

РЕШЕНИЕ

№ 5587

гр. София, 19.08.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 31 състав,
в публично заседание на 10.06.2013 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Мария Попова

при участието на секретаря Паола Георгиева, като разгледа дело номер **3609** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производство по реда на чл. 145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс (АПК), във връзка с чл. 68, ал.1 от Закона за защита от дискриминацията (ЗЗДискр.).
Образувано е по жалба на Е. Й. Б. от [населено място] против решение № 45/12.03.2013г., постановено от 5-членен разширен състав на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) по преписка № 40/2011 г.

С оспореното решение, КЗД е оставила без уважение като недоказана жалбата на Б. за проявена срещу нея дискриминация по признаците „пол“, „възраст“ и „увреждане“, подадена срещу Д. Д.- директор направление „ Вътрешен контрол” при Български пощи ЕАД и срещу Д. Д.- главен изпълнителен директор на БП ЕАД.

В жалбата са изложени подробни съображения за незаконосъобразност на оспореното решение, които по съществуващото се свеждат до наличието на отменителни основание по чл.146, т.3 и т.4 от АПК- допуснати съществени процесуални нарушения и нарушение на материалния закон. Сочи се още, че решението на КЗД е манипулативно, тенденциозно, необективно и неотговарящо на истината. Твърди се, че с оспореното решение неправилно и умишлено се изменя същността и предмета на жалбата, като вместо да се вземе отношение за проявено дискриминационно отношение за периода м.ноември и м.декември, 2009г. се разглежда по-късен период, касаещ 2010г. и 2011г., който е неотнормим към подадената жалба. Излагат се доводи за наличието на физическо и психическо малтретиране , тъй като на жалбоподателката е възложена работа , изискваща системно натоварване и ръчна работа с тежести- ежедневно вдигане на тежки и прашни чували, независимо, че

същата е сърдечно болна и с признат % трайно намалена работоспособност. На следващо място, допуснати са груби нарушения на КТ, като единствено на жалбоподателката не е увеличена заплатата и неправилно е преместена на друго работно място, както и неправилно в разрез с императивни разпоредби на КТ при извършен подбор на по-добрите длъжности са останали мъже, независимо, че са с по-ниска квалификация и с по-малък трудов стаж от нея. Искане се отмяна на оспореното решение.

В с.з., жалбоподателката се явява лично и с адв.А., която поддържа жалбата си по изложените в нея доводи. Представя писмени бележки, претендира разноски. С молба от 12.06.2013г., жалбоподателката оттегля писмените бележки, представени от адв.А. и представя нови писмени бележки от същата дата, които по същество са идентични с първоначално представените.

Ответникът - Комисията за защита от дискриминация (КЗД (Комисията) не изпраща представител и не изразява становище по основателността на жалбата.

Заинтересованата страна Български пощи ЕАД се представлява от юрк. П. и юрк.Х., които оспорват жалбата като неоснователна.

Заинтересованата страна Д. Д. се явява лично и с адв.С., който изразява становище за неоснователност на жалбата.

Заинтересованата страна Д. Д. се представлява от адв.И., която също изразява становище за неоснователност на жалбата. Представени са писмени бележки, в които се излагат подробни съображения в тази насока.

Административен съд- София град, в настоящия си състав, намира, че жалбата е подадена в законоустановения срок и от надлежна страна, поради което е процесуално допустима. Разгледана по същество, е неоснователна.

От приетите по делото писмени доказателства се установява следната фактическа обстановка:

Производството по преписката е образувано с Разпореждане № 94/24.02.2011 г. на Председателя на Комисията за защита от дискриминация, въз основа на жалба с вх. № 44-00-527/17.02.2011 г., подадена от Е. Й. Б. от [населено място], в която са изложени оплаквания за тормоз при упражняване правото на труд по чл.5 от Закона за защита от дискриминация по признаци : „пол“, „възраст“ и „ увреждане“, поради което преписката е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав на КЗД.

Жалбоподателката Е. Б. заявява, че в края на 2009 г., при реструктуриране на [фирма], цялата дейност по жалбата и рекламациите е преминала към повереното на Д. Д. направление. В същия период жалбоподателката се разболяла и излязла в отпуск по болест. Когато се върнала на работа установила, че мястото и характера на нейната работа били променени едностранно от работодателя, без да е искано нейното съгласие за това. Твърди, че промяната се изразявала в понижаването ѝ в длъжност - от „главен експерт“ тя била понижена в длъжност „експерт“, а в същото време в отдел „ Жалби и рекламации“ били назначени други лица на длъжността „главен експерт“.

Жалбоподателката заявява, че е с 92 % трайно намалена работоспособност с диагноза „хипертонична болест на сърцето“ и счита себе си за подложена на морален и психически тормоз на работното място. Посочва разпоредби от КТ, регламентиращи задълженията на работодателя да пази достойнството на служителя / работника /, като заявява в случая, че те са нарушени от посочените ответни страни в производството.

Излага оплаквания, че през периода на нейното понижаване в длъжност, на нейните

колеги, заемащи длъжността „главен експерт" в [фирма], трудовите възнаграждения са били два пъти увеличавани. Твърди, че се чувства дискриминирана в сравнение с тях и съответно неправомерно лишена от по-високо възнаграждение, както и от възможността да прилага на практика знания и умения, които е придобила през 30 годишният си трудов стаж.

Твърди, че след завръщането ѝ на работа от отпуск по болест се е налагало, тъй като е било променено работното ѝ място - преместено е от първия на третия етаж в сградата, за да стигне до новото си работно място, се налагало да се изкачва по стъпала, като на стълбите между първи и трети етаж липсва парапет, което я е затруднява допълнително. За да стигне до работното си място ѝ се е налагало да изкачва стълбите „лазейки на четири крака". Горното жалбоподателката счита за унижително накърняване на човешкото ѝ достойнство и много обидно отношение към нея от страна на посочените ответници дори и предвид факта, че по посочената причина често се е лишавала от обяд.

Твърди, че в същото време били назначавани нови хора извън системата на длъжност „главен експерт", а пък лично тя била принуждавана да се съгласи да бъде понижена в длъжност. Заявява, че два пъти са били увеличавани заплатите на главните експерти - веднъж на 730 лв., втори път на 920 лв. , а нейната основна заплата в момента е в размер на 610 лв. , което е дори под заплатата на обикновен експерт, който започва с 650 лв. Заявява, че ответната страна Д. Д. без да я познава и без да знае какви са професионалните ѝ умения, възможности и знания е променила длъжността ѝ. Прави, искане да бъде изяснено в хода на преписката колко главни експерти, с какво образование, с каква специалност и квалификация, с колко години трудов стаж и професионален опит са били назначени през 2010 г. и през 2011 г. в Системата на пощенските съобщения .

Сочи, че дискриминацията към нея е започнала през месец декември 2009 г. и моли Комисията на основание чл.50 от ЗЗДискр. да образува производство и да установи дали е дискриминация по признаците: „пол", „възраст" и „увреждане" и да постанови преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да наложи предвидените в закона санкции и принудителни мерки.

В допълнение към първоначалната си жалба с вх. № 44-00-634 от 28.02.2011 г. жалбоподателката представя допълнително в писмен вид някои свои преживявания, които са свързани с наложеният ѝ според нея психически, физически морален и материален тормоз на работното място .

Ответната страна Д. Д. представя писмено становище с вх. № 16-10-115 от 18.04.2011г. по описа на Комисията. Заявява, че никога, при никакви обстоятелства не се е запознавала с жалбоподателката и не е разговаряла с нея по никакъв повод. Дава подробни обяснения касаещи извършването на вътрешни структурни промени в БП ЕАД , свързани с Решение на Съвета на директорите. Протокол № 3, т.3 от 27.01.2011г. и Протокол № ПД-39/29.03.2010 г. на Министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията и Заповед № РД-06-101 /24.06.2010г. на главния изпълнителен директор на [фирма] . Соци, че на жалбоподателката е било предложено Допълнително споразумение за изменение на трудовото правоотношение с № 475/25.06.2010 г., с което тя да бъде преназначена от длъжност „главен експерт" в СП „Инспекторат" - на длъжност „експерт" в Сектор „Вътрешни парични преводи" на Отдел „КППЛ" в ЦУ на [фирма] с промяна на основното месечно възнаграждение от 601 лв. на 650 лв., което тя отказала да подпише.

Изразява становище, че съгласно вътрешнонормативната уредба на Дружеството, касаещи настъпилите структурни промени, е налице доказателство, че жалбоподателката е била обект на равнопоставено третиране, дори привилегировано такова, тъй като вследствие на настъпилите промени на част от служителите в СП „Инспекторат“, трудовите правоотношения с Дружеството са били прекратени.

По повод на заявеното от жалбоподателката оплакване за затруднения при придвижването ѝ по стъпалата до промененото ѝ работно място. Д. твърди, че във връзка с нейна докладна записка с № 93-00-402/30.03.2011 г. и в изпълнение на Заповед № РД - 08-68/29.03.2011 г. на Главния изпълнителен директор на [фирма], е било установено и отразено в справка № 93-00-395/29.03.2011 г. и докладна записка № 93-00-402/01.04.2011 г. . изготвени от директора на дирекция „ Правно-административна и човешки ресурси " / ПАЧР / при ЦУ на [фирма], работното място на жалбоподателката е променяно единствено и само по разпореждане на изпълняващите длъжността ръководител на структурата, в която жалбоподателката е била служител в периода на от 01.09.2009 г. до настоящия момент. Визирани са конкретни периоди и са посочени конкретните лица, които са били преки ръководители на жалбоподателката. Също така, поименно са изброени служителите, преназначени от отдел „Международни пощенски услуги и контрол“ към Териториално поделение на [фирма], „Софийски пощенски съобщения“ в Сектор „Жалби и рекламации“ към „Вътрешен контрол“. Видно е, че общият брой на служителите е шест, от които пет са жени, като ръководителят на Сектора също е жена. От справката е видно още, че всички служители имат дългогодишен трудов стаж в системата на [фирма].

Втората ответна страна в

производството Главният изпълнителен директор на

Български пощи Д. Д. в своето писмено становище с вх. № 16-20-

409/03.06.2011 г. по описа Комисията също излага подробни доводи, свързани с наложилите се съществени организационни промени в структурата на дружеството. Вследствие на реструктурирането броят на персонала е редуциран и жалбоподателката не е била единственият служител от СП „Инспекторат“ на когото е предложено споразумение за изменение на трудовото правоотношение № 475/25.06.2010 г. , с което да бъде преназначена от длъжност „Главен експерт“ в СП " Инспекторат" на длъжност „Експерт“ в сектор „Вътрешни парични преводи“ на отдел „КППЛ“ в ЦУ на Български пощи ЕАД с промяна на основното месечно възнаграждение от 601 лв. на 650 лв., което тя е отказала да подпише. Горното доказва, че Б. е била обект на равнопоставено, а не на дискриминационно отношение. В подкрепа на това представя част от допълнителните споразумения на служителите от СП „Инспекторат“, които също са били преназначени на различни длъжност.

Сочи, че в подкрепа на спазване на разпоредбата на чл.317 от КТ е представената длъжностна характеристика на жалбоподателката и кратка анотация на задълженията ѝ от прекият ръководител.

В становището се заявява още, че според приложените към преписката справки за ползвания отпуск за временна нетрудоспособност за периода 2007 г. - 2011 г. е видно, че здравословните проблеми на жалбоподателката датират далеч преди извършените структурни промени в СП „Инспекторат“.

По повод твърденията на жалбоподателката за проявена срещу нея дискриминация по признак „ пол „ информира, че в системата на [фирма], над 80 % от работещите са от женски пол. От справката за преназначаване на служителите от отдел „Международни

пощенски услуги и контрол” на „Софийски пощенски съобщения” в сектор „Жалби и рекламации” към направление „Вътрешен контрол” на БП ЕАД е видно, че от общият брой на служителите в сектора /общо шест/, пет са от женски пол, като ръководител на сектора също е жена.

Втората ответна страна в производството главния изпълнителен директор на [фирма] редовно призован не се явява, представлява се упълномощен представител.

По повод направеното искане от жалбоподателката за представяне на трудовите досиета на група служители в [фирма] страната възразява, като счита, че те са неотнормирани към предмета на спора, тъй като те не са в сравнимо сходно положение с жалбоподателката. Освен това страната възразява и за това, че жалбоподателката Б. е посочила изрично с кои двама от колегите си желае да бъде сравнявана по длъжност, професионални функции и придобит образователен ценз -К. К. и Р. К..

С оглед събраните в производството доказателства и проведените открити заседания по преписката настоящият състав на Комисията за защита от дискриминация е приел за установено следното :

Жалбоподателката е започнала работа в отдел „Вътрешни парични вземания” като дейността, която тя е изпълнявала е „Технологичен контрол на отчетените териториалните поделения на [фирма] постъпили и изплатени експресни парични преводи” .

От представената справка с № 93-00-395/29.03.2011 г. по описа на [фирма] за работното място на жалбоподателката Е. Б. за периода от 01.11.2010 г. до 29.03.2011 г. е видно, че за посочения период за работно място ѝ е определена стая, намираща се на първия етаж в сградата на ЦУ на [фирма]. Изпълняващият длъжността директор по СП "Инспекторат" за периода е наредил да се освободи въпросната стая, определена за работно място на жалбоподателката и да бъде преместено на третия етаж в сградата на ЦУ [фирма] . През месец октомври / ноември на 2010 г., е извършено разместване като служител, работещ в стаята на първия етаж е бил преместен в стаята в която е работила жалбоподателката, а тя била преместена на неговото работно място разпореждането за преместването на работното място на жалбоподателката на по-горен етаж да е извършено от сочената ответна страна Д.. Съгласно приложеното копие от горесцитирания документ, работното място на жалбоподателката е променено по разпореждане на прекия ѝ ръководител към момента на промяната, а именно директора на Специализирано поделение на [фирма] „Инспекторат” .

Във връзка със заявения тормоз на работното място след промяната на структурата в [фирма], касаещо промяната на местоположението на работното ѝ място от първия на третия етаж в сградата на Централно управление, съставът е приел, че нейното работното място е било променено по разпореждане на прекия ѝ ръководител към момента на промяната, а именно директора на Специализирано поделение на [фирма] „Инспекторат”, към момента вече е променено на първия етаж .

Във връзка с направеното искане от страна на жалбоподателката за сравняването ѝ с посочените двама нейни колеги К. К. и Р. К., съставът след като е сравнил трудовите досиета, приложените дипломи за завършено образование е приел, по отношение на К. М. К., че същият притежава

по-висока образователно-квалификационна степен , тъй като е Магистър по специалността финанси и професионална квалификация Магистър по икономика.

Видно от приложеното експертно решение № 2891 от 19.10.2010 г., издадено от IV МБАЛ С. ЕАД, К. М. К. е с

намалена трудоспособност. Съгласно Заповед № РД-06-181/08.11.2010 г. на основание чл. 314 и 317 от КТ във връзка с Експертно решение № 2891 от 19.10.2010 г., издадено от ТЕЛК за общи заболявания, IV МБАЛ С. ЕАД - първи състав, Главния изпълнителен директор на [фирма] е наредил К. К. да се трудоустрои на същата длъжност-ръководител отдел „Технологичен контрол и рекламации“ към Направление „Вътрешен контрол“ за срок до 01.10.2013 г.

Другият служител, посочен от жалбоподателката за сравнение е Р. Н. К., който съгласно приложено допълнително споразумение № 74 за изменение на трудовото правоотношение, сключено на 16.12.2009 г. е назначен на длъжност 4 главен експерт”. От приложената длъжностна характеристика за главен експерт за длъжността се изисква висше образование, квалификация „магистър“ или „бакалавър“ и трудов стаж 5 години. Служителят има общ трудов стаж около 23 год., от които около 13 год. в системата на [фирма]. В периода 01.05.200г. - 13.08.2007 г. е заемал длъжността Заместник началник ГРСЦ при СП при „С.“, при [фирма]. В периода м. юни 1996 г. м.м.май 2000 г. е заемал длъжността Заместник Директор ПЕ при СП "РСЦ" при [фирма]. Представена е и диплома за завършено висше образование с № 019561, издадена от Висш минно-геоложки институт, специалност автоматизация на производството.

Съставът е приел, че жалбоподателката е била еднакво третирана с останалите служители, като ѝ било предложено допълнително споразумение за изменение на трудовото ѝ правоотношение приложено по преписката с № 475/25.06.2010 г. с което да бъде преназначена от длъжност „главен експерт“ в СП „Инспекторат“ на длъжност „експерт“ в сектор „Вътрешни парични преводи“ на отдел „КППЛ“ в ЦУ на [фирма] с промяна на основното месечно възнаграждение от 601 лв. на 650 лв., което тя е отказала да подпише .

По отношение на заявения признак „възраст“ от страна на жалбоподателката, съставът е приел, че и това твърдение е останало недоказан в производството.

При така установените факти и след извършена служебна проверка за законосъобразността на административния акт по реда на чл. 168, ал. 1 от АПК вр. с чл.146 от АПК, съдът извежда следните правни изводи по съществуто на спора:

Административният акт, постановен в специалното производство пред КЗД по жалбата на Е. Й. Б. с твърдения за дискриминация е издаден от компетентен орган, в рамките на предоставените му правомощия съгласно чл.47 от ЗЗДискр. В съответствие с чл.48, ал.1 и ал.2 вр. с чл.54 от с.з., решаващият състав на КЗД е определен с разпореждане на председателя на Комисията. Актът е постановен в предписаната от закона форма и при спазване на административно-производствените правила.

Видно от данните по делото, органът е извършил пълно, обективно и 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 - страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, следва да 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 решението са изложени обстойни мотиви, 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 задълбочено обясненията и възраженията на страните, като е развила доводи защо ги кредитира или не. С оглед изложеното съдът счита, че Комисията е изпълнила регламентираната в специалния закон процедура, както и общите административно-производствени правила в АПК и субсидиарно приложимия ГПК, като е осигурила в пълна степен правото на защита на страните.

Относно оплакванията в жалбите за нарушение на материалния закон:

Чл. 4, ал. 1 и чл. 5 и чл. 6 от ЗЗДискр.

Законът за защита от дискриминация цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

Пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основа на признаците по ал. 1, включваща гражданство, народност, етническа принадлежност, увреждане, пол, раса, социално и обществено положение и др. отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

Тормозът се определя от закона като нежелано поведение основа на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., 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, по аргумент от §1, т.1 ДР на ЗЗДискр.

Преди всичко обаче, както бе посочено, за да е съставомерно деянието, неравното третиране следва да е обвързано или обусловено от защитен законов признак.

Съдът намира, че по делото не са представени доказателства, обосноваващи основателността на оплакванията на Б. за наличието на по-неблагоприятното третиране на основата на признаците „пол“, „възраст“ и „увреждане“. Ето защо, при анализа на вече събраните доказателства, настоящата инстанция счита, че изводите на административния орган в оспореното решение са правилни и законосъобразни, предвид действащата материалноправната уредба.

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. 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 определени лица в конкретен случай, а е необходимо да се докаже още, че това третиране е извършено по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение, в случая третиране, и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в признак по цитирания чл. 4 от закона. Изложеното налага извода, че конкретните действия, разследвани от Комисията, за които се твърди, че имат дискриминационен характер, трябва да се основават единствено на посочените признаци по отношение на засегнатото лице.

Различното третиране на физическите лица не се смята за проява на дискриминация, ако са налице основанията за това по чл. 7 от ЗЗДискр. Законът поставя като изрично условие различното третиране на основата на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗД, да е обективно оправдано за постигането на законна цел и да не надвишава необходимото./ Решение N 10594/ 19.07.2012г. по адм.д. N 16436/ 2010г./ Безспорно, една от основните сфери, регламентирани във визираните изключения е във връзка с

упражняването на правото на труд.

Установените фактически обстоятелства не дават основание да се приеме, че Б. е третирана по-неблагоприятно въз основа на някой от защитените от закона признаци.

Не е спорно, че жалбоподателката работи в „Български пощи“ ЕАД съгласно приложен трудов договор, от 15.10.1988 г., както и че до 10.10.2010 г. тя е заемала експертна длъжност (Главен експерт) в Специализирано поделение „Инспекторат“.

С Решение на Съвета на директорите на [фирма]. протокол № 3, т.3 от 27.01.2012 г., Протокол № ПД-39/29.03.2010 г. на Министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията и Заповед № РД - 06-101/24.06.2010 г. на Главния изпълнителен директор на [фирма] е разпоредена трансформация на Специализирано поделение на [фирма] „Инспекторат“ /СП „Инспекторат“/ в отдел „Контрол на паричните преводи и ликвидност“ /отдел „КППЛ“/ към дирекция „Финанси, икономика и управление на собствеността“ в ЦУ на [фирма].

В изпълнение на горесцитираните разпореждания, служителите на щатни длъжности в отдел СП „Инспекторат“ включително и жалбоподателката са били преназначени на други длъжности, съгласно утвърдената нова структура на отдел „КППЛ“. Както на всички останали служители също и на жалбоподателката ѝ е било предложено Допълнително споразумение за изменение на трудовото правоотношение № 475/25.06.2010г., с което да бъде преназначена от длъжността „главен експерт“ в СП „Инспекторат“ на длъжност „експерт“ в сектор „Вътрешни паречни преводи“ на отдел „КППЛ“ в ЦУ на [фирма] с промяна на основното месечно трудово възнаграждение от 601 лв. на 650 лв.Промяната на длъжността се е наложила тъй като след 01.06.2010 г. длъжност „Главен експерт“ в отдел „Рекламации“, Специализирано поделение „Инспекторат“ не съществува. Тази трансформация е направена във връзка с реструктурирането на Дружеството с горесцитираното Решение на Съвета на директорите на [фирма].

От представеното по преписката копие от Допълнително споразумение за изменение на трудовото правоотношение на жалбоподателката относно структурните промени е видно, че същата не го е подписала.

Следователно, Комисията е извела правилен извод, че не е налице различно третиране във връзка с направените оплаквания от жалбоподателката за промяна на длъжността ѝ - от „главен експерт“ на „експерт“, че понижаване в длъжност е имало и по отношение на други служители в ответното дружество, което е било извършено при реструктурирането на [фирма], съгласно представените от ответната страна допълнителни споразумения, сключени с други служители е видно, че жалбоподателката не е единственият служител на който е била променена длъжността.

Съдът напълно възприема изведените от административния орган изводи във връзка със заявеното твърдение за дискриминация по признак „пол“, извършена от ответната страна Д., че това твърдение е останало недоказано в производството. От събраните доказателства, не се установява, Д. да е извършвала подбор и да е назначавала служители само от мъжки пол в сектор „Жалби и рекламации“ в направление „Вътрешен контрол“ към ЦУ на [фирма]. Видно от приложената справка в сектора са назначени пет служители от женски пол и двама от мъжки.

Правилно и след обстоен анализ на данните по преписката, КЗД е обосновала правлен

извод, че във връзка със заявената дискриминация от страна на жалбоподателката, проявена по отношение на нея в сравнение с посочените двама нейни колеги Р. Н. К. и К. М. К. допусната при преструктурирането на [фирма], в следствие на променената ѝ длъжност от „главен експерт“ на „експерт“, не се установява нарушение на Закона за защита от дискриминация, поради обстоятелството, че липсва основанийето за сравнение между жалбоподателката и посочените две лица.

Сравнявайки професионалният стаж и придобитото образование на сочените от жалбоподателката лица, намиращи се според нея в сходно положение, съставът правилно е приел, че и двамата посочени служители са заемали различни от нейната длъжности и имат различни образователни квалификации, както и различен професионален стаж, в сравнение с нея. Посочените лица са били на ръководни длъжности за разлика от жалбоподателката, която е била главен експерт.

Друг е въпросът, че дали правилно е извършен подборът на кадри и доколко това е сторено в съответствие с изискванията на закона е регламентирано в КТ и съдът намира, че този спор следва да бъде решен в друго производство, тъй като се отнася до трудово-правни отношения.

От приложените доказателства по преписката се установява, че съгласно Експертно Решение № 0888/03.07.2008 г., издадено то НЕЛК по сърдечно-съдови болести на жалбоподателката е определена водеща диагноза Хипертонично болест на сърцето и 92% трайно намалена работоспособност без чужда помощ . Определена ѝ е инвалидност три години от 03.07.2008 г. до 01.11.2010 г. с определени противопоказания при работа . При извършените структурни промени в ответното дружество, на жалбоподателката е предложена длъжност „експерт“ в отдел „КППЛ“ при ЦУ НА „Български пощи“, т.е. работодателят се е съобразил с т. 17 от Производствена характеристика към Експертно решение № 2469/29.10.2010 г., поради което **не е налице нарушение на ЗЗДискр. по признак „увреждане“**.

Напълно основателно, искането, направено от жалбоподателката за представяне на трудовите досиета на група служители в [фирма] е оставено без уважение, поради което с този отказ не е допуснато съществено процесуално нарушение. Това е така, тъй като исканите досиета не са неотнормими към предмета на спора. Касае се за служители, които на са в сравнимо сходно положение с жалбоподателката и не могат да изяснят предмета на преписката. Освен това подателката на жалбата изрично в заседание е посочила конкретно двамата свои колеги, с които счита, че следва да бъде сравнявана, поради което съставът счита, че не следва да ги разглежда като относимо доказателство с оглед изясняване на спора.

По отношение на допълнително заявеното от жалбоподателката като нарушение на чл.38 и чл.39 от Закона за защита от дискриминация през месеците ноември и декември 2009 год.. извършено от ответната страна Д., следва да се отбележи, че тези оплакванията не кореспондират с основните твърдения за извършена дискриминация от страна на жалбоподателката, **които са по същество при упражняване правото на труд и не са относими към предмета на настоящата преписката, освен това остават недоказани от нейна страна на основание чл. 9 от ЗЗДискр.**

По изложените мотиви, настоящият съдебен състав намира, че така подадената жалба е неоснователна и като такава следва да бъде отхвърлена.

Водим от горното и на осн.чл.172, ал.2 от АПК, Административен съд- София град, 31-ви състав

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ като неоснователна жалбата на Е. Й. Б. от [населено място] против решение № 45/12.03.2013г., постановено от 5-членен разширен състав на Комисията за защита от дискриминация по преписка № 40/2011 г.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен административен съд с касационна жалба, подадена в 14-дневен срок от съобщаването му на страните чрез връчване на преписи.

СЪДИЯ :