

РЕШЕНИЕ

№ 27631

гр. София, 18.12.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 30 състав,
в публично заседание на 18.09.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Мая Сукнарова

при участието на секретаря Кристина Алексиева, като разгледа дело номер **1779** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във вр. с чл.68, ал.1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.).

Образувано е по жалба от В. М. К. от [населено място] срещу решение № 36 от 25.01.2023 г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), втори специализиран състав, постановено по преписка № 448/2021 г., с което е установено, че с действията си К. К. К., като изпълнителен директор на „Терем - Холдинг“ ЕАД не е осъществил сексуален тормоз по чл.5 от ЗЗДискр. във вр. с §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката.

С жалбата се твърди, че обжалваното решение е нищожно като постановено от незаконен състав, а алтернативно незаконосъобразно поради нарушение на административнопроизводствените правила, противоречие с материалния закон и необоснованост. По отношение на процесуалните нарушения се излагат твърдения за несъбиране на всички относими към спора доказателства от страна на органа, неизслушване и прекъсване на изслушваните в административното производство свидетели, неспазване на принципа на равнопоставеност на страните, липса на членове на състава на комисията по време на провеждане на заседанията. Изслушаните показания на свидетелите на жалбоподателката не били обсъдени в решението, като в същото се съдържали единствено собствените интерпретации на събитията на членовете на решаващия орган. Иска се обявяване на нищожност на решението на КЗД, алтернативно отмяната му като незаконосъобразно и връщане на

преписката за ново разглеждане. Претендира се присъждане на направените по делото разноски.

Ответникът – Комисията за защита от дискриминация чрез процесуалния си представител юрк.Г. оспорва жалбата като неоснователна. Моли съда да я отхвърли, както и да му присъди юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна – К. К. К., чрез упълномощения процесуален представител адв. Е. Ф. оспорва жалбата като неоснователна. Моли за отхвърлянето ѝ, както и за присъждане на сторените по делото разноски.

Софийска градска прокуратура не взема участие в производството по делото.

Административен съд – София град, второ отделение, 30-и състав, намира жалбата като подадена от надлежна страна, при наличие на правен интерес, срещу подлежащ на обжалване административен акт и в законоустановения 14-дневен срок по чл.68, ал.1 от ЗЗДискр. за процесуално допустима.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

От данните по делото се установява следното:

Производството пред административния орган е образувано с разпореждане № 1359/23.12.2021 г. на председателя на КЗД въз основа на жалба с вх. № 44-00-4064 от 10.12.2021 г., подадена от В. М. К. срещу К. К. К. – директор на „Терем-Холдинг“ ЕАД с изложени оплаквания за „сексуален тормоз“ по признак „пол“ по смисъла на чл.5, пр.2 във вр. с §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр. Преписката е разпределена за разглеждане от втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД, който на свое заседание от 04.01.2022 г. е определил председател на състава и докладчик по преписката.

Извършено е предварително проучване по реда на чл.55 – чл.59 от ЗЗДискр., в хода на което са били изисквани становища от страните по спора, както и от институциите, до които са били подадени сигнали от К. – Инспектората на Министерството на отбраната, Главна дирекция „Инспекция по труд“ и Министерството на отбраната. Изготвен е доклад-заключение от докладчика по преписката по чл.60 от ЗЗДискр.. На 05.04.2022 г. е проведено открито заседание на втори заседателен състав на КЗД по реда на чл.61 – чл.63 от ЗЗДискр., в което са взели участие представители на страните. На същите е указана възможността да се помирят. В това заседание е разпоредено производството да се води при закрити врати, приет и приобщен към преписката е докладът-заключение и събраните в хода на предварителното проучване писмени доказателства, допуснати до разпит са 10 свидетели, 5 от които на жалбоподателката и 5 на ответника. Същите са разпитани на проведеното по преписката на 18.10.2022 г. второ заседание. По преписката са проведени общо три заседания, като в последното е даден ход по същество.

Административното производство е приключило с постановяване на обжалваното решение № 36 от 25.01.2023 г., с което втори специализиран състав на КЗД по образуваната пред него преписка № 448/2021 г. е установил, че К. К. - изпълнителен директор на „Терем - Холдинг“ ЕАД не е извършил „сексуален тормоз“, представляващ нарушение по чл.5 от ЗЗДискр. във вр. с §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр., спрямо В. М. К..

За да постанови този резултат, от фактическа страна Комисията е установила следното:

Безспорно било установено, че К. е работила на длъжност „изпълнителен секретар“ в „Терем-Холдинг“ ЕАД от 10.01.2007 г., както и че на 20.08.2021 г. за изпълнителен

директор на „Терем-Холдинг“ ЕАД е назначен К. К. К. твърдяла оказан ѝ от К. К. сексуален и психически тормоз. Описани са различни ситуации, които да обосноват твърдения тормоз, а именно: ситуация, в която малко след назначаването му за изпълнителен директор на „Терем-Холдинг“ ЕАД К. поканил К. на обяд, по време на който ѝ отправил предложение за интимна близост, което тя отблъснала; майката на К., която била уволнена от работа като преводач в „Терем-Холдинг“ ЕАД отново била назначена на същата длъжност в дружеството от К., като след като К. отказала да има интимни отношения с него, последният отново уволнил майка ѝ от работа; нападение от К. върху К., случило се в средата на м. ноември 2021 г. в неговия кабинет и изразяващо се в целувки по устата и опипване; действия на К. по реорганизация на работните места в работните помещения на дружеството, направени от К. с цел изолирането на К. от останалите служители. Като такива действия са били описани: подмяна на бравата на вратата на кабинета на изпълнителния директор на „Терем-Холдинг“ ЕАД, влизане на служители само по предварително записан при секретарката час, изолиране на деловодството и секретарския кабинет от останалата част от офиса, монтирането на допълнителни камери в офиса, с които изпълнителният директор контролирал достъпът на служители и външни лица до него. Като пряко последствие от отказа ѝ за интимна близост с К. К. посочва: съкращаването на длъжността ѝ „изпълнителен секретар“ поради „ниска натовареност“, съкращаването на длъжността ѝ докато К. е в болнични и вменяването на задължение за К. да приготвя плодова закуска.

По отношение на твърдението на жалбоподателката, че по време на обяд с К. скоро след назначаването му за изпълнителен директор, същият ѝ направил предложение за интимни отношения, КЗД е приела, че в хода на производството и в частност от свидетелските показания на М. Г. – сервитьорът, който е обслужвал масата на К. и К., не се установявали действия и поведение от страна на К., които да се възприемат от свидетеля като необичайни, агресивни или настъпателни, нито да е имало спор между К. и К..

Относно твърдението на жалбоподателката, че в средата на ноември 2021 г. К. я извикал в кабинета си и с влизането ѝ започнал да я целува по устата и да я опипва, а тя го отблъснала, според КЗД, в хода на производството не са представени доказателства, нито имало свидетели на твърдяното поведение, поради което съставът бил в невъзможност да го обсъжда без да се основава на конкретни доказателства.

По отношение на изложеното от жалбоподателката, че в периода от отправеното до нея от ответника предложение за „по-близки отношения“ до твърдения акт на насилие, К. предприел множество действия по реорганизация на работните места, която била направена единствено с цел същият да остане насаме с нея, Комисията е направила извод, базиран на свидетелските показания, че стаята на К. се явявала преходна за кабинета на изпълнителния директор и деловодството, като влизането при него ставало единствено след предварително записване при изпълнителния секретар. Според КЗД, не било спорно и, че от страна на К. са предприети мерки за контролиран достъп, като на 22.11.2021 г. бравата на вратата на кабинета му била сменена с електронна и влизането ставало само с въвеждане на код, а излизането било свободно. Съставът на КЗД е приел, че в правото на директора е било да реши да реорганизира трудовия процес, като в хода на административното производство не се установило тези действия да са предприети с твърдения от оспорващата умисъл. Предприетите действия по реорганизация на работния процес засягали и важали за всички

служители, като Комисията не е открила причинно-следствена връзка между тях и твърденията на К. за осъществен спрямо нея сексуален тормоз.

Относно уволнението на майката на К. – М. С. Г. от К., което жалбоподателката твърдяла, че е с цел да се упражни спрямо нея натиск, КЗД е установила, че М. Г. е била освободена от предишния изпълнителен директор на „Терем – Холдинг“ ЕАД на 25.03.2021 г. на основание чл.328, ал.1, т.10 от Кодекса на труда (КТ), поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а след това отново назначена вече от К. К. на 20.09.2021 г. На 25.11.2021 г. К. отново я освободил на основание чл.328, ал.1, т.10б от КТ – когато трудовото правоотношение е възникнало след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Комисията е счела, че ответникът в качеството си на работодател на Г. е упражнил законовото си правомощие в условията на оперативна самостоятелност да прекрати трудовото правоотношение с нея.

От страна на жалбоподателката е въведено и твърдение, че К. й е отправил писмено предложение за прекратяване на трудовия й договор срещу заплащане на обезщетение на основание чл.331, ал.1 от КТ, считано от 08.12.2021 г., което тя отказала да подпише. Относно това твърдение КЗД е приела, че липсват доказателства, които да обосноват причинно-следствена връзка между предложението за прекратяване на трудовия договор и твърдения като осъществен сексуален тормоз.

По отношение на твърдяното от К. влошаване на здравословното й състояние като резултат от поведението на ответника, съставът на КЗД също не е установил причинно-следствена връзка между двете обстоятелства, и съответно не е кредитирал като основателно това твърдение. Представените за обосноваване на въведеното твърдение медицински документи Комисията е приела, че удостоверяват единствено мнението на издателя им към момента на издаването им и в които като причина за влошаване на състоянието на пациентката били изложени единствено нейните твърдения.

След като е съобразил Препоръка 92/131/ЕЕС на Европейската комисия за защита достойнството на жените и мъжете на работа, както и текстовете на §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр. и правилото за разпределение на доказателствената тежест в производствата по установяване на дискриминация по чл.9 от ЗЗДискр. и чл.10 от Директива 2000/78/ЕО, административният орган е приел, че твърденията на жалбоподателката К. за осъществен спрямо нея сексуален тормоз не били подкрепени от конкретни доказателства, поради което същите били недоказани. Крайният извод е, че К. К. не е осъществил състава на нарушението „сексуален тормоз“ спрямо В. К..

При тези данни и след като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 от АПК проверка за законосъобразност на оспорения акт на всички основания по чл.146 от АПК, съдът приема от правна страна следното:

Решение № 36 от 25.01.2023 г. на КЗД е издадено от компетентен колективен орган по чл.40, ал.1 във вр. с чл.48 от ЗЗДискр. Съгласно чл.64, ал.1 от ЗЗДискр. решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него. В случая оспореното решение е подписано от всички членове на състава, поради което безспорно е формирано мнозинство и решението е валидно взето.

Оспореният акт е постановен в предписаната от закона форма като съдържа всички посочени в чл.66 от ЗЗДискр. реквизити, включително фактически и правни основания, обосновали издаването му.

При издаването на обжалваното решение не са допуснати съществени нарушения на

административнопроизводствените правила, които да съставляват самостоятелно основание за отмяната му. Производството е започнало по жалба на засегнато лице по смисъла на чл.50, т.1 от ЗЗДискр., съдържаща оплаквания за евентуална дискриминация по смисъла на §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр. Жалбата е подадена в срока по чл.52, ал.1 от ЗЗДискр. След образуване на производството е определен заседателният състав, който е излъчил председател и докладчик. Проведено е проучване, дадена е възможност на страните да се запознаят със събраните материали. Изготвено е заключение от докладчика по преписката, проведени са три открити заседания, за които страните са призовани.

Във връзка с изложеното съдът намира за неоснователни възраженията в жалбата за допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила. След като е разгледала жалбата и доказателствата към нея, КЗД е приела, че не са налице факти въз основа на които може да се направи извод, че е налице дискриминация под формата на сексуален тормоз. В съответствие с изискването на чл.35 от АПК Комисията е изяснила фактите и обстоятелствата от значение за случая, дала е възможност на страните да се запознаят с жалбата, изразените становища и представените доказателства, както и да изразят възражения по тях. На страните е указана и възможността за помирение на основание чл.62 от ЗЗДискр., с оглед на което разглеждането на преписката е отложено за друга дата. На следващото проведено заседание е установено, че не са налице предпоставките за продължаване на помирителното производство и спорът е разгледан по същество. В това заседание са разпитани допуснатите до разпит свидетели и на двете страни. С оглед изтъкнатото от процесуалните представители на жалбоподателката възражение, че свидетелите са били прекъсвани от членовете на състава на КЗД и не им е била дадена възможност да се изкажат, съдът допусна тези свидетели и ги разпита, за да се съобие със собствени и непосредствени впечатления. Същите дават следните показания:

Свидетелят И. К., който през периода март 2014 г. - май 2022 г. е работил в „Терем - Холдинг“ ЕАД на длъжност „финансов директор“ заявява, че познава К. К. и В. К., първият от тях откакто на 20.08.2021 г. бил вписан като изпълнителен директор на „Терем - Холдинг“ ЕАД, а К. била секретарка на длъжност „изпълнителен секретар“ към изпълнителния директор през времето, през което свидетелят е работил в предприятието.

Помещенията на изпълнителния директор, на секретарката и предишното местоположение на несекретното (явно) деловодство били отделени от работните помещения на останалите служители. О. имал два подхода (стълбища) - официално и служебно. Техните помещения били с подход откъм официалното стълбище, като на етаж имало междинна врата, която осъществявала връзката между двете части на офиса. Тоест в едната част се намирал кабинетът на директора, на секретаря и на явно деловодство, като те се обслужвали от едното стълбище.

Свидетелят заявява, че е имал чисто служебни отношения с жалбоподателката. Никога не я е виждал да обядва с колеги, не е обядвала с него, обикновено обядвала сама в стаята си.

Забелязал промени в поведението на К. след назначаването на К. К. за изпълнителен директор и по-скоро месец и половина, два месеца след назначаването му. Виждал я непрекъснато да плаче, с насълзени очи, разтреперана, разстроена, притеснена, които състояния не били обичайни за нея. Питал я дали може да ѝ помогне с нещо, но тя му отговаряла, че никой не може да ѝ помогне.

Изпълнителният директор бил издал разпореждане достъпът до неговия кабинет да става след предварително записване на час при секретарката. Преносът на документи от и към изпълнителния директор ставало също чрез секретарката. Преди да настъпи тази промяна в деловодството се влизало през стаята на К.. Новият директор обаче въвел ред, при който достъпът до трите помещения бил опосредстван чрез секретарката и не било желателно в тази част да се ходи свободно. В кабинета на директора до една определена дата се влизало след обаждане от секретарката дали съответният служител може да влезе, но след тази дата била сложена „умна врата“, в която трябвало да се изчака изпълнителният директор отвътре през мобилния си телефон да отключи. По същия начин трудно се излизало, тъй като изпълнителният директор отново трябвало да отключи вратата чрез мобилното приложение, при което се чувал звуков сигнал.

По време на тези влизания в кабинета свидетелят твърди, че му е направило впечатление, че К. се държи странно, като я виждал тя да внася на директора блюдо с плодове, при което с явно нежелание казвала: „Виж какво още ми се налага да правя“, като от това останал с убеждението, че тя прави това против волята си. Направило му впечатление също, че в тези моменти тя казвала: „Моля те изчакай да вляза преди теб“, влизала, като оставяла вратата полуотворена, при което отвътре се чувал гласът на изпълнителния директор: „Не се научи да затваряш тази врата.“. В тези ситуации и в моменти, когато тя връщала преписките в работната част на офиса, където били кабинетите на останалите служители или при влизане в неговата стая свидетелят твърди, че е виждал жалбоподателката разстроена и притеснена. Дори един път (на 1 декември 2021 г.), когато тя била разплакана и разстроена, свидетелят си позволил да я попита за пореден път какъв е проблемът, а тя му отговорила, че не може да му обясни. Тогава той й казал, че му е направило впечатление, че процесът по реорганизация на дейността е направена от директора с цел в тази част на офиса да останат само хората, които работят в това помещение и да няма изненадващ достъп от други служители. Последната забележка свидетелят изрично е отбелязал, че е негово предположение. Тогава К. му споделила, че се страхува за своя живот и за дъщеря си. Казала му, че преди около две седмици преди разговора им К. си позволил при влизането ѝ в неговия кабинет да я прегърне и да направи опит да я целуне.

Обстоятелството за издаването на заповед от изпълнителния директор за обявяване на зона за сигурност – клас II му станало известно не от трудовото му правоотношение, а от отговора на изпълнителния директор

К. на жалба на свидетеля И. К., подадена до КЗД. В този отговор било посочено, че със заповед, издадена през месец ноември 2021 г., е била създадена посочената зона за сигурност. По това време обаче свидетелят още бил на работа в „Терем – Холдинг” ЕАД, а такава заповед не му била известна, нито свеждана до знанието. По-късно (около 4 месеца преди датата на заседанието) срещнал служителя по сигурността на информацията в „Терем - Холдинг” ЕАД и изрично го попитал съществува ли такава заповед, а той му отговорил, че тази заповед е издадена на доста по-късен етап в момента, в който са започнали проверките по сигналите на К. срещу К.. Заповедта, според свидетеля, била антидатирана и изведена в регистъра, воден на хартия от главен експерт „Човешки ресурси”, но не и в електронната деловодна система.

Доколкото от процесуалния представител на заинтересованата страна е отчетено, че свидетелят излага твърденията си много подробно, с големи детайли и с посочване на конкретни дати за случилите се събития, свидетелят заявява, че вече 4-5 пъти дава обяснения във връзка с този случай, а именно пред СДВР, КЗД и СРП.

На третия ден след като встъпил в длъжност, т.е. в сряда на 25-и август, изпълнителният директор забранил да се ползва кафе машината в явното деловодство и заявил лично на свидетеля, че иска да си купи специална марка кафе машина. Два или три дни по-късно такава била купена и поставена в явно деловодство, а старата кафе машина - изнесена в общия коридор в частта срещу служебните стълбища.

Свидетелят Р. П. дава сведения, че познава В. К. от 2015 г. Работила в „Терем - Холдинг” ЕАД седем години до февруари 2022 г. Заемала различни длъжности - архивар, завеждащ явна регистратура за неklasифицирана информация и за класифицирана информация. Работното ѝ помещение било в явно деловодство, което се намирало в съседната на преходното помещение на секретарката стая. Свидетелката била на работа, когато постъпил новият изпълнителен директор в края на август 2021 г. Около две седмици след като К. встъпил в длъжност, К. станала притеснена, неспокойна, страхувала се, чувствала се застрашена, плачела често. Въпреки че в периода в който работила в „Терем - Холдинг” ЕАД се сменили четирима изпълнителни директори, свидетелката заявява, че не е наблюдавала подобно поведение у К. при смяна на другите директори. Свидетелката и К. били в добри колегиални и приятелски отношения. В края на септември жалбоподателката споделила за обяда ѝ с К. като казала: „Аз ще изляза на обяд. Г. К. ме покани на обяд, но искам ти да знаеш къде съм.”. Свидетелката се учудила, но предполага, че К. е искала да знае къде е, защото се е

страхувала. След обяда К. не споделила какво се е случило, направила това в средата на октомври, като ѝ разказала, че на обяда К. директно ѝ предложил да имат интимни отношения, а тя отказала. Вследствие на това К. била притеснена. Често излизала от кабинета на изпълнителния директор зачервена, припряна, разтреперана. Той всеки ден имал някакви неясни задачи към нея. Забранено било вратата между стаята на секретарката и на деловодството да е отворена. Ограничен бил достъпът на колегите до помещението на секретарката и съответно до регистратурата. Това ставало с предварително записан по телефона час при К.. Когато влизала в кабинета на К., К. винаги оставяла вратата леко открената. В началото не знаела защо, но наблюдавайки поведението ѝ си го обяснявала със страха, несигурността и притеснението да не се повторят нещата от срещата с обяда. К. споделила и други инциденти с изпълнителния директор. Това се случило по телефона в средата на ноември, защото от 9-и ноември свидетелката излязла в болничен и К. я замествала. При този разговор К. плачела, била притеснена. Споделила, че К. я извикал в кабинета и директно ѝ е налетял и се е опитал да я целуне. Свидетелката не се усъмнила в думите ѝ заради случките отпреди, а и от отношението на К. към други служителки и към самата нея. Твърди, че директорът на „Терем - Холдинг“ ЕАД е флиртувал и с нея. Често я викал в кабинета си без ясна причина. Определил ѝ среща, за да му разясни как работи деловодната система. При тази среща той я настанил на стол пред монитора на неговия компютър, но много близо до него. Свидетелката счита, че е можело да има и по-голямо разстояние между тях и заявява, че не е свикнала да общува с колега по този начин. Това продължило 4 минути. К. не се интересувал изобщо от системата. Докато свидетелката му обяснявала как работи деловодната система, той ѝ задавал съпътстващи въпроси, които нямали нищо общо, като например от къде е, от кога работи в „Терем - Холдинг“ ЕАД, нямало ли работа в С., където свидетелката живеела и т.н. Това бил един от случаите. Други случаи за флирт от страна на К. с нея не описва, като твърди, че е по-скоро усещане, отколкото конкретни действия от негова страна. Позволявал си да прави по-особени забележки, като например да ѝ казва, че изглежда добре.

Бравата на кабинета на директора била обикновена. Достъпът до стаята на К. бил свободен, като там се оставяли документите. Впоследствие била сложена някаква друга брава. Свидетелката обаче заявява, че по това време вече не е била на работа, тъй като след като се е върнала от болничен на 9.11.2021 г. е била съкратена. Свидетелката заявява, че също е подала жалба срещу К. К. пред КЗД за дискриминация.

Свидетелят Г. К. заявява, че с В. К. живеят на семейни начала. Когато се запознали, тя вече работела в „Терем – Холдинг” ЕАД. Помни, че от септември месец 2021 г. имало промяна в поведението ѝ. Жалбоподателката започнала да се прибира ужасно разстроена всяка вечер от работа. Впоследствие започнала да казва, че новият директор заплашва, че ще я уволни. Често се случвало да плаче. Това продължило и още продължавало, дори и след като тя вече не работела в „Терем - Холдинг” ЕАД. Опитал се да проведе разговор с нея и една вечер към края на ноември поискал да разбере какво се случва, а тя му отговорила: „Ти не се ли сецаш какво става?“. После му споделила, че К. я е нападнал. Разказала му, че е имало първо обяд, на който К. ѝ предложил да станат любовници, а тя му е казала, че съпругът ѝ е много ревнив и това нямало как да стане. Тогава К. ѝ бил казал, че няма да я притеснява повече. Другият случай на сексуален тормоз бил, когато я нападнал в кабинета, като я притиснал към стената и я целунал по устата. Това се случило след обещанието, че няма да я притеснява повече. К. била принудена да напусне работа. След като отблъснала К., той ѝ връчил споразумение за 4 месечно обезщетение и ѝ казал да си помисли до вечерта „какво ще правим или ще го подписваш това”. Според свидетеля, предложението било двусмислено и било шантаж.

Като натиск свидетелят определя и това, че К. е назначил на работа майката на К., която била освободена от предишния изпълнителен директор, като след като жалбоподателката го отблъснала, К. отново я уволнил. Според свидетеля, жалбоподателката изпитвала страх от К. и все още изпитвала такъв, както за нея, така и за дъщеря ѝ. В самото начало не смеела да излиза на улицата без него. Обяснявала му, че К. е въоръжен и че може да ги залее с киселина. Може би изпитвала и срам, тъй като променила начина, по който носела косата си, започнала да ходи облечена с панталони. Все още не се чувствала добре. Страх я било от това, че въпросът станал публичен. К. не е звънял да я заплашва по телефона. Нормално според свидетеля било една майка да се страхува за дъщеря си от един отмъстителен и зъл човек. Самият К. заявява, че никога не е виждал К. и нищо не е чувал за него. След като напуснала работа в „Терем – Холдинг” ЕАД К. и К. не са имали контакт.

Свидетелят П. Б. дава сведения, че е работила в „Терем - Холдинг” ЕАД от март 2016 до средата на 2022 г., съответно когато постъпила на работа, В. К. вече работела там, а К. К. бил назначен за изпълнителен директор през месец август 2021 г. Познавала служебно и двамата. Още от предишния директор, кабинетът на изпълнителния директор, на деловодството и изпълнителния секретар били на едно и също място.

Стаята на изпълнителния секретар била преходна между стаята на изпълнителния директор и деловодството. Свидетелката заявява, че никога не е виждала заключена вратата, от която се влиза за трите стаи, защото в деловодството непрекъснато имало движение на куриери, външни хора и служители, непрекъснато се търсели и представяли документи. В деловодството имало и нещо като кухня, където се намирали кафе машината и мивката. Имало устна забрана служителите да се събират там да си правят кафе, тъй като ставало нещо като говорилня.

Свидетелката заявява, че има впечатления в какво се състои работата на изпълнителния секретар, защото в един от периодите тази длъжност е била под нейно пряко ръководство. По времето на предишния изпълнителен директор, изпълнителният секретар посрещал гостите и ги въвеждал или в залата, или в кабинета на изпълнителния директор, но впоследствие била въведена електронна система, която работела като се позвънява на звънец и вратата се отваряла с натискането на бутон. В началото това го вършел секретарят, после тази система се преместила при деловодителките. След закриване на длъжността деловодителите извършвали работата на изпълнителния секретар. Затова и тази длъжност била съкратена, тъй като деловодството можело спокойно да поеме тези функции. Свидетелката заемала длъжността началник отдел „Административна дейност“, поради което ако е имало планове за местене на регистратурата, на общото деловодство, тя трябвало да бъде запозната, но такива планове не били обсъждани.

Докато свидетелката работила в „Терем - Холдинг“ ЕАД – половин година след като К. вече не работела там, регистратурата не била премествана. Наложила се смяна на бравата, поради дадени предписания от ДАНС във връзка с работата със секретни документи. Отвътре бравата била обикновена, а отвън се отключвало с код. Отвътре нямало проблем да се излезе свободно. Свидетелката не се сещала точно откога са предписанията на ДАНС, но знаела, че са във връзка с направена проверка от ДАНС и дадени предписания за спазване на изискванията на Закона за защита на класифицирана информация при работа на изпълнителния директор със секретни документи. Не помни точно кабинетът на директора дали е обявен за зона на сигурност 2 или 3.

За отношението на К. К. към жените заявява, че винаги се е държал с нея уважително и няма лоши впечатления. Не си спомня да ѝ е правил комплимент. Не била чувала и на други жени да е правил. За 6 години се сменили 5-6 изпълнителни директори. Споделя, че при смяната на началник било нормално всеки да се притеснява за работното си място, тъй като всеки нов началник идвал със собствен екип. К. посрещала

такива промени с големи притеснения, винаги изпадала в състояние на страх, че ще я освободят от работа, защото обикновено секретарят и шофьорът били най-уязвими. Поради стреса допускала грешки в работата си.

Свидетелката А. Б. Л. дава сведения, че е бивша колежка с К., докато се пенсионирала. Работила в „Терем – Холдинг“ ЕАД от 1995 г. до 01.11.2023 г. До 01.08.2021 г. заемала длъжността завеждащ регистратура за класифицирана информация. Върнала се на работа след болнични един месец след назначаването на новия изпълнителен директор. Длъжността ѝ била променена, като от началото на 2022 г. станала завеждащ двете регистратури, които били събрани на едно място. Имало промяна на щатното разписание при новия директор.

Работното място на изпълнителния секретар представлявало преходно помещение между кабинета на изпълнителния директор и стаята на деловодството. Вратата на изпълнителния директор първо се отваряла свободно. След това по указания на ДАНС трябвало да бъде обособена зона клас 2, за да може директорът да работи със секретни материали. С тази цел била направена т. нар. „умна брава“, която се отваряла с код отвън, а отвътре представлявала нормална врата и отварянето ѝ било свободно. Заповедта за обособяване на зона за сигурност била от 2022 г. Тази заповед не се извеждала електронно, а само на хартиен носител. Последната проверка от ДАНС била направена между септември и декември 2021 г.

Към жените в дружеството не е чула К. да се държи лошо. Описва го като интелигентен, тих и много премерен човек. Не го е чувала да заплашва служители с уволнение.

Честата смяна на директори не се отразявала добре на служителите, защото всеки си идвал със свой екип, с който да работи. Свидетелката споделя, че ѝ правело впечатление, че К. при всеки нов директор живеела в страх, че ще бъде уволнена. Изпадала в такива стресови ситуации, в които се разплаквала пред нея. Била там и когато на К. връчили предложение за прекратяване на трудовото правоотношение. Жалбоподателката се разтреперила и тръгнала да търси финансовия директор да пита какво значи точката от КТ, по която я освобождават и след това изчезнала. По-късно се върнала, грабнала си чантата и палтото и казала: „Ако ме потърси изпълнителният директор, кажи му, че съм припаднала и сте извикали линейка.“ След това не се върнала на работа като в продължение на 6 месеца взимала болнични.

При тези данни по приложението на материалния закон съдът намира следното:

Съгласно чл.5 от ЗЗДискр., тормозът на основа на признаците по чл.4, ал.1, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация

Според т.2 на §1 от ЗР на ЗЗДискр., „сексуален тормоз“ е всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта и се създава враждебна, принизяваща, обидна, унижителна или застрашителна среда и, в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения, засягащи лицето.

За да е налице осъществен състав на „сексуален тормоз“ по смисъла на §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр, е необходимо кумулативното реализиране на две отделни материалноправни предпоставки - с въпросното нежелано поведение от сексуално естество да са накърнени честта и достойнството на лицето и на следващо място да е създадена враждебна, принизяваща, обидна и застрашителна среда. Като частен е изведен случаят, в който отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения, засягащи лицето.

Ключов момент при изясняването на случаите на сексуален тормоз на работното място е Препоръка 92/131/Е. на Европейската комисия за защита достойнството на жените и мъжете на работа, според която, същностната характеристика на сексуалния тормоз е, че той е нежелан от реципиента и всеки отделен човек определя сам за себе си какво поведение приема и какво счита за обидно. Сексуалното внимание се превръща в сексуален тормоз, ако продължава, след като е станало ясно, че се приема от реципиента като обидно, макар че и отделен инцидент може да съставлява сексуален тормоз, ако е достатъчно сериозен. Според даденото тълкуване, сексуален тормоз е налице, когато действията са нежелани от реципиента и това продължава във времето.

Нормата на §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр. визира „поведение“, а не конкретно действие, което освен че следва да накърнява честта и достойнството, следва да създава враждебна, принизяваща, обидна, унижителна или застрашителна среда. Нежеланото поведение предполага системност, а не еднократност на действията. Самото нежелано поведение може да се изразява в различни действия. Дали действията са законосъобразни или не е факт, който е ирелевантен за дискриминацията. Този факт е значим дотолкова, доколкото установява контекста на твърдените дискриминационни действия, но дискриминация може да се осъществи,

както с незаконосъобразни, така и със законосъобразни действия.

Съгласно разпоредбата на чл.9 от ЗЗДискр., в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. В случая в тежест на жалбоподателката е било да докаже факти, от които може да се направи извод, че спрямо нея са извършени действия, които да се окачествят като сексуален тормоз.

Настоящият съдебен състав приема за правилни изводите на КЗД, че такива факти не са доказани.

По отношение на твърдението на жалбоподателката, че по време на обяд, на който е била поканена от К., същият ѝ предложил да имат интимни отношения, а тя ги е отхвърлила, правилно Комисията от събраните пред нея гласни доказателства е приела, че доколкото липсват преки възприятия от някой от свидетелите за описаното поведение на К. това твърдение остава недоказано. Всъщност единственият пряк свидетел на този обяд е сервитьорът, който е обслужвал масата на двамата в ресторанта и който твърди, че не е забелязал нищо необичайно. Другите свидетелски показания, събрани и от съда, с оглед твърдението на процесуалните представители на жалбоподателката, че пред КЗД свидетелите не са били изслушвани или са били прекъсвани, не възпроизвеждат преки впечатления от случката, а се основават на изказани от К. твърдения за това, което се е случило на срещата. Още повече, че това не е било разказано на свидетелите от нея веднага след състоялия се обяд, а доста по-късно, когато вече очевидно на работното място на жалбоподателката е съществувало напрежение.

Същото се отнася и до твърдението на К., че в средата на ноември 2021 г. К. я извикал в кабинета си и с влизането ѝ започнал да я целува по устата и да я опипва, а тя го отблъснала. Отново единствените свидетелства са косвени, базирани на разказ на оспорващата, който обаче отново не е ясно заявен, а по-скоро свидетелите са си направили изводи въз основа на поведението на К., която била разстроена и депресирана. Дори мъжът, с който живее на семейни начала в показанията си заявява, че след като дълго е мълчала, К. му е казала „Ти не се ли сещаш какво става?“. Изводи в насока за специално отношение към жените във фирмата не могат да се изведат от твърденията на едната от свидетелките (Р. П.), която разказва, че К. ѝ казвал неколkokратно, че изглежда добре. Изказването на комплимент, било към жена, било към мъж би могло да се квалифицира като любезно отношение, но не и като сексуален тормоз.

По отношение на изложеното от жалбоподателката, че в периода след

отправеното до нея от К. предложение за „по-близки отношения”, К. е предприел множество действия по реорганизация на работните места, която била направена единствено с цел същият да остане насаме с нея, Комисията е направила обоснован извод, че е в правото на изпълнителния директор да създаде организация на работа на служителите, която счита за най-удачна, предвид дейността на предприятието, което управлява. От изслушанията и пред КЗД и пред съда свидетели се установява, че стаята на К. се явява преходна за кабинета на изпълнителния директор и деловодството, като същият разпоредил влизането при него да става единствено след предварително записване при изпълнителния секретар. Тези мерки обаче, очевидно са предприети във връзка с работата на директора с класифицирана информация, като именно във връзка с нея и вследствие на извършена проверка от ДАНС са дадени съответните предписания за контролиран достъп, както и за въвеждане на зона за сигурност. Вследствие от това на 22.11.2021 г. бравата на вратата на кабинета на изпълнителния директор била сменена с електронна, като свидетелските показания сочат, че влизането става с въвеждане на код, но излизането от кабинета е свободно. Единствено свидетелят И. К. сочи, че от кабинета навън можело да се излезе само с подаване на дистанционна команда от К.. Съдът обаче не кредитира дадените в тази насока показания, тъй този свидетел е подал до КЗД жалба срещу К. за осъществена спрямо него дискриминация и съответно не е безпристрастен от изхода на спора по настоящото дело.

Относно уволнението на майката на К. – М. С. Г. от К., което жалбоподателката твърди, че е с цел упражняван спрямо нея натиск, правилно КЗД е приела, че ответникът в качеството си на работодател на Г. е упражнил закономото си правомощие в условията на оперативна самостоятелност да прекрати трудовото правоотношение с нея. И тук не може да се установи причинно-следствена връзка между освобождаването на майката на К. от длъжност и твърдяното от последната като осъществено спрямо нея дискриминационно отношение под формата на сексуален тормоз. Следва да се отчете фактът, че трудовото правоотношение на М. С. Г. е било прекратено на основание на основание чл.328, ал.1, т.106 от КТ –трудоовото правоотношение е възникнало след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

По твърдението на жалбоподателката, че К. й е отправил писмено предложение за прекратяване на трудовия й договор срещу заплащане на обезщетение на основание чл.331, ал.1 от КТ, считано от 08.12.2021 г., което К. отказала да подпише, правилно КЗД е приела, че липсват

доказателства, които да обосноват причинно-следствена връзка между предложението за прекратяване на трудовия договор и твърдения сексуален тормоз. Следва да се отчете фактът, че от свидетелските показания може да се направи извод, че след идването на К. К. не се е справяла добре с работата си. Поставена под напрежение дали ще бъде оставена на работа от новия изпълнителен директор, тя била разсеяна и допускала грешки в работата си. Н. със служебните отношения на работник или служител дава правото на неговия работодател да го освободи от длъжност при спазване на всички относими към съответния случай разпоредби на трудовото законодателство. Следователно в случая не може да се обоснове връзката между предложението за прекратяване на трудовото правоотношение и твърдения от К. сексуален тормоз.

По отношение на твърдяното от К. влошаване на здравословното ѝ състояние като резултат от поведението на ответника, правилно КЗД е приела, че не може да се установи причинно-следствена връзка между твърдените действия на сексуален тормоз и психическото състояние на жалбоподателката. Съдът остави без уважение искането на процесуалните представители на оспорващата за допускане на съдебна психологична експертиза със съображения, че от момента, в който посочените в жалбата събития са се състояли е минало много време. Не се разгледаха обстойно и възраженията относно истинността на представените медицински документи, доколкото този въпрос е неотносим към предмета на настоящото дело. Представените епикризи и болнични листове бяха приети от съда, за да се съобие същият с обща представа относно диагнозата, времето, периода на препоръчаното на К. лечение. Съдът обаче въз основа на тях не установи да е налице необходимата за доказване на осъществен спрямо К. сексуален тормоз връзка между изложените от нея в жалбата твърдения и здравословното ѝ състояние. Правилно решаващият състав на КЗД е приел, че тези медицински документи удостоверяват единствено изтъкнатото от пациентката като причина за влошаване на състоянието ѝ.

С оглед на изложеното дотук съдът намира, че както в административното производство, така и пред него не се установява по безспорен начин, че посочените в жалбата действия на К. представляват „нежелано поведение“ от сексуално естество по смисъла на §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр., както и че с описаните в сезиращата административния орган жалба действия К. е създал обидна, принизяваща и враждебна за К. среда. Както вече беше отбелязано, за да е създадена враждебна, принизяваща, застрашителна и пр. среда следва да е констатирана системност в поведението на лицето, станала причина за негативно

отношение на потърпевшата – чувство на тревожност, несигурност и пр. В случая, доколкото действително не е могло да има очевиден нападението на К., което К. твърди, че се е случило в неговия кабинет, съдът приема, че дори този акт да се е осъществил, след като пак по думите на потърпевшата, тя е отблъснала К., жалбоподателката не посочва други случаи на подобно посегателство, за да се приеме, че нежеланото поведение на К. е продължило и след това. Посочените други доводи са за умишлено поведение на К., целящо психологически натиск над К. с цел същата да се съгласи да има интимни отношения с него. Следва да се отбележи, че никой от разпитаните и пред КЗД и пред съда свидетели не е заявил категорично (дори мъжът, с който жалбоподателката е във фактическо съжителство), че е присъствал на случка, която да породи съмнение у съответния свидетел, че има нещо нередно в отношенията между двамата. Всъщност свидетелите разказват свои впечатления от поведението на К., което обаче не се установява безспорно да е предизвикано именно от дискриминационно отношение на изпълнителния директор под формата на сексуален тормоз към нея. Напротив, някои от свидетелите твърдят, че поведението на жалбоподателката е провокирано от самата смяна на изпълнителния директор, която предизвикала притеснения у нея за това дали ще запази работата си. С други думи казано няма преки впечатления на поне един очевиден, който да е видял, чул или поне да е узнал за получила се конкретна ситуация на осъществено спрямо К. от К. действие, което да създаде у него непосредствено впечатление за наличие на акт на сексуален тормоз. Всички свидетелства в тази насока са базирани на разказаното от самата жалбоподателка, което е неясно и пълно с недомълвки. На тези свидетелства съдът не може да се позове, тъй като счита, че са повлияни от начина на възприемане на определени събития от разпитаните свидетели, както и от емоционалното им състояние.

От друга страна, реорганизацията на работните помещения и работния процес, отделянето и организирането на зона за сигурност, включително с поставянето на т.нар. „умна брава“ на кабинета на изпълнителния директор, както и освобождаването от длъжност на майката на жалбоподателката и отправеното до последната предизвестие за прекратяване на трудовия договор, съдът възприема като действия, предприети от К. като изпълнителен директор на „Терем – Холдинг“ ЕАД. Остана недоказано наличието на причинно-следствена връзка между тези действия и твърдяната от К. цел на К. за осъществяване на интимни отношения с нея. Не се доказва също с поведението си да е създавал враждебна, принизяваща, обидна и застрашителна среда за

жалбоподателката по смисъла на §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр.

По изложените съображения съдът намира, че обжалваното решение е законосъобразно постановено, поради което подадената срещу него жалба като неоснователна следва да бъде отхвърлена.

При този изход на спора и на основание чл.143, ал.3 от АПК в полза на ответника следва да бъдат присъдени своевременно поисканите разноски за юрисконсултско възнаграждение, които съдът определя в размер на 100 лв., съобразно предвиденото в чл.24 от Наредбата за заплащането на правната помощ във връзка с чл.37 от Закона за правната помощ. Основателно е и своевременно направеното искане от процесуалния представител на заинтересованата страна за присъждане на направените от него разноски в размер на 2 400 лв., представляващи заплатено адвокатско възнаграждение, за които са представени доказателства за реалното им заплащане.

Водим от горното и на основание чл.172, ал.2 от АПК, Административен съд – София град, второ отделение, 30-и състав,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на В. М. К. срещу решение № 36 от 25.01.2023 г. на Комисията за защита от дискриминация, втори специализиран състав, постановено по преписка № 448/2021 г.

ОСЪЖДА В. М. К. с ЕГН [ЕГН] да заплати на Комисията за защита от дискриминация сумата от 100 (сто) лева за юрисконсултско възнаграждение.

ОСЪЖДА В. М. К. с [ЕГН] да заплати на К. К. К. сумата от 2 400 (две хиляди е четиристотин) лева, представляваща адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба в 14-дневен срок от съобщаването му на страните пред Върховния административен съд.

Съдия: