

РЕШЕНИЕ

№ 39

гр. София, 02.01.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 29 състав, в
публично заседание на 03.10.2012 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Красимира Милачкова

при участието на секретаря Петя Кръстева, като разгледа дело номер **7595** по описа за **2012** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145-178 от Административнопроцесуалния кодекс във връзка с чл.68 ал.1 от Закона за защита на дискриминацията (ЗЗДискр.).

Образувано е по жалби на [фирма], Я. В. Г. и Н. П. Д. против решение № 170/05.07.2012г. по преписка 39/2011г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД). Ответникът не изразява становище относно допустимостта и основателността на жалбата. Заинтересованата страна (ЗС) Д. Н. М. оспорва жалбата като неоснователна.

След преценка на събраните по делото доказателства и след като обсъди доводите на страните, съдът в настоящия състав приема следното от фактическа и правна страна.

Жалбите са процесуално допустими, като подадени в законоустановения срок от лица с правен интерес от оспорването, които се явяват адресати на процесното решение в съответните му части. Разгледана по същество, жалбите са основателни.

С процесното решение КЗД е приела, че по отношение на Д. Н. М. е налице дискриминация по признаците „възраст” и „лично положение” при упражняване правото на труд, както и „тормоз” по смисъла на параграф 1, т.1 ДР на ЗЗДискр., извършен под формата на принуда за доброволно напускане. Въз основа на събраните доказателства КЗД е приела, че стюардесите и стюардите са били принуждавани да подписват молби за напускане по взаимно съгласие. Това обстоятелство е било прието за доказано на основание чл.9 от ЗЗДискр., според който задължението е на ответната страна да докаже, че не е налице дискриминация по отношение на жалбоподателката,

тъй като в хода на производството тя представила достатъчно убедителни доказателства, от които може да се направи извод, че е налице такава. От представения „Списък напускащи служители от К. състав на Дирекция вътрешно полетно обслужване през 2008г.” се установява, че основно и в най-голямата си част от състава на служителите са напусналите на основание чл.325, т.1 от КТ, който регламентира прекратяването на трудовото правоотношение по взаимно съгласие. КЗД установила същото обстоятелство и през трите години - 2008г. , 2009г. и 2010г. Установено било, че не е налице доказателство, че основанието за прекратяване на трудовите правоотношения на стюардите и стюардесите е „престой”. Съставът на комисията приел като доказателство за принуждаване от страна на работодателя прекратяване на трудовите правоотношения и факта за наемането на повечето стюарди на сезонна работа.

В хода на производството пред съда са изслушани показанията на свидетел, които настоящият състав възприема като обективни, безпротиворечиви и съответни на останалите обстоятелства по делото. Установява се от тези показания, че през 2008г. са били обучавани да летят на нови самолети и стюардеси над 40 г. възраст, в т. ч. свидетелката; решението във всички случаи е вземано по преценка на ръководството и свидетелката не е виждала критерии в писмен вид.

Производството пред административния орган е образувано по жалба на ЗС, работила като стюардеса от 08.06.2004г. до 23.12.2009г. при дружеството - жалбоподател. С процесното решение КЗД:

1. установила, че [фирма] не е изпълнило задълженията се по чл.13, ал.1 от 33Дискр., като работодател по смисъла на § 1, т.1 от Допълнителните разпоредби на КТ, по отношение на ЗС;
2. наложила на основание чл. 80, ал. 2 от 33Дискр. на [фирма] имуществена санкция в размер на 1000 лева за неизпълнение на чл. 13, ал. 1 от 33Дискр.;
3. установила, че [фирма] е допуснало нарушение на разпоредбата на чл. 15, ал. 1 от 33Дискр., като работодател по отношение на ЗС;
4. наложила на основание чл. 80, ал. 2 от 33Дискр. на [фирма] имуществена санкция в размер на 1000 лева за установено нарушение на чл. 15, ал. 1 от 33Дискр.;
5. установила, че Н. П. Д. в качеството му на изпълнителен директор на [фирма] е допуснал тормоз по чл.5 във вр. с. § 1, т.1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на 33Дискр. по отношение на ЗС;
6. наложила на основание чл. 78, ал. от 33Дискр. на Н. П. Д. глоба в размер на 500 лв. за нарушението по т.5 по-горе;
7. установила, че Я. В. Г. в качеството му на изпълнителен директор на [фирма] е допуснал тормоз по чл.5 във вр. с. § 1, т.1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на 33Дискр. по отношение на ЗС;
8. наложила на основание чл. 78, ал. от 33Дискр. на Я. В. Г. глоба в размер на 500 лв. за нарушението по т.7 по-горе.

При извършената на основание чл. 168, ал.1 от АПК служебна проверка за законосъобразност, настоящият съдебен състав намира, че оспореното решение е издадено от компетентния по 33Дискр. орган, в законоустановената форма и при спазване на административнопроизводствените правила. Същото обаче е незаконосъобразно, поради противоречие с материалноправните норми и целта на закона.

Настоящият състав не споделя изводите на КЗД за неизпълнение на задълженията на

работодателя да осигури еднакви условия на труд и възможности за обучение, както и за допуснат тормоз от страна на лицата, заемали длъжността „изпълнителен директор” в дружеството. Съгласно §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., тормоз е всяко нежелано поведение на основата на признаците по [чл. 4, ал. 1](#), изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Това определение не може да бъде тълкувано разширително и по аналогия, доколкото се явява основание за административнонаказателна отговорност и предвид забраната на чл.46, ал.3 от Закона за нормативните актове. За така очертания фактически състав на нарушението „тормоз” по смисъла на ЗЗДискр. не са налице никакви доказателства в преписката; установяванията и глобите по т.5-8 от изброените по-горе са изцяло мотивирани от най-общи съображения на КЗД, основани на тълкуване на обстоятелства, всяко от които е неотносимо към легалното определение.

Не се установява и неизпълнението на задълженията на дружеството като работодател съобразно чл.13, ал.1 и чл.15, ал.1 ЗЗДискр. Обратно, от показанията на свидетелите както в производството пред комисията, така и пред съда безпротиворечиво се установява, че решението на работодателя за конкретния служител не е осъществено единствено на основата на признака „възраст”, а е съобразен и с икономическото състояние и организацията на работа на търговското дружество-работодател, изискващи определен брой служители със съответната квалификация, съобразно начина на сформирание на екипажите и интензитета на полетите с този тип самолети. В частност относно проведеното обучение за летателна правоспособност на „Е.” 320 се установява, че са обучавани както лица над 40г., така и под тази възраст. Работодателят няма задължението да извършва обучение на целия си кабинен състав за придобиване на летателна правоспособност на всички самолети, с които оперира дружеството. Задълженията му се изразяват само в това, при лица с еднакво положение/ качества да извърши подбора, без при това да бъде мотивиран от защитените от ЗЗДискр. признаци, а от други фактори, за преценката на които същият работодател не е ограничен във волята си. Ето защо, настоящият съдебен състав намира за незаконосъобразен извода на КЗД за допуснати нарушения на чл.13, ал.1 и чл. 15, ал. 1 от ЗЗДискр. Последният текст задължава работодателя да предоставя на работниците и служителите си равни възможности, без оглед на признаците по [чл. 4, ал. 1](#), за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им. Това задължение не следва да се абсолютизира, като се вменява в задължение на работодателите да осигурят обучение, квалификацията и преквалификацията на всички свои служители за осъществяване на еднаква по своя род дейност. ЗЗДискр. няма този смисъл и цел в разпоредбите относно задълженията на работодателя. Не може да бъде презумирано неизпълнението на тези задължения, след като работодателят сочи обективни фактори, като конкретната производствена необходимост от човешки ресурси със съответната квалификация, на базата на икономически критерии в условията на пазарна конкурентост в областта на гражданската авиация и позициите на търговското дружество в тази област. Настоящият състав не споделя и изложеното в мотивите на процесното решение убеждение на КЗД, че са били предпочитани по-младите стюардеси поради по-атрактивното визуално излъчване. На първо място, както беше изложено по-горе, за подобно предпочитание не са налице никакви доказателства;

второ, изтъкнатите финансови причини са обективни и логични, и няма основание да се приеме, че те не следва да бъдат вземани предвид. Важна предпоставка за изпълнението на задълженията на работодателя е същият да има необходимата икономическа адекватност. Последната е винаги основа на търговската дейност като занятие. Ето защо, икономическите съображения на работодателя не може да бъдат отхвърляни като без значение за преценката, съответства ли поведението на работодателя на изискванията на ЗЗДискр. В частност в случая, сочените от дружеството фактори за избора – че възнагражденията за по-новите служители са по-ниски в сравнение с тези на служителите с по-дълъг стаж, са логични и достатъчни да обосноват предпочитанията към първата група. Това е икономическа целесъобразност, която не е свързана с проявни форми на дискриминация. Наред с това, не е налице нито едно доказателство за обратното - предпочитание по защитен от закона признак.

Предвид горното и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ решение № 170/05.07.2012 г. по преписка № 39/2011г. на Комисията за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав.

Решението подлежи на касационно оспорване в 14-дневен срок от съобщаването му, пред Върховния административен съд.

Съдия: