

РЕШЕНИЕ

№ 3422

гр. София, 20.05.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 31 състав,
в публично заседание на 15.04.2013 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Мария Попова

при участието на секретаря Паола Георгиева, като разгледа дело номер **1677** 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 жалби на Б. Обслужване на клиенти АД, Т. Ж. Д.- мениджър Б. Обслужване на клиенти Б. офис и М. Х. К.- директор на Б. Обслужване на клиенти АД против решение № 285/28.12.2012г., постановено от Комисията за защита от дискриминация (КЗД), Втори специализиран заседателен състав по преписка № 90/201 г.

С оспореното решение, КЗД е уважила жалбата на Ю. Л. И. и е приела за установено, че спрямо нея е извършена пряка дискриминация поради положението ѝ на майка на малко дете по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. от страна на Б. Обслужване на клиенти АД. На осн.чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. е наложена глоба в размер на 1000лв. на М. Х. К.- директор на Б. Обслужване на клиенти. Със същото решение, е установено, че спрямо Ю. Л. И. е извършена пряка дискриминация поради положението ѝ на майка на малко дете по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. поради положението ѝ на майка на малко дете от нейния пряк ръководител Т. Ж. Д.- мениджър в Централизиран съпорт офис на Б. Обслужване на клиенти АД, като на осн.чл.78, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. ѝ е наложена глоба в размер на 300лв. На осн.чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр., на М. Х. К.- директор на Б. Обслужване на клиенти АД е предписано да предприеме действия за преустановяване на нарушенията на чл.15, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр. по отношение на И., като са посочени конкретни действия, които следва да бъдат предприети.

В жалбите са изложени подробни съображения за незаконосъобразност на оспореното

решение, които по съществото си са идентични и 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 КЗД се е произнесла по въпрос, по който не е била сезирана, тъй като претенциите на И. касаят актуализиране на трудовото ѝ възнаграждение, а не липсата на обучение. Иската се отменя на оспореното решение.

В с.з., жалбоподателите се явяват лично и с упълномощени адвокати, за Б. Обслужване на клиенти АД юрк. И., които поддържат жалбите по изложените в тях доводи.

Ответникът - Комисията за защита от дискриминация (КЗД (Комисията), не изпраща представител и не изразява становище по жалбите.

Заинтересованата страна Ю. Л. И. се явява и изразява становище за неоснователност на жалбите.

Административен съд- София град, в настоящия си състав, намира, че жалбите са подадени в законоустановения срок и от надлежни страни, поради което са процесуално допустими.

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

Производството пред КЗД е образувано с Разпореждане N 240/ 03.05.2010г. на Председателя на КЗД по жалба, заведена с вх.N 44-00-1437/ 27.04.2010г., подадена от Ю. Л. И. срещу Б. Обслужване на клиенти АД. съдържаща оплаквания за извършена дискриминация по признак „лично положение”.

Съставът е приел жалбата за редовна и допустима съгл.чл.50 и чл.51 от ЗЗДискр. и предвид липсата на отрицателни процесуални предпоставки по чл.52 от ЗЗДискр. е провел производство по реда на Глава IV-та, раздел I от закона.

Комисията е сезирана да се произнесе по конкретно описани в жалбата факти, квалифицирани от И. като неравно третиране на лична основа, дължащо се на целенасочено негативно отношение към нея. Предвид изложеното пред КЗД, дискриминационното отношение е изразено в следното:

Нарушаване принципа на равно третиране при упражняване правото на труд на Ю. И. чрез определяне на по-ниско възнаграждение в сравнение с други служители, заемащи аналогичната длъжност „сътрудник" в Б. Обслужване на клиенти АД.

Съгласно трудов договор № 306/15.09.2005г., жалбоподателката е назначена в [фирма] на длъжността „сътрудник работа с клиенти" при базова заплата 550,00 лв. еднократно всеки месец и основно месечно възнаграждение 440,00 лв. Според трудовия договор, работодателят има право по своя преценка да изплаща ежемесечно възнаграждение, чиито размер сумарно на посочените основно месечно възнаграждение и допълнително възнаграждение за трудов стаж 1 % за всяка година, не може да бъде по-малък от размера на базовата работна заплата от 550 лева.

Претенцията си Ю. Л. И. обосновава с фактически твърдения, че 3 месеца след излизането ѝ в отпуск по майчинство през месец март 2008г. са повишени заплатите на служители, заемащи аналогична на нейната длъжност, включително на тези, които са назначени след нея. Трудовото ѝ възнаграждение не е променяно дори след завръщането ѝ на работа през март 2010г. и към момента на подаване на жалбата в КЗД, тя получава възнаграждение, каквото е получавала към момента на майчинството.

По време на майчинството жалбоподателката е уведомена писмено, че има нов

работодател , тъй като от 01.08.2008г. Б. - М. Е. се влива в Б. „Обслужване на клиенти", като трудовото ѝ правоотношение се запазва, не се променят заеманата от нея длъжност, брутното ѝ трудово възнаграждение, размера на платения годишен отпуск, т.е. основните елементи на трудовото ѝ правоотношение остават без промяна след месец август 2008г. През месец септември 2009г. жалбоподателката се завръща на работа и сключва допълнително споразумение на 09.09.2009г. , с което ѝ се променя базовата месечна работна заплата на 650,00лв.

Въз основа на данните по преписката, касаещи размера на трудовото възнаграждение на Ю. И., изплащано от работодателя „Б. Обслужване на клиенти" съставът е направил фактическия извод, че не следва да се кредитира нейното твърдение, че към момента на завеждане на жалбата в КЗД получава възнаграждение, каквото е получавала към момента на майчинството.

Ю. И. сочи още, че след завръщането ѝ от отпуск на 1 март 2010г. започват проблемите на работното ѝ място, които свързва с прякия си ръководител Т. Д. (старши мениджър). На 12 април 2010г. получава първата заплата след майчинство и установява, че възнаграждението ѝ не е индексирало. Провежда поредица от разговори - с прекия си ръководител и с ръководител „ЧР". Последният посочва, че тя не фигурира в списъка, подаден от Д. за увеличение на заплатите и нищо не може да се направи, още повече, че липсва и в списъка, изготвен по разпореждане на Г. Г. през 2008г. за увеличаване на заплатите на служителите на една и съща длъжност с над определено прослужено време.

Следва и писмено запитване до висш мениджър за неиндексираното ѝ възнаграждение след майчинство, в което за сравняване размерите на нейното възнаграждение с други такива посочва поименно три служителки, и трите постъпили във В. след нея през 2007г. и изтъква, че техните заплати са повишавани.

Жалбоподателката намира за израз на дискриминация по - ниският таван на нейната заплата в сравнение с тавана на заплатите както на посочените, така и на още трима служители- сътрудници в Централизиран С. Офис.

Представени са поисканите от Б. АД списъци със служителите, предложени за промяна на възнагражденията от дирекция „Обслужване на клиенти" както следва: 1. за периода от юни 2008г., 2. за периода 1.10 - 31.12.2009г.; 3. за периода 1.11.2009 -31.01.2010г.;4. за периода 1.12 - 28.02.2010г.; 5. за периода 1.03. - 31.03.2010г. /към вх.№16-20-357/08.06.2010г./ В справките с предложени за промяна възнагражденията /записано в справките като „заплата⁷" / на служители в Дирекция „Обслужване на клиенти" Б. АД не фигурира името на Ю. И., т.е. тя не е предлагана за промяна на заплатата ѝ през посочените периоди.

Данните по преписката сочат, че в периода октомври 2008 - октомври 2009г. базовите заплати на посочените „сътрудници" - обслужване на клиенти в Б. „Обслужване на клиенти" нарастват, превишавайки базовата заплата на жалбоподателката с около 200 лева.

Според Корпоративна процедура за промяна на възнаграждението и стимулиране на служителите в Дирекция „Обслужване на клиенти" С. С. С. и П., на база представяне /в сила от 01.04.2010г./, схемата за промяна на възнаграждението и стимулиране на служителите се основава на оценка на представянето според постигнати цели за ефективност при обслужване на клиенти и/или обработка на клиентски документи Процедурата предвижда възможност за промяна на възнаграждението на всеки 9 месеца, съобразно получената оценка на представянето за предходните три месеца.

Допълнителен стимул /бонус/ към възнаграждението се получава според получената оценка на представянето за предходните три месеца. Също според корпоративната процедура, оценката на представянето се състои от три части: А) групови цели, Б) индивидуални цели. В) ключови компетентности.

Анализирайки корпоративната процедура за оценка и промяна на възнаграждението на служителите в дирекция „Обслужване на клиенти“ и в частност критериите за оценка на индивидуалното им представяне при изпълнение на техни основни функции, съставът е извел извода, че индивидуалните им компетентности и качество на обслужване на клиентите, както и ефективност при обслужването е в пряка зависимост от квалификационно обучение на служителя и въвеждане в променящите се процедури при обслужването на клиентите, което следва да бъде организирано от работодателя за всички служители, така че при равни условия и възможности да повишават своята професионална квалификация в съответствие с матрицата на компетентност.

В хода на производството Ю. И. прави допълнително оплакване, че след завеждане на жалбата ѝ в КЗД отношението на служителите към нея се е променило. Сочи, че в определения от КЗД срок за помирение - от първото открито заседание по преписката до 3.12.2010г. ответната страна не ѝ е предложила споразумение по решение на мениджърския екип. (вх. № 44-00-85/12.01.2011г.).

Ответникът е извел изводи, че видно от датата на връчване и съдържанието на длъжностната ѝ характеристика се налага извода, че в периода 24.04.2009г. до 09.09.2009г., когато Ю. И. сключва допълнително споразумение към трудовия си договор, Т. Д. участва в процеса на формиране на възнагражденията на подчинените ѝ сътрудници от Централен съпорт офис, респективно на възнаграждението на жалбоподателката, като не ѝ е съдействала за осъществяване на контакт с по-висшестоящи служители във връзка с актуализиране на възнаграждението ѝ, както е съдействала на други служители по същия въпрос.

На Ю. И. е формирана базова заплата в размер от 650

лева и нейната претенция е, че в сравнение с останалите базовата ѝ заплата е като на новоназначен служител.

При така установените факти, пряко свързани с основните елементи от трудовото правоотношение на жалбоподателката, респективно е размера на изплащаното ѝ от работодателя възнаграждение, съставът е посочил, че след двегодишния отпуск поради майчинство, не е предоставена на жалбоподателката възможност да се изравни в професионалните възможности за работа с останалите служители от Централен съпорт офис чрез адекватно въвеждане и обучаване в работа при значителните технологични промени на работното ѝ място от времето, преди да стане майка. В открито заседание от 12.04.2011г. ответната страна излага, че при продължително отсъствие на служителите им се осигурява „освежаващо обучение“ за да могат да получат актуална информация за работата с различните софтуери, процедури, които са се променили в тяхно отсъствие и други съществени изменения“.

Системата на оценяване на служителите се състои от три компонента: групово представяне, индивидуално представяне и мониторинг.

За да бъде подложен служителя на цялостно оценяване (мониторинг и тест), той трябва да има поне 15 отработени дни в месеца. Ю. И. не отрича, че е ползвала отпуски, когато детето ѝ боледува, но поставя въпроса, че е оценявана в месец, в

който е отсъствала повече от 15 дена от работа, докато не е оценявана индивидуално през месеци, в които е присъствала 15 дена на работа, (стр. 26- 27 от протокол от 8.06.2011г.) Специфичните обстоятелства в работата на отдела предполагат, че при дългосрочно отсъствие на служителя, какъвто е случаят с жалбоподателката, след завръщането му на работа няма да разполага с тази абсолютно необходима информация за се справя добре с работните системи. В тази връзка, съставът е приел, че проведеното на И. обучение след дълготраен отпуск по майчинство е крайно недостатъчно, както за най-общо запознаване с тях, така и за достигане на качествено ниво на работа, което да отговаря на изискванията на компанията за добро представяне и професионално израстване в длъжност. Съгласно представен Протокол от Б. [фирма], на 29.03.201г. е проведена среща между Ю. Л. И. Т. Ж. Д. и процесуалният ѝ представител адв. А. и Б. [фирма], представлявано от юрисконсулт С.. Целта на срещата е да се уредят отношенията между страните, но не се е стигнало до споразумение между страните и производството пред КЗД е продължило.

Предвид доказателствените правила относно дискриминацията, съставът е приел, че отстоявайки правото си на равно третиране по отношение на условията за професионално развитие и квалификация при упражняване правото на труд с другите сътрудници в структурното звено на Б. АД, Ю. И. има правото да бъде общо запозната и специализирано обучена за работа с новите технологични промени, а работодателят е бил длъжен да осигури такава квалификация след дългосрочен отпуск, в изпълнение на основно задължение на работодателя, произтичащо от нормата на чл. 15, ал.1 във вр. с ал.2 от Закон за защита от дискриминация.

Въз основа на събраните доказателства и чл.13 от ЗЗДискр., съставът на КЗД е извел извод, че Б. [фирма], представлявано от М. Х. К. - директор, в качеството на работодател е длъжен да осигури на Ю. И. еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от закона. Иманентна част от условията на труд, които работодателят е длъжен за осигури на служителите са еднаквите възможности за професионално развитие и за повишаване на професионалната квалификацията, така както е разписано в императивната норма на чл.13, ал.1 от ЗЗДискр. Систематично и логически тази норма е свързана с нормата на чл. 14, ал. 1 от закона, която императивно задължава работодателя да осигури равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд на служителите си. Безспорно установено от фактическа страна е, че ответникът Б. „Обслужване на клиенти“ е определил различни базови заплати на служителите, заемащи еднаквата със жалбоподателката длъжност „сътрудник“, видно от техните трудови договори и посочени за сравнение от Ю. И. в първоначалната ѝ жалба до КЗД, докато заплащането на Ю. И. към момента на производството пред КЗД е в размер на 650лв. базова месечна заплата, допълнително възнаграждение за индивидуално участие, изплащани по преценка на работодателя в размер на 170.02лв. и 13.98 лв. за придобит трудов стаж и професионален опит.

Като е развил съображения, че положението на майка и свързаните с него родителски грижи за отглеждане дете до 2 годишна възраст, предопределящи необходимостта от отпуск по майчинство не оправдават работодателя за неравнопоставените условия, при които жалбоподателката се завръща на работа след две години за да упражнява правото си на труд, съставът е приел, че ако Ю. И. не бе отсъствала от работа поради майчинството, щеше да познава цялата нова информация за работа с настъпилите технологични промени (нови работни системи и продукти, въведени в Централен съпорт офис на „Б. Обслужване на клиенти“) и не би имала нуждата от специализирано

обучение за работа с тях. Тези хипотези са предвидени от законодателя чрез въздигането им в законова норма чл.15, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр. В конкретния случай, след като не ѝ е осигурено подобаващо обучение, жалбоподателите са нарушили въведения в ал.1 принцип за равенство във възможностите на всички наети от работодателя работници и служители за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация.

Противно на разписаното в закона, след завръщане на работа на Ю. И. след майчинство не ѝ е предоставена възможност да изравни квалификацията си с останалите колеги чрез специализирано обучение, за каквото не може да се приеме най-общо проведеното 7-дневно такова.

При така изяснената претенция на Ю. Л. И. от фактическа страна съставът я е приел за основателна и доказана, като не е кредитирал доводите на ответните страни М. К.-директор на Б. [фирма] и Т. Д., изложени в писмена защита вх. № 16-20-65/23.06.2011г. и становище вх. № 30-20-195/24.06.2011г., като в мотивите на решението са изложени конкретни доводи за тяхната неоснователност.

Съставът е посочил, че липсата на адекватно квалификационно обучение, което дава негативно отражение върху крайното възнаграждение на Ю. И. е проява на неравностойно или различно третиране основано на една от характеристиките, посочени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., в случая такава характеристика е положението на И. на майка на малко дете, за чието отглеждане е ползвала регламентираният отпуск за раждане, майчинство и отглеждане на дете до 2 годишна възраст като основание за дългосрочно отсъствие от работа.

Именно с оглед това нейно специфично положение, работодателят на Ю. И. Б. [фирма], чиято работодателска власт се упражнява от директорът М. Х. К. е бил длъжен да ѝ осигури възможност да бъде обучена да работи с всички системи като технологични нововъведения, т.е. равни възможности за професионално обучение и квалификация и като не е сторил това е извършил пряка дискриминация по смисъла на чл.4 ал.2 от Закон за защита дискриминация.

На основание чл. 78, ал. 1 от Закон за защита от дискриминация, КЗД е наложила глоба в размер от 1000 лева /хиляда лева/ на М. Х. К.. директор на Б. [фирма] за извършена пряка дискриминация по см. на чл. 4. ал. 2 от ЗЗДискр. и нарушаване на нормите на чл.15, ал.1 и 2 от закона спрямо Ю. Л. И..

КЗД е приела за установено, че спрямо Ю. Л. И. е извършена пряка дискриминация по смисъла на чл.4 ал.2 от Закон за защита дискриминация поради положението ѝ на майка на малко дете от нейният пряк ръководител Т. Д., изпълняваща длъжността „старши мениджър" в Централизиран спорт офис на Б.. Обслужване на клиенти АД, като не ѝ е предложила да премине адекватно по съдържание и време квалификационно обучение. По този начин я е лишила от възможността да се конкурира с останалите си колеги по ключови компетентности за длъжността „сътрудник"¹ по обслужване на клиенти на Б. АД, както и от възможността за увеличаване на индивидуалното ѝ трудово възнаграждение, състоящо се от базова заплата, включваща основно месечно възнаграждение, допълнително възнаграждение за трудов стаж и придобит опит и допълнително възнаграждение за индивидуално участие, както и от допълнително материално стимулиране чрез корпоративната бонусна система за добро индивидуално представяне при обслужване на клиентите на Б. АД, чрез което да допринесе за положителния резултат от работата на екипа, към който принадлежи.

На основание чл. 78, ал. 1 от Закон за защита от дискриминация КЗД е наложила глоба в размер от 300 лева /триста лева/ на Т. Д., „старши мениджъри в Б. [фирма], за извършена пряка дискриминация по см. на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. и за установени нарушения на нормите на чл.15, ал.1 и 2 от закона спрямо Ю. Л. И..

На основание чл.76, ал.1, т. 1 от Закон за защита от дискриминация ПРЕДПИСВА на М. Х. К., директор на Б. [фирма] да предприеме действия за преустановяване на нарушенията на чл.15, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр. по отношение на Ю. Л. И. до изравняване на професионалния ѝ опит и познания по ключови компетентности с останалите служители на длъжността „сътрудник“ чрез осигуряване на адекватно по съдържание и време квалификационно обучение по нововъдени технологични работни системи, с което да ѝ се осигурят равни възможности за професионално израстване в длъжност и да е конкурентна при индивидуалното оценяване на постигнатите резултати от нейното представяне на работното място и демонстрирани компетентности, както и за да има равни с останалите служители възможности за допълнително материално стимулирана чрез бонусната система на компанията.

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 съществото на спора:

Административният акт, постановен в специалното производство пред КЗД по жалбата на Ю. Л. И. срещу Б. Обслужване на клиенти АД 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:

Като основание за издаване на обжалваното решение, КЗД е посочила чл. 4, ал.2 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 Б. 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.

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 заключението на Комисията за защита от дискриминация под формата на по-неблагоприятното третиране на Ю. Л. И. поради положението ѝ на майка на малко дете. Нещо повече, при анализа на вече събраните доказателства, настоящата инстанция счита, че изводите на административния орган в оспореното решение освен недоказани, са и незаконосъобразни, 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 посочения признак на засегнатите лица.

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 И. е третирана по-неблагоприятно въз основа на някой от защитените от закона признаци. Липсват каквито и да било доказателства за наличието на връзка между неосигуряването на обучение и положението на г-жа И. на майка на малко дете, т.е. по никакъв начин не е доказано, тази ситуация да е провокирана от това нейно качество. С други думи, наличието на негативни отношения и факта, че служителката е работела в неблагоприятна среда не са спорни, но очевидно става дума за наслагвани във времето враждебни отношения, а не възникнали такива поради това, че И. е майка на малко дете и е ползвала отпуск по майчинство.

Същевременно липсват данни, а не се и твърди да са провеждани някакви обучения, в които И. да е била лишена от възможност да участва поради необходимостта да се грижи за детето си, а още по-малко по тази причина да ѝ е отказвано обучение. Липсват данни и в насока, че на други служители, намиращи се в сходно положение, за процесния период е осигурено по-продължително или различно обучение и това

неблагоприятно за лицето положение да е именно във връзка с положението ѝ на майка на малко дете.

Извън горното, не е достатъчно, конкретните действия, за които се твърди, че имат дискриминационен характер да се основават на защитения признак "майка на малко дете", а е необходимо да е налице пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и майчинството на И.. Това е така, тъй като за да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална норма. По отношение наличието на такава връзка между неосигуряването на професионално обучение и квалификация и отпуски поради майчинство също липсват каквито и да било доказателства. Само защитения признак "майчинство" на засегнатото лице не е достатъчно основание, за да се приеме, че е осъществен фактическия състав на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр., респ., за да се приеме, че по отношение на лицето е осъществена пряка дискриминация.

Съгласно чл.15, ал.2 от ЗЗДискр., след завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена технологична промяна на лицето по чл. 13, ал. 3 се осигурява обучение за придобиване на съответна на промените професионална квалификация. Такова обучение на лицето в конкретния случай е осигурено.

Според информацията, съдържаща се в служебна бележка изх. №16-20-55/12.04.2011г., Ю. И. е обучавана между 27 и 28.04.2010г. 2 дена да работи със „система за обслужване на клиенти“, включваща 5 броя отделни системи: „създаване на клиент“, „управление на месечен абонамент“, „промяна на услуги и клиентски данни“, „активиране и деактивиране на допълнителни услуги и отстъпки“, „създаване на заявки за насочване към други отдели“ и между 29.04. и 3.05.2010г. 5 -дневно обучение по „продукти и услуги“, „Б.“ и „процедури за домашни клиенти на фиксираната мрежа“, в което влизат 6 броя модули: „гласови услуги“, допълнителни услуги“, „V. N. - представяне на продукта и допълнителни пакети към него“, „тарифи за домашни клиенти“, „Б.“, „процедури“.

От събраните в хода на производството писмени и гласни доказателства се установява, че Вътрешните правила на работодателя по т.3 от раздел I и т.нар. Корпоративна процедура за промяна на възнаграждението и стимулиране на служителите на база тяхното представяне, са еднакви за всички служители, т.е., както за тези, заемащи същата длъжност като И., така и за тези, заемащи сходни длъжности. Не е спорно, че лицето през целия процесен период е оценявано именно по тези правила. Съгл. т.13, раздел V от Корпоративната процедура, служителите в продължителен отпуск подлежат на оценка, финансови стимули и промяна на базовото възнаграждение при отработени пълни три месеца от датата на завръщането им, независимо от прослуженото време. Смисълът на това правило не може да се тълкува разширително, в смисъл, че работодателят е длъжен да осигури обучение, а още по-малко специализирано и продължително такова. По преписката липсват данни при оценяването на Ю. И., започнало през м.май 2010г., същата да е поставена в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица на база защитения признак "майчинство".

На следващо място, както в първоначалната жалба, така и в допълнението към нея и в представеното по-късно становище, оплакванията на Ю. И. не касаят неравното ѝ третиране относно професионалното ѝ обучение и квалификация, нито относно

допуснати нарушения по чл.15, ал.1 и 2 от ЗЗДискр.

Всички доказателства, изискани и представени от жалбоподателите в хода на проведеното административно производство са относно трудовото възнаграждение на И. и относно оценяването ѝ през процесния период, но не и касещи професионалното ѝ обучение и квалификация. В тази връзка следва да се посочи, че самата И. не е твърдяла и не е ангажирала доказателства за нарушение на разпоредбата на чл.15, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр., респ. за неравно третиране в тази насока. Ето защо, основателни са възраженията на жалбоподателите за допуснати нарушения от страна на КЗД, както на разпоредбите на чл.9, ал.2, ал.3 и ал.4 и чл.8, ал.1 от АПК, така и на редица разпоредби от Правилата за производство пред КЗД, приети с решение от 11.10.2005г. В преобладаваща си част, мотивите на оспореното решение представляват излагане на абстрактни съображения за балансирането на отношения работодател-служител, необходимостта от недопускане на превратно упражняване на власт, защитата на правото на труд съгласно конституцията на Р.Б. и Х. на основните права и човешки свободи и константната практиката на ЕС. Направена е компилация от различни законови понятия и в заключение е прието, че е извършена пряка дискриминация на осн.защитен признак „ майчинство”, но съдът намира, че мотивите на КЗД са хаотични, неиздържани, необосновани и на места противоречиви.

Не всяко решение и не всеки акт на работодателя при и по повод съществуващо служебно правоотношение е акт на дискриминация. В случая не се доказва служителката да е третирана по-неблагоприятно в сравнение с други служители в сходна ситуация поради положението ѝ на майка на малко дете, поради което съдът намира, че не е осъществен фактическия състав, визиран в чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. Установените по делото актове и действия на ответниците в производството пред КЗД не са проява на пряка дискриминация поради липса на съзнателен диференциран подход или неравно третиране предвид липсата на доказателства тези действия да са продиктувани от конкретно качество на лицето.

Доказателствата по делото в тяхната съвкупност водят до извода за липса на действия, основани на признака „ майчинство”. Фактите по делото говорят за съществуващо напрежение между страните и налична неблагоприятна работна атмосфера, което обаче не може да обоснове същностен за личността на И. белег, който я отличава от останалите служители и който би могъл да има съдържание на защитения признак „ майчинство”.

С оглед незаконосъобразността на извода за наличие на нарушения по ЗЗДискр, неправилно КЗД е наложила глоба на жалбоподателите и е дала предписание по реда и на осн.чл.47 от закона.

По изложените мотиви, настоящият съдебен състав намира, че така подадените жалба са основателни и оспореното решение следва да бъде отменено като незаконосъобразно.

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

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ като незаконосъобразно решение № 285/28.12.2012г., постановено от Комисията за защита от дискриминация, Втори специализиран заседателен състав по преписка № 90/201 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 :