лицето е било в отпуск по болест. Към онзи момент, тези правила за изплащане на бонус са били прилагани по отношение на всички служители.

На въпроси на адв. А. СВИДЕТЕЛЯТ М.: Има и други служители, които са отсъствали тогава. То всеки месец има. Процедирало се е на същия принцип. Абсолютно всички са равнопоставени. Ние сме толкова много хора, че аз дори не ги знам по имена или физиономия. Всеки се третира по един и същи начин спрямо процедурите, които имаме в компанията. Плаща им се когато има реално отработени дни. Ако лицето е отсъствало поради неплатен отпуск например, имаме много хора по Е., студенти са и

ходят в чужбина за няколко месеца или в дълъг неплатен отпуск, когато се върнат, и имат реално отработените дни, тогава им се изплаща. За периода, в който предвижда да се следи програмата дали г-жа К. има реално отработени дни, тя нямаше отработени дни. От 22 октомври до датата на прекратяване на договора ѝ, тя няма нито един отработен ден. Мисля, че по време на отпуск по болест си представи молбата за напускане.

На въпроси на юриск. А. СВИДЕТЕЛЯТ М.: И в двата случая е записано в процедурата – препоръчания и препоръчващия да са служители на компанията, да не са в предизвестие и да имат съответните отработени дни. Да, лице, което има дори и 1-2-3 дни отпуск по болест, но отговаря на всички други критерии, ще получи бонус. Правени са изключения. За да си запазим служителите правим изключения. Г-жа К., фактически, няма нито един отработен ден. Когато въпросната нейна позната е изработила първия месец, третия месец, тя и в двата случая няма изработен дори и един ден. Тя е в отпуск по болест през цялото време. Аз, наистина, дори не си спомням дали съм я виждала. Това е било дори и в момент на тренинг. Когато постъпват на работа служителите, те се обучават предварително и обучението - тренингът е между 2 и 3 седмици, в зависимост от проекта. Тоест, тя излиза в отпуск по болест още в периода на обучението. За да се направи изключение трябва да има някакви изработени часове, не може да няма нито един работен ден. Дори и да кажем, тогава е била друга процедурата, е била по един начин, пак Ви казвам - във времето се променя, виждайки динамиката и необходимостта да си запазим служителите, тъй като конкуренцията е безмилостно жестока. Тя не е единствената служителка, на която не се изплаща. Н. така го кажем: те може да са били една част от месеца в отсъствие, другата част – да са си работили. По преценка и ако той е рисков да напусне – се плаща, разбира се. Но няма как да се плати, ако 100 % не е бил на работа. Затова и междуременно се променят и правилата. Основното изискване е да има отработени часове. В случая – да, тя е на трудов договор при нас, но не полага действително труд, за да има тези отработени часове. Иначе, тя е препоръчала служител. Но нещата са навързани, кумулативни.

СЪДЪТ ОСВОБОДИ свидетеля от залата.

СТРАНИТЕ /поотделно/: Нямаме други искания по доказателствата.

СЪДЪТ счита делото за изяснено от фактическа страна и

ОПРЕДЕЛИ:

ОБЯВЯВА СЪДЕБНОТО ДИРЕНЕ ЗА ПРИКЛЮЧИЛО
ДАВА ХОД НА УСТНИТЕ СЪСТЕЗАНИЯ

АДВ. А.: Моля да уважите жалбата и да приемете, че в случая не е налице сочения от КЗД признак „лично положение“, защото ако всъщност бъде споделен този извод, би следвало всичко неспоменато в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. можем да го имплицираме, разширявайки обхвата на този признак „лично положение“. Признакът, който е посочила К., при подаване на сигнала, е „увреждане“. Наистина и нашата пледоария беше, че не е налице такъв признак и самата Комисия е възприела тази теза. Всъщност, дали трудовия статус е част от „личното положение“ е наистина спорен въпрос. Но считам, че е спорно и дали изплащането на бонус е част от трудовия

статус, защото това не е задължение на работодателя. Би било логично в трудовия статус да се включат всички задължителни елементи в трудовото правоотношение, които са фиксирани от законодателя. В крайна сметка, законодателят дава възможност на работодателя да преценява и въвежда правила за плащане на допълнителни възнаграждение. Моля да отмените изцяло процесното решение на КЗД, като незаконосъобразно, неправилно и несъответстващо на целта на закона. Моля за срок за писмени бележки. Претендирам разноски, като представям списък на същите.

ЮРИСК. А.: Моля да отхвърлите жалбата като неоснователна и недоказана. Не са налице сочените отменителни основания. Административният акт е правилен и обоснован, постановен при спазване на административно-производствените правила. К., поради обективни причини – отпуск по болест, не е осъществявала трудовата си дейност и, съответно, не следва да търпи негативни последици от това. Дружеството не представя доказателства, че разписаните критерии за изплащане на бонус на служителите са обективно оправдани. Средствата за тяхното постигане не надвишават необходимото. По отношение на признака „лично положение“ – считам, че същият е релевантен към настоящия случай, тъй като Решение № 3416/16.03.2010 г. на ВАС, което потвърдено с Решение № 8383/22.06.2010 г. на ВАС, приема, че право на труд и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Моля за срок за писмени бележки. Претендирам юрисконсултско възнаграждение. Правя възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение. Случаят не представлява правна и фактическа сложност, които да обосновават размер на възнаграждението над определения минимум.

СЪДЪТ ОБЯВИ УСТНИТЕ СЪСТЕЗАНИЯ ЗА ПРИКЛЮЧИЛИ И ОБЯВИ, ЧЕ ЩЕ СЕ ПРОИЗНЕСЕ С РЕШЕНИЕ В ЕДНОМЕСЕЧЕН СРОК.

ОПРЕДЕЛЯ 7-дневен срок на процесуалните представители на страните за представяне на писмени бележки.

Протоколът е изготвен в съдебно заседание, което приключи в 10:27 ч.

СЪДИЯ:

СЕКРЕТАР: