

# РЕШЕНИЕ

№ 14184

гр. София, 14.04.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 83 състав, в публично заседание на 30.03.2026 г. в следния състав:**

**СЪДИЯ: Теодора Милева**

при участието на секретаря Мариана Велева, като разгледа дело номер **1907** по описа за **2026** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145 и следващи от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/.

Образувано е по жалба на „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А. /клон България/“ клон на чуждестранен търговец, със седалище и адрес на управление в [населено място], [улица], [жилищен адрес] представлявано от управителя А. ван Л., чрез пълномощник Е. М. срещу Решение №345/14.11.2025 г. на Комисията за защита от дискриминация, в частта, в която Комисията е установила, че „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А. /клон България/“ К. е извършил дискриминация по признак „възраст“, по смисъла на чл.4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр./, както и че е извършил нарушение на чл.14, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр., по отношение на З. Й. – Ди К. и е наложила имуществени санкции, на основание чл.80, ал.2 от ЗЗДискр., в размер на 500 лева и 1000 лева.

С жалбата се твърди, че решението е неправилно, незаконосъобразно и необосновано. Според жалбоподателя Комисията незаконосъобразно се е произнесла в решението за нарушение на чл.14, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр., въпреки че в жалбата на З. Й. – Ди К. не е сочено нарушение на тази разпоредба, нито е отправено искане Комисията да се произнесе, дали такова нарушение е налице. Жалбоподателят твърди, че стартовите възнаграждения, получавани от служителите, заемащи същата длъжност като Й., са били в равен размер с този, получаван от нея първоначално. Сочи се, че резултатите от работата на З. Й. – Ди К. са били по ниски от средните за екипа, като в противоречие с представените по делото доказателства КЗД е приела, че нейният труд е еднакъв с този на другите служители. Относно твърдяното игнориране на кандидатурата ѝ жалбоподателят

сочи, че не е било задължително да бъде разгледана всяка кандидатура, съответно да бъде отговорено на всяка кандидатура и/или да бъдат поканени на разговор всички кандидати, като съответно не може да бъде обосновано дискриминационно отношение по признака „възраст“. Иска се решението да бъде отменено в оспорената част. Претендира се присъждане на разноски.

В съдебно заседание жалбата се поддържа чрез процесуален представител.

Ответникът – Комисия за защита от дискриминация в съдебно заседание чрез процесуален представител оспорва жалбата. Моли да бъде присъдено юрисконсултско възнаграждение.

Заинтересованата страна З. Б. Й. – Ди К., чрез процесуалния представител адв. М. с писмен отговор и в съдебно заседание лично оспорва жалбата. Претендира присъждане на разноски. Представя и допълнителни писмени бележки.

Софийска градска прокуратура не участва в производството.

Съдът, като взе предвид събраните по делото доказателства, приема за установено следното от фактическа страна:

На 08.12.2020 г. с вх. № 44-00-3789 З. Б. Й. – Ди К. е подала в КЗД жалба, с която е посочила, че била служител на компанията „Ей Ай Д. Ю. С. А. клон България“ К. от август 2016 г. до октомври 2019 г. с договор като „Организатор на административни услуги за клиенти с италиански език“. Оплакванията ѝ са, че била третирана различно от останалите, изолирана, обиждана, принудена да върши работа различна от тази по трудовият ѝ договор и принудена да напусне поради възрастта си.

Уточнява, че когато постъпила на работа била току-що навършила 50 години, че има диплома от Св. К. О. по Българска филология и сертификат С2 по италиански език от Университета С. Л. в [населено място], Италия, за най- високото възможно ниво по познаване на езика. Посочва, че постъпила с голямо желание, защото позицията била много интересна, но още от самото начало била третирана зле от колеги, които разговаряли само помежду си и не отговаряли сутрин на поздравя ѝ. След като минала общо обучение, я изпратили в екипа, където трябвало да ѝ покажат системите на компютъра, за да може да започне да работи. Служителката Е. С.-Зачева ѝ казала, че вижда, че Й. нищо не разбира и че щяла да ги пита непрекъснато и да им пречи.

В началото започнала да нанася данни в компютъра, тъй като по време на интервюто М. Лепори ѝ казал, че първите 6 месеца ще прави това, а след това ще мине към администрирането на щети, за което се била кандидатирила. Разбрала, че колегата Е. С., на 23 години взимала с 50 лв. повече от нея. Когато минали първите 6 месеца, започнала да пита дали няма да ѝ дадат друга работа, но М. Лепори казал, че нямало място за администратор в момента.

Описва отношенията си с колегите, като отбелязва, че държанието им, според нейното лично възприятие, е като към второкласен човек. Отбелязва, че понякога се намесвал М., за да ги накара да работят, но ѝ бил казал, че ще я повиши ако започне да работи с по-голяма бързина, като нейния колега О., с 28 години по-млад от нея. Отношението към О. било много различно, давали му разнообразна работа, поощрявали го и го награждавали. Заявява, че ѝ се поставяли изисквания, които не зависели от нейното старание, а от възрастта ѝ.

Разбрала, че по-младите колеги получавали заплата с 50 лева повече, при самото постъпване на работа, независимо че са били без необходимото образование според изискванията, посочени в трудовият договор, а другите ѝ колеги получавали много по-високи заплати. Отбелязва, че платила щетите на клиентите, Г. И., който отговарял за този тип щети не ѝ давал друга работа и по този начин я принуждавал да започне отново да вкарва само информация. Заявява, че на нейно място била повишена по-млада колежка. След като напуснала, на 22.10.2020 г. в сайта Заплата.Бг попаднала на обява точно за нейната бивша позиция, но кандидатурата ѝ била игнорирана. Искането е Комисията да установи налице ли е дискриминация по признак „възраст“, да постанови преустановяване на нарушението до установяването на положението на равно третиране, както и да наложи предвидените от закона санкции или принудителни задължителни предписания.

Производството по преписка №585/2020 г. е образувано с разпореждане №1756/06.01.2021 г. на председателя на Комисията за защита от дискриминация по жалба с вх.№44-00-3789/08.02.2020 г., подадена от З. Б. Й.-Ди К. срещу „Ей Ай Д. Ю. С.А. (клон България).

В преписката се съдържа и допълнение към жалбата вх. №44-00-973 от 23.03.2021 г., в което З. Б. Й. – Ди К. твърди, че през април 2019 г. била подложена на пряка дискриминация. В този период от офиса в М., им предоставили обработката щети, касаещи професионалната отговорност, които до този момент не били компетенция на офиса в С.. Кандидатирила се, тъй като познавала добре характеристиките, тъй като се занимавала с регистрирането точно на този вид щети. Първоначално Р. Т. одобрил кандидатурата ѝ и дори и изпратил материали за подготовка, но когато от офиса в М. изпратили човек, за да проведе подготовката, тя не била включена в групата. Били предпочели по-младата колежка Д. Н., която била отскоро в екипа, не знаела добре езика. Заявява, че разбрала, че няма никакви възможности за кариера във фирмата поради възрастта си.

В допълнение Й. посочва, че фирмата АIG е била закупена от „Асентуре В.“ ЕООД и там работели бившите ѝ колеги. Представя линк към обявата за работа, за позицията на италиански, на която била работила 3 години и снимка, в която в английският текст открито пише на английски, че се насърчават наскоро завършили образование хора. Сочи, че в обявите на български подобно изречение липсва, но и така става ясно, че се предпочитат по-млади кандидати, дори без опит.

Постъпило е становище от „Ей Ай Д. Ю. С. А.“ К., в което се сочи, че Й. е била назначена с трудов договор № 641/17.08.2016 г., в сила от 22.08.2016 г. на длъжност „Организатор административни услуги за клиенти с италиански език“. На 22.08.2019 г. Й. депозирала молба с входящ номер 57/2019 г., с която изразила желание да напусне заеманата от нея длъжност „Организатор административни услуги за клиенти с италиански език“, и с изрична Заповед № 76/2019 г., считано от 07.10.2019 г. трудовото ѝ правоотношение с клон е прекратено. Във връзка с наведените твърдения в жалбата, относно публикуваната от страна на клон обява през м. октомври 2020 г. за същата позиция, която била заемана от Й. и по-конкретно твърдението, че кандидатурата ѝ е била игнорирана, се сочи че З. Й. не е кандидатствала по горесцитираната обява за работа, публикувана в интернет сайта Заплата.бг и в тази връзка не е налице дискриминационно отношение към кандидатурата ѝ за работа в Клона.

С писмо от 22.06.2021 г. на основание чл.56, ал.1, т.1 и 2 от ЗЗДискр е указано на ответната

страна да представи информация и копия от документи.

Представени са: трудов договор № 641/17.08.2016 год., сключен между Клона и З. Й., длъжностна характеристика на заеманата позиция „Организатор административни услуги за клиенти с италиански език I“, справка за приети и отхвърлени уведомления по чл.62, ал.5 от Кодекса на труда, допълнително споразумение № 322/29.03.2019 год. към трудов договор № 641/17.08.2016 год., молба от З. Й. за напускане с вх. № 57/22.08.2019 год., заповед № 76/02.10.2019 г. за прекратяване на трудово правоотношение, справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда, справка за заплатите на служителите, работещи на длъжност „Организатор административни услуги за клиенти с италиански език I“ за периода 2016 год. до 2020 год. включително.

От докладчика на преписката е изготвен доклад-заключение, с който са систематизирани направените в хода на проучването действия и фактичката обстановка. С доклада е предложено насрочването на открито заседание за разглеждане на преписката.

Проведено е открито заседание на Комисията на 19.04.2022 г., за което страните са редовно уведомени. Страните са уведомени за възможността по чл.62 от ЗЗДискр. за започване на помирителна процедура и евентуално постигане на споразумение по предмета на преписката. Комисията е конституирала като ответни страни и лицата Е. С.-М., М. Лепори, Г. Г. И., Д. Н. С., Й. К. Д., Ф. Б. и Р. Т.. Страните са уведомени за възможността да представят становища и доказателства.

Представени са становища от М. Лепори, Й. К. Д., Р. Т., Д. Н. С., Ф. Б., Г. Г. И..

Изготвено е допълнение към доклад-заключение .

С молба от 28.06.2022 г. от „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К. е приложено заверено копие на имейл кореспонденция между Т. А. и З. Й. – Ди К., в периода 10.09.2019 г. до 12.09.2019 г. и Резюме на оценка на работата на Й., извършвана през 2016 г., 2017 г., и 2018 г.

Проведено е открито заседание на Комисията на 28.06.2022 г. на което е докладвана преписката и е даден ход на производството. Разпитани са свидетелите Г. И. и Д. Н..

На 11.10.2022 г. е проведено открито заседание по преписката, в което е разпитан свидетелят Е. С..

На 15.11.2022 г. е проведено открито заседание по преписката, на което същата е обявена за решаване. На страните е даден 14-дневен срок за депозиране на писмени бележки. В срока са постъпили писмени бележки от З. Й. – Ди К., в качеството и на жалбоподател в производството и от ответната страна - „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К..

С Решение №11/17.01.2023 г. КЗД е установила, че „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К. е извършила дискриминация по признак „възраст“ по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателя З. Б. Й.-Ди К.. За установеното нарушение е наложила на основание чл.80 от ЗЗДискр. на „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К., глоба в размер на 500,00 лв. Установено е също, че „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К. е извършила нарушение на чл.14, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателя З. Б. Й.-Ди К., за което е наложила на основание чл.80 от ЗЗДискр. на „Ей Ай Д.

Ю. С.А. /Клон България/" К., представлявано от Т. А. А., глоба в размер на 1000,00 лв.

Решението на комисията е било отменено с влязло в сила решение №4173 от 22.06.2023 г. на АССГ, постановено по адм.д. №1789/2023 г., като преписката е била върната за ново произнасяне от комисията, съгласно указанията на съда.

С Разпореждане №36/25.01.2024 г. на Председател на КЗД е възобновено производството по преписка №585/2020 г. Преписката е разпределена на Пети постоянен заседателен състав.

С Разпореждане №69/02.02.2024 г. е определена С. И. да проучи преписката.

Страните са уведомени за възобновеното производство по преписката.

След възобновяване на преписката по подадената жалба от З. Б. Й. – Ди К. е изискано становище от ответната страна „ЕЙ Д. Ю. С.А. /Клон България/. Представени са допълнителни доказателства на английски език, които в последствие са представени и в превод.

На 15.04.2024 г. е проведено открито заседание.

С Разпореждане №382/28.05.2025 г. са определени нови членове на пети състав, които да разгледат преписката.

На 24.06.2025 г. е проведено ново открито заседание като страни по преписката вече са само З. Б. Й. и „ЕЙ Д. Ю. С.А“ клон България. На страните е даден 14-дневен срок за депозиране на писмени бележки. В срока са постъпили писмени бележки от З. Й. – Ди К., в качеството и на жалбоподател в производството и от ответната страна - „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К..

С Решение №345/14.11.2025 г. КЗД е установила, че „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К. е извършила дискриминация по признак „възраст“ по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателя З. Б. Й.-Ди К.. За установеното нарушение е наложила на основание чл.80, ал.2 от ЗЗДискр. на „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К., имуществена в размер на 500,00 лв. Установено е също, че „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А.“ К. е извършила нарушение на чл.14, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателя З. Б. Й.-Ди К., за което е наложила на основание чл.80, ал.2 от ЗЗДискр. на „ЕЙ АЙ Д. Ю. С.А. /Клон България/" К., представлявано от Т. А. А., имуществени санкция в размер на 1000,00 лв.

Решението е съобщено на страните на 10.12.2025 г. Жалбата е подадена в срок от дружеството на 29.12.2025 г.

С оглед установената фактическа обстановка, настоящият състав приема от правна страна следното:

Жалбата е процесуално допустима. Подадена е от адресат на акта, в законоустановения срок и срещу подлежащ на оспорване акт.

Разгледана по същество жалбата е неоснователна.

Решението е постановено от компетентен орган – Комисията за защита от дискриминация,

специализиран постоянен заседателен състав, конституиран съгласно разпореждане на председателя на КЗД за образуване на преписка и последващо разпределяне на същия състав в изпълнение на нормата на чл.54 от ЗЗДискр.

В хода на административното производство на ответната страна – „ЕЙ АЙ Д. Ю. С.А. клон България“ К. е гарантирано правото да се запознае със събраните по преписката материали на основание чл. 59, ал. 3 от ЗЗДискр, предоставена му е възможност да изложи своите възражения, като и да представи допустими, необходими и относими към спора доказателства. При проведеното проучване съгласно чл. 55 от ЗЗДискр. и при събиране на необходимите и относими доказателства органът е извършил пълно, обективно и всестранно изясняване на релевантните за случая факти в съответствие с разпоредбите на чл. 35 и чл. 36, ал. 1 от АПК. Административният орган е спазил формулираното в чл. 9 от ЗЗДискр. правило за разпределение на доказателствената тежест. Изложеното обуславя извод за липсата на съществени процесуални нарушения при изясняване на обективната истина, съответно спазени са основните принципи на процеса, гарантиращи равенството на страните в производството, тяхното активно участие, вкл. и при събирането на доказателства (чл. 8, чл. 34 и следващите от АПК).

На следващо място, оспореното решение е взето с изискващото се мнозинство по чл. 64 от ЗЗДискр., като то е подписано от всички членовете на състава, без да са налице особени мнения. Спазена е формата и съдържанието, предвидени в разпоредбите на чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр., като са посочени наименованието на органа, фактическите и правните основания за издаването му, разпоредителна част, както и пред кой орган и в какъв срок може да се обжалва. Комисията е обосновала своите изводи въз основа на събраните в хода на производството доказателства, приобщени към административната преписка.

Според настоящия съдебен състав, обжалваното решение е издадено и при правилно приложение на материалния закон. Съдебният контрол за материална законосъобразност на оспореното решение обхваща преценката дали са налице установените от административния орган релевантни юридически факти, изложени като мотиви в акта и доколко същите изпълват състава на посоченото в решението правно основание за издаването му.

В нормата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. се съдържа забрана за всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Съгласно ал. 2 на същата норма пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Чл.4, ал. 3 от ЗЗДискр. дефинира, че непряка дискриминация е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба,

критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

В § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. е предвидено, че "неблагоприятно третиране" е всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз основа на признаците по чл. 4, ал. 1 или могат да поставят лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица.

Съгласно разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от КТ, при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различил срока на договора и продължителността на работното време. Разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от КТ урежда равенството в отношенията към работниците и служителите при упражняване техните права и изпълнение на задълженията им по трудово правоотношение, като изключва каквато и да е дискриминация.

Правилото на чл. 21, ал. 1 от ЗЗДискр, задължава работодателя да не допуска неравенство в третирането, което да се дължи на защитен признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Анализът на нормите обосновава извод, че за да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна.

Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 от ЗЗДискр. В този смисъл не е достатъчно да се установи по-неблагоприятно третиране на определен кръг лица в конкретен случай, а е необходимо да се докаже още, че това третиране е извършено съзнателно по някои от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

За да се констатира наличието на дискриминация, е необходимо коректно да бъде посочено лице сравнител, поставено в по-благоприятни условия от

жалбоподателката в производството пред КЗД на базата на признаците по ал.1 на чл. 4 от ЗЗДискр. Неравното третиране се установява на принципа на сравнението. Сравнението в този смисъл се приема като основен и задължителен елемент от фактическия състав на всеки един от двата вида дискриминация и наличието му е основание да се приеме или не, че е налице по-неблагоприятно третиране на едно лице спрямо "друго лице при сравними сходни обстоятелства". В тази връзка и административният орган е изискал от работодателя да предостави заплатите на съответните служители - лица, които са били в идентично положение с жалбоподателката в процесния период. Такива са представени, като от тях безспорно се установява, че Ди К. като извършвала трудова дейност в отдел „Административни щети“ с италиански език на длъжност „Организатор административни услуги с клиенти на италиански“ е получавала по ниско трудово възнаграждение от останалите ѝ колеги в отдела. Т.е. безспорно се установява, че лицето е било третирано по различен начин от другите лица при сходни обстоятелства.

По отношение на твърдението на жалбоподателя-работодател на Ди К., че същата в жалбата си не посочва изрично нарушение на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр, съдът намира, че правилно е прието от комисията, че има такива наведени оплаквания в жалбата, поради което и това е обсъдено от комисията, като същата е приела, че и тук е допусната дискриминация. Съгласно посочената по-горе разпоредба работодателят следва да осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Алинея 1 се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време. В ал. 3 на чл.14 от ЗЗДискр. е предвидено, че критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от с.з.

От представената длъжностна характеристика за заеманата позиция «Организатор административни услуги за клиенти с италиански език», се установява, че същата е еднаква за всички служители на тази длъжност в отдел «Администриране на щети». Разпитаните свидетели /при предходното разглеждане на преписката/ потвърждават, че изпълняват едни и същи трудови функции. С оглед на което правилно е прието, че трудовите функции на жалбоподателката са еднакви с тези на нейните колеги от отдела.

С оглед на изложеното по-горе и събраните писмени доказателства в преписката,

настоящият съдебен състав намира, че е налице по-неблагоприятно третиране спрямо жалбоподателката предвид неувеличение на основното ѝ годишно трудово възнаграждение в сравнение с увеличението на годишното трудово възнаграждение на останалите служители в отдел „Администриране на щети“ в дружеството.

Целта на ЗЗДискр. е да предостави цялостна и всеобхватна закрила от дискриминация при упражняване на правото на труд - както преди възникване на трудовото правоотношение (чл. 12 от ЗЗДискр.) и по време на неговото съществуване (чл. 13 - чл. 19 от ЗЗДискр.), така и в случаите на прекратяване му (чл. 21 от ЗЗДискр.). Съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. Както се посочи и по-горе, пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

В частта относно изплащането на възнаграждение за положен труд наличието на дискриминация се преценява съобразно задължението на работодателя по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. и чл. 8, ал. 3 от КТ да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд. Съгласно посочената норма на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. работодателят е задължен да осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Този принцип се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време (чл. 14, ал. 2 ЗЗДискр). По силата на, ал. 3 на чл. 14 ЗЗДискр. работодателят е длъжен да въведе критерии за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение, които са еднакви за всички работници и служители. По смисъла на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. под "еднакъв труд" следва да се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила (квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности и сила и др.п.). Извеждането на защитата при упражняване на правото на труд в самостоятелен раздел в ЗЗДискр. е с оглед значимостта на обществените отношения, свързани с правото на труд на гражданите и свързаните с тях специфики, но във всички случаи разглеждането на нарушаване правото на труд, като проява на дискриминация следва да е основано на защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Важно е да се уточни, че административният орган, основавайки се на изложените от жалбоподателя твърдения, преценява дали същите са оборени от ответните страни, като се концентрира единствено върху признаците, въз основа на които се сочи да е осъществена дискриминация. Именно обусловеността от защитения признак, а не самото деяние, без оглед на характеристиката, която е негово основание, го прави дискриминация, закононарушение по Закона за защита от дискриминация (В този смисъл Решение № 414 от 13.01.2021 г. по адм. д. №

9907/2020 г. на ВАС, Решение № 9694 от 24.06.2019 г. по адм. д. № 10531/2017 г. на ВАС, Решение № 9403 от 13.09.2021 г. по адм. д. № 910/2021 г., V отд. на ВАС, Решение № 5295 от 04.05.2020 г. по адм. д. № 8997/2019 г., V отд. на ВАС и др.) Работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 КТ, възпроизведен в разпоредбата на чл. 14 от антидискриминационния закон. Не са ангажирани и доказателства обаче, реалната стойност на полагания от жалбоподателката труд да е по-ниска - т.е. полаганият от Ди К. труд да не е еднакъв с този на останалите лица. Предвид изричната разпоредба на чл. 9 ЗЗДискр. в тежест на работодателя е да докаже, че принципът на равно заплащане за еднакъв или равностоен труд не е нарушен и размерът на основните месечни възнаграждения на заинтересованата страна и на останалите служители заемачи длъжността "Администриране на щети" са основани на оценка за индивидуалното изпълнение на трудовите задължения, установени в Длъжностната характеристика. Доказателства в тази посока не са представени, нито посочени както в производството пред КЗД, така и в съдебната фаза. Следователно не е налице обосновано оправдание за разликата в основното месечно възнаграждение на Ди К. и тези на останалите служители изпълняващи същата длъжност, което от своя страна мотивира извод за допуснато нарушение на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр от страна на работодателя.

По отношение на твърдението, което излага Ди К., че в сайта „Заплата БГ“ е била публикувана на 22.10.2020 г. обява от „Ей Ай Д. Ю. С. А. /клон България / КЧП, точно за нейната бивша позиция, като тя е кандидатствала, но кандидатурата ѝ била игнорирана, съдът се солидаризира с изводите на комисията.

Не са представени доказателства от "ЕЙ АЙ Д. Ю. С.А." К. (клон България), които биха променили извода, че принципът на равно третиране не е нарушен, каквото изискване поставя чл. 9 ЗЗДискр. Напротив такива доказателства представя З. Й.-Ди К.. Дружеството-жалбоподател в настоящото производство не навежда доказателства, с които да обезпечи собствените си твърдения, че не извършил нарушение на ЗЗДискр. по признак „възраст“ по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., поради което и правилно КЗД е приела, че е налице нарушение изразяващо се в дискриминация спрямо З. Ди К. по признак „възраст“ от страна работодателя "ЕЙ АЙ Д. Ю. С.А." К. (Клон България). В допълнение към горното, съдът намира, че при обявяване на свободно работно място, работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., в случай признака "възраст". Поставено подобно изискване в обява за кандидатстване по обявата за работа, доколкото не представлява определящо професионално изискване, не съответства на разпоредбите на ЗЗДискр., както и на Директива 2000/78/ЕО на съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и

професиите.

По отношение на размера на наложените санкции, съдът намира за правилна преценката на Комисията за налагане на имуществени санкции на основание чл. 78, ал. 1 ЗЗДискр. в посочения размер от 500 и 1000 лева. Така индивидуализираният размер на санкциите, според съда, съответства на тежестта на всяко едно от нарушенията и ще има нужния възпиращ ефект по отношение на санкционираното лице, поради което и същият не следва да се ревизира.

С оглед на изложеното настоящият съдебен състав приема, че КЗД е постановила законосъобразно решение, за което не са налице посочените в чл. 146 от АПК отменителни основания, поради което жалбата, като неоснователна следва да бъде отхвърлена.

При този изход на спора и на основание чл. 143, ал. 3 и ал. 4 от АПК, правото на разноси е възникнало за ответника и ЗС, за която оспореният акт е благоприятен. То е своевременно упражнено от ответника и ЗС З. Б. Й.-Ди К., като преди приключване на устните състезания е поискано присъждането им.

За процесуалното представителство на ответника, осъществено от юриконсулт, при съобразяване с фактическата и правна сложност на делото, която не се отличава от типичната за този вид дела, проведените съдебни заседания и реално осъществената от процесуалния представител-юриконсулт защита, съдът определя възнаграждение близо до средния, установен в чл. 24, изр.1-во от Наредбата за заплащането на правната помощ, размер-150 лева/77 евро.

По отношение на искането на процесуалния представител на заинтересованата страна за присъждане на разноси, съдът намира, че такива не следва да се дължат, тъй като липсват доказателства за уговорена и заплатена сума за адвокатско възнаграждение. По делото е представено единствено пълномощно, без договор за правна помощ, в който да е посочена уговорената сума. Липсват и доказателства за заплащане на такава. По изложените съображения искането за разноси е неоснователно.

Воден от гореизложеното и на основание чл. 172, ал. 2, предл.5-то АПК, Административен съд-София град, II-ро отделение, 83-ти състав

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А. /клон България/“ К., със седалище и адрес на управление в [населено място], [улица], [жилищен адрес] представлявано от управителя А. ван Л., срещу Решение №345/14.11.2025 г. на Комисията за защита

от дискриминация /КЗД, Комисията/.

**ОСЪЖДА** „ЕЙ АЙ Д. Ю. С. А. /клон България/“ К., ЕИК[ЕИК], със седалище и адрес на управление в [населено място], [улица], [жилищен адрес] представлявано от управителя А. ван Л., да заплати на Комисията за защита от дискриминация сумата от 77 /Седемдесет и седем/ евро, юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да бъде оспорено с касационна жалба, подадена чрез Административен съд София-град, пред Върховния административен съд на РБ в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

Решението да се съобщи на страните чрез изпращане на препис от него по реда на чл. 137 от АПК.

**Съдия:**