

# РЕШЕНИЕ

№ 1525

гр. София, 06.03.2013 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 24 състав,**  
в публично заседание на 18.02.2013 г. в следния състав:

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Бранимира Митушева**

при участието на секретаря Гергана Мартинова, като разгледа дело номер **3897** 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 АПК във връзка с чл. 68, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр./.

Образувано е по жалба на [фирма], [населено място], чрез пълномощника Я. И. Я., срещу Решение № 72/15.03.2012г. на Комисията за защита от дискриминация, пети специализиран постоянен заседателен състав.

В жалбата са развити доводи за незаконосъобразност и неправилност на обжалвания административен акт, като постановен в противоречие с материално-правните разпоредби. Жалбоподателят счита, че не е налице по отношение на Р. П. дискриминация по признаците „възраст” и „лично положение” и по отношение на В. Б. дискриминация по признак „възраст” в практиката на авиокомпанията при обучение на лица за придобиване на летателна правоспособност за самолет тип Е. А319/320. Твърди се още, че авиокомпанията не е имала необходимост, нито законово задължение, нито пък е икономически целесъобразно да преобучи целия кабинен състав, предвид правилото, че за формирането на екипаж е необходимо един старши стюард и трима или четирима младши стаюарди. Възразява се още, че при евентуално обучение на жалбоподателите те биха придобили ранг по-нисък от вече притежавания от тях, съответно биха получили по-ниско трудово възнаграждение, тъй като ще получат квалификация на младши стюарди. Твърди се още, че производството пред административния орган в частта относно наличието на дискриминация по признак „лично положение” по отношение на Р. П. е недопустимо

на основание чл. 52, ал. 2 от ЗЗДискр., тъй като между страните има висящ трудов спор с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда /КТ/. Претендира се от съда да постанови решение, с което да бъде отменен оспорения административен акт, алтернативно намалена наложената имуществена санкция на дружеството-жалбоподател.

Ответникът – КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ /КЗД/ – редовно призован, не изпраща представител в съдебно заседание и не изразява становище по жалбата.

Заинтересованата страна – В. К. Б. – редовно призована, не се явява, не изпраща представител и не изразява становище по жалбата.

Заинтересованата страна – Р. Н. П. – редовно призована, не се явява, не изпраща представител и не изразява становище по жалбата.

СОФИЙСКА ГРАДСКА ПРОКУРАТУРА, редовно уведомена, не изпраща представител и не взема становище по жалбата.

Съдът, след като обсъди доводите на страните и прецени събраните и приети по делото писмени доказателства, приема за установена следната фактическа обстановка:

Производството пред КЗД е образувано по жалба вх. № 44-00-1683/12.05.2011 г. на Р. Н. П. – стюард от 03.12.2002 г. в АК [фирма] по силата на трудов договор № 211/03.12.2002 г., и жалба вх. № 44-00-1276/19.04.2011 г. на В. К. Б. – старша стюардеса в АК [фирма] по силата на трудов договор № 249/13.06.2003 г., в които се твърди, че са обект на дискриминация от страна на [фирма], в частност на директора на дирекция „Вътрешно полетно обслужване” – Дима Н., по признак „възраст” при упражняване правото на труд. Във връзка с така подадените жалби с разпореждане № 302/18.05.2011 г. и разпореждане № 249/26.04.2011 г. на председателя на КЗД е образувана преписка № 144/2011 г., съответно преписка № 117/2011 г. за по-неблагоприятно третиране по признак „възраст”. С разпореждане № 380/10.06.2011 г. на председателя на КЗД двете преписки са обединени в едно производство под № 144/2011 г.

След определяне на докладчик на решаващия състав е проведена и процедура по проучване, съгласно чл. 55 и сл. от ЗЗДискр. За изясняване на релевантните за спора факти са събрани и приобщени към административната преписка становищата на участниците в производството и ангажираните от тях доказателства, описани подробно в атакувания административен акт.

След преценка на доказателствения материал – писмени и гласни доказателства, и на изложените от страните доводи, КЗД е постановила процесното решение, с което е приела за установено, че [фирма] е осъществила непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. във връзка с § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. по признак „възраст” по отношение на Р. Н. П. за периода от месец март 2008 г. до 15.01.2010 г. и В. К. Б. за периода от месец март 2008 г. до 12.11.2009 г., чрез практиката си да обучава лица от кабинния си състав за придобиване на летателна правоспособност за самолет Е. А319/320, както и че е осъществила по отношение на Р. П. пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признак „лично положение” чрез прекратяване на трудовото му правоотношение, извършено в нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр. Прието е за установено също така, че [фирма] е допуснало нарушение на разпоредбата на чл. 15, ал. 1 от ЗЗДискр., като е нарушило правото на заетите лица в отдел „Кабинен състав” при дирекция „Вътрешно

полетно обслужване” да им предостави възможност, при равни възможности без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., за професионално обучение и повишаване на професионалната им квалификация и преквалификация за придобиване на летателна правоспособност за самолет Е. А319/320. На основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на [фирма] са наложени и имуществени санкции за нарушение на чл. 4, ал. 1 и чл. 21 от ЗЗДискр. и чл. 15, ал. 1 от ЗЗДискр., както и на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 47, т. 2 и т. 4 от ЗЗДискр. са наложени принудителни административни мерки на дружеството да изготви ясни и обективно оправдани критерии за подбор на лица от състава на отдел „Кабинен състав” при дирекция „Вътрешно полетно обслужване” на авиокомпанията за провеждане на обучения за квалификация и преквалификация на персонала за придобиване на летателна правоспособност за всички самолети, с които компанията оперира.

За да постанови този резултат КЗД е приела за установено от фактическа и правна страна следното: Жалбоподателката В. Б. е работила в АК [фирма] по силата на трудов договор № 249/13.06.2003 г., като старша стюардеса до прекратяване на трудовото ѝ правоотношение със заповед № 1174/12.11.2009 г. на основание чл. 331 от КТ, а жалбоподателят Р. П. е работил в АК [фирма] по силата на трудов договор № 211/03.12.2002 г., като старши стюард до прекратяване на трудовото му правоотношение със заповед № 047-Z-5505/24.11.2009 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ. Комисията е приела за доказан факта, по силата на чл. 9 от ЗЗДискр., че по отношение на тези лица [фирма] е допуснала неравно третиране по признак „възраст” във връзка с вземането на решение от страна на работодателя по въпроса кои служители да преминат обучение за бреветиране на самолет Е. А319/320. Установено е също, че липсва яснота относно механизма за подбор на служителите, които да бъдат обучени на новия самолет тип „Е. 320”, като за такова обучение са определени служители под 40 години – правоспособност да изпълняват полети на този тип самолети са придобили предимно стюарди/еси на възраст от 20 г. – 30 г. Административният орган е счел, че е било редно кабинният състав на компанията да бъде обучен да изпълнява полети и с трите вида самолети, с които оперира дружеството, с оглед изпълнението на законовото регламентираното задължение на компанията да осигурява еднакви условия на труд, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., което задължение е вменено на авиокомпанията по силата на чл. 13 от ЗЗДискр., който също е нарушен. Прието е също така, че в качеството си на работодател авиокомпанията не е осигурила възможност на своите работници и служители да се преквалифицират при прозрачна процедура на избор, при изяснени и обективни критерии по отношение на допуснатите до обучение за изпълнение на полети със самолет Е. А319/320, с оглед на което КЗД е заключила, че дружеството е допуснало нарушение и на нормата на чл. 15, ал. 1 от ЗЗДискр. По отношение на жалбоподателя Р. П. е прието, че от авиокомпанията е осъществена и пряка дискриминация по признак „лично положение”, доколкото трудовото му правоотношение е било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ, както и предвид това, че няма данни по преписката трудовите правоотношения на всички служители, които осъществяват функциите на стюард/еса /без значение на ранга/ в рамките на дирекция „Вътрешно полетно обслужване”, да са прекратени на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ. В тази връзка КЗД е приела, че авиокомпанията посредством заобикаляне на закона при обективно неналичие на престой е нарушила и чл. 21 от ЗЗДискр., който въвежда задължение за работодателя да прилага еднакви критерии

при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор.

По делото е представено и прието като доказателство и влязло в сила съдебно решение № II-67-9/11.02.2011 г. на СРС, ГО, 67 състав, постановено по гр. дело № 11684/2010 г., с което на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ е отменено уволнението на Р. П., както и последният е възстановен на заеманата от него длъжност „стюард” в [фирма].

При така установените факти, съдът достига до следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима – насочена е срещу индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21 от АПК, който подлежи на съдебен контрол за законосъобразност, съгласно изричната разпоредба на чл. 68 от ЗЗДискр. Подадена е в срок и от активно легитимирано лице – адресат на акта. Видно от приложената по делото обратна разписка оспореното решение е връчено на жалбоподателя [фирма] на 16.03.2012 г., като жалбата е подадена на 30.03.2012 г., съгласно приложен по делото пощенски плик с пощенско клеймо.

Разгледана по същество, след проверка на административния акт съгласно чл. 168, ал. 1 от АПК във връзка с чл. 146 от АПК, жалбата е основателна по следните съображения:

Оспореният административен акт е постановен от компетентен орган, в рамките на предоставените му правомощия, съгласно чл. 47 от ЗЗДискр. В съответствие с чл. 48, ал. 1 във връзка с чл. 54 от ЗЗДискр. решаващият състав на КЗД е определен с разпореждане № 249/26.04.2011 г. и разпореждане № 302/18.05.2011 г. на председателя на КЗД.

Актът е постановен в предписаната от закона форма и при спазване на административно-производствените правила. Видно от проведеното проучване, органът е извършил пълно, обективно всестранно изясняване на релевантните за случая факти, при съблюдаване на формулираното в чл. 9 от ЗЗДискр. правило за разпределение на доказателствената тежест в производството за защита от дискриминация. В решението са изложени съображенията, обосноваващи постановеният правен резултат.

Съдържанието на акта сочи, че КЗД е проверила и преценила събраните по преписката доказателства съгласно чл. 36, ал. 3 от АПК, а в изпълнение на чл. 35 от АПК е обсъдила обясненията и възраженията на страните. С оглед изложеното, настоящият съдебен състав счита, че КЗД е изпълнила регламентираната процедура, като е осигурила в пълна степен правото на защита на страните.

Настоящата съдебна инстанция намира обаче, че решението на КЗД е постановено в противоречие с материалноправните разпоредби. С императивната разпоредба на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. е забранена 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. По смисъла на ал. 3 на същата норма 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. В разпоредбата

на § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. е дадено определение на понятието „неблагоприятно третиране”, а именно - всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси. От анализа на цитираните норми следва извода, че за да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна. Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 от ЗЗДискр. В този смисъл не е достатъчно да се установи по-неблагоприятно третиране на определен кръг лица в конкретен случай, а е необходимо да се докаже още, че това третиране е извършено съзнателно по някои от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряко причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, като при всички случаи следва да се изразява в някой признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. С оглед на изложеното, за да се приеме, че практиката на [фирма] да обучава лица от кабинния си състав за придобиване на летателна правоспособност на самолет тип Е. А 319/320 има дискриминационен характер, то тя следва да се основава само и единствено на признака „възраст” на засегнатото лице.

Не е спорно по делото обстоятелството, че В. Б. и Р. П. са работила в АК [фирма] по силата на трудови договори като „старши стюард/еса” към момента на осъществяване на обучението за придобиване на летателна правоспособност за самолет тип Е. А 319/320. Установено е по делото също така, че липсват изготвени писмени критерии за подбор на кабинния състав за това обучение, както и че са обучавани преди всичко служители на длъжност „стюард/стюардеса младши” на възраст под 40 години. Не е спорно по делото и това, че за формирането на екипаж е необходимо един старши стюард и трима или четирима младши стюард. Въз основа на така установеното настоящият съдебен състав намира, че от страна на жалбоподателя [фирма] не е осъществена непряка дискриминация по признак „възраст” при подбора за обучение на кабинния състав за летателна правоспособност на самолети тип Е. А 319/320, доколкото този подбор не е осъществен единствено на основата на признак „възраст”, а е съобразен и с икономическото състояние и организация 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 тази връзка следва да се има предвид по отношение на изтъкнатите финансови причини в оспореното решение, че те също е следвало да бъдат взети предвид от КЗД при формиране на крайния й извод за наличието на дискриминация по признак „възраст”, тъй като важна предпоставка за изпълнението на задълженията на работодателя е той да има необходимата икономическа адекватност. В конкретния случай именно наведените доводи в процесното решение, че основното месечно възнаграждение на старшите стюард/еси е по-високо в сравнение с това на младшите стюард/еси, са логични и достатъчни да обосноват предпочитанията към младши стюарди/си, като това от своя страна е икономическа целесъобразност, която не е свързана с проявни форми на дискриминация.

В конкретния случай не може да се приеме, че по отношение на В. Б. и Р. П. е налице неравностойно третиране с оглед на тяхната възраст, след като по делото от една страна липсват данни за проведено обучение на всички лица под 40 годишна възраст за летателна правоспособност на самолети тип Е. А 319/320, а и липсва нормативно установено задължение за работодателя да извършва обучение на целия си кабине

състав за придобиване на летателна правоспособност на всички самолети, с които оперира дружеството - жалбоподател. От друга страна самата КЗД е констатирала, че са били преобучени и стюарди/еси, които са на по-висока възраст, т. е. над 40 години, с оглед на това, че съществува изискване в екипажа да има определен брой старши стюарди/еси. Обстоятелството, че дори и само едно лице над 40 години е придобило летателна правоспособност за този тип самолети, е достатъчно основание да се приеме, че по отношение на друго лице над 40 години не е налице неравностойно третиране по признак „възраст”.

Настоящият съдебен състав намира, че е неоснователен и извода на КЗД за нарушение от страна на жалбоподателя на чл. 15, ал. 1 от ЗЗДискр. Цитираната разпоредба задължава работодателя да предоставя на работниците и служителите 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 осигуряват обучение, квалификацията и преквалификацията на всички свои служители за осъществяване на еднаква по своя род дейност, както в процесния случай това е направено от КЗД, без извършване на преценка относно конкретната производствена необходимост от човешки ресурси с такава квалификация. Задълженията на работодателя се изразяват само в това, при лица с еднакво положение/качества да извърши подбора, който не е и длъжен да документира в писмен вид, 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. В конкретния случай преценката за обучение за придобиване на летателна правоспособност за самолети тип Е. А 319/320 е извършена не на базата на признак „възраст”, а на базата на икономически критерии в условията на пазарна конкуренция в областта на гражданската авиация и позициите на търговското дружество в тази област, както и при съобразяване на производствена необходимост за авиокомпанията от стюарди/еси от определен ранг и на определен тип самолет. В тази връзка следва да се има предвид, че при провеждане на първоначален курс за обучение за самолети тип Е. А 319/320 стюардът придобива квалификация на „младши стюард”, която е по-ниска от притежаваната от В. Б. и Р. П., както и че авиокомпанията, с оглед обема си на работа и при съобразяване на начина на формиране на един екипаж, не може да осигури на всички свои служители работа, съобразно именно тази квалификация.

Настоящият съдебен състав намира също така, че неоснователно е прието от административния орган, че по отношение на Р. П. е налице и дискриминация по признак „лично положение”. Съгласно специалната норма на чл. 9 от ЗЗДискр. страната, която твърди, че е жертва на дискриминация следва да докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, а ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е

нарушено. В този смисъл Р. П. е имал възможност да представи доказателства в подкрепа на защитната си позиция, както пред КЗД, така и в хода на съдебно-административното производство пред тази инстанция. От ангажираните по делото писмени и гласни доказателства обаче не може да се направи обоснован извод, че е налице дискриминация по признак „лично положение“, както и че от страна на работодателя в тази връзка е налице нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр., съгласно който работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 - 5, 10 и 11 и чл. 329 от КТ без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. В тази връзка съдът не споделя извода на административния орган, че само с оглед на прекратяването на трудовото правоотношение на Р. П. на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от ЗЗДискр. следва безспорното установяване на дискриминация в този смисъл. Законодателят не е дал легално определение на защитения признак „лично положение“. За разлика от други защитени признаци - пол, раса, религия, увреждане, възраст, семейно положение, които са иманентно присъщи на човека, защитеният признак „лично положение“ няма еднозначно, изначално прието обективно съдържание. Това предполага и налага установяване и доказване във всеки конкретен случай на значим, обективен, същностен за личността белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния /материален и персонален/ обхват на закона и абсолютната забрана за пряка дискриминация. От фактите по делото не е видно да е налице значим за личността на Р. П. белег, който да е обусловил различното третиране. От друга страна по отношение прекратяването на трудовото правоотношение на Р. П. по делото се установява, от приложеното съдебно решение № II-67-9/11.02.2011 г. на СРС, ГО, 67 състав, постановено по гр. дело № 11684/2010 г., че към датата на образуване на производството пред КЗД е налице висящ съдебен спор именно във връзка със законосъобразността на уволнението на Р. П. на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от ЗЗДискр. Съгласно чл. 52, ал. 2 от ЗЗДискр. когато установи, че по същия спор има заведено дело пред съд, КЗД не образува производство.

По изложените съображения настоящият съдебен състав приема, че така подадената жалба е основателна и доказана и като такава следва да бъдат уважена.

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК Административен съд – София град, Второ отделение, 24-ти състав

## **Р Е Ш И:**

**ОТМЕНЯ** Решение № 72/15.03.2012г. на Комисията за защита от дискриминация, пети специализиран постоянен заседателен състав, като

незаконосъобразно.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред ВАС на РБ в 14-дневен срок от съобщението до страните за постановяването му.

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ:**