

# РЕШЕНИЕ

№ 16582

гр. София, 29.04.2026 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 37 състав, в публично заседание на 31.03.2026 г. в следния състав:**

**СЪДИЯ: Адриан Янев**

при участието на секретаря Кристина Алексиева, като разгледа дело номер **2773** по описа за **2026** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – чл. 178 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 68, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр). Подадена е жалба от Е. К. К. срещу Решение № 34/30.01.2026 г. по преписка № 252 по описа за 2022 г. на Комисия за защита от дискриминацията.

В жалбата се развиват доводи за липсата на дискриминационен признак по повод оплакванията на Е. Д., за което сочи, че трудов договор на непълно работно време не покрива признака „лично положение“. Счита, че не е извършено сравнение между оплакването се лице от дискриминация и други лица при сравнима ситуация. Не е преценено дали други лица заемат длъжността „главен счетоводител“ и дали има сходство между същата и длъжността „зам.-директор на Административно - стопанската дейност“. Въвеждат се твърдия за извършени редовни увеличения на трудовото възнаграждение на Е. Д., което не е било по – ниско спрямо служители на еднаква или сходна длъжност. Не е посочено в какво се изразява по – неблагоприятното третиране и както е обвързано с посочения защитен признак. Посочва, че липсата на увеличение, извършено на основание анекс към КТД от 04.04.2022 г. и 20.07.2022 г. се дължи на обстоятелството, че в тези анекси не е предвидено задължително увеличение на възнагражденията на всички служители, а получаваното към тези дати такова от Е. Д. е било значително по – високо спрямо това на останалите служители. Позовава се на чл. 28 от анекс към КТД от 04.04.2022 г., според който критериите за увеличение са – нормална продължителност на работен ден (8 часа) и съотношение на основната работна заплата към минималната работна заплата за страната. Пояснява и за липсата на финансови средства за увеличение на заплатата. Органът не е съобразил вътрешните правила, отнасящи се за отработени дни, за да се увеличи

заплатата. Поддържа, че обжалването на болничен лист е правно регламентирана възможност на работодателя и не може да се разглежда като акт на дискриминация.

Ответната страна - Комисия за защита от дискриминация (КЗД), чрез процесуалния си представител, изразява становище за неоснователност на жалбата. Допълнително се поддържа становище за недопустимост на жалбата.

Заинтересованата страна – Е. Т. Д. счита за неоснователна жалбата.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства, във връзка с доводите и съображенията на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

Административното производство пред Комисия за защита до дискриминация (КЗД) е образувано по жалба вх. № 44-00-378/11.11.2022 г. и уточнителни молби вх. № 44-00-3847/17.11.2022 г. и № 44-00-3919/22.11.2022 г., подадени от Е. Т. Д. срещу Е. К., заемаща длъжността директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“.

В жалбата и уточнителните молби се съдържат твърдения, че Е. Т. Д. се намира в трудови отношения с 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, за което е сключен трудов договор за 4 часов работен ден за длъжността „главен счетоводител“ и трудов договор за 4 часов работен ден за длъжността „учител“. Посочва, че по силата на анекс към Колективен трудов договор (КТД) от 20.07.2022 г. е поето задължение от работодателя за увеличение на заплатите на всички служители, считано от 01.09.2022 г. През месец септември 2022 г. е взето решение от директора на училището за увеличение на заплатите на целия персонал на учебното заведение със задна дата – 01.04.2022 г., което е във връзка с предходен анекс към КТД от 04.04.2022 г. Уточнява, че нейната заплата за длъжността „главен счетоводител“ не била увеличена, считано от 01.04.2022 г. Допълнително поддържа, че от м. септември 2022 г. е увеличена заплатата ѝ с 2 % за длъжността „главен счетоводител“ вместо със задължителния минимум 4 %. Направени са оплаквания за отказ за изплащане на допълнително трудово възнаграждение за К. 2022 г., въпреки че такова е изплатено на всички от останалия персонал. Поддържа се за осъществено преследване, тъй като след образуване на производството пред КЗД, Е. К. предприела действия по оспорване на болнични листове, представени от Е. Т. Д..

С жалбата и уточнителните молби се въвеждат и други оплаквания на Е. Д., но същите не са намерили израз в оспорения акт, които да са в ущърб на Е. К., поради което съдът счита за безпредметно да ги посочва и обсъжда.

Не се спори, че Е. Т. Д. е в трудови отношения с 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, за което е сключен трудов договор за 4 часов работен ден за длъжността „главен счетоводител“ и трудов договор за 4 часов работен ден за длъжността „учител“.

Представени са фишове от заплата на Е. Т. Д. за получаваната работна заплата на длъжността „главен счетоводител“, от които е видно, че същата е 3025 лева за м. август 2022 г. и за м. септември 2022 г.

Приложен е Анекс от 31.03.2022 г. към КТД, с който се изменя чл. 28 от КТД, като е предвидено, че за работниците и служителите от непедагогическия персонал, членове на синдикатите, при нормална продължителност на работното време (чл. 136 КТ) на базата на предвидените 36 000 000 от 01.04.2022 г. се определят следните минимални основни месечни работни заплати: т. 5 за длъжностите „счетоводител“, „главен счетоводител“ и „библиотекар“ и други подобни длъжности – не по – малко от 125 % от минималната работна заплата.

Приложен е Анекс от 20.07.2022 г. към КТД, с който се изменя чл. 27 от КТД, като се определят минималните основни работни заплати считано от 01.09.2022 г. за педагогически специалисти

(ал. 1), а индивидуалните основни работни заплати на непедagogическия персонал се увеличават с не по – малко от 4 % (ал. 3, т. 3).

С разпореждане № 755/30.11.2022 г. на председателя на КЗД е образувана преписка № 252/2022 г. пред административния орган, която е разпределена за разглеждане на трети специализиран заседателен състав.

В производството е представена молба от 02.12.2022 г. на Е. Т. Д., с която се иска информация за начислените и изплатени през м. октомври 2022 г. суми за възнаграждение по двата трудови договора. С молба от 13.12.2022 г. на Е. Т. Д. се правят оплаквания пред директора на 22 – ро СЕУ, отнасящо се за това, че служител на длъжност „зам. – директор АСД“, явяваща се сходна длъжност с тази на главния счетоводител, е направено увеличение на заплатата с двата анекса по КТД от 2022 г., като в допълнение посочва за направено от 01.09.2022 г. увеличение на заплатата само с 1.9 % вместо с минималните 4 %.

С писмо изх. № 248/19.12.2022 г. на Е. К., заемаща длъжността директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, е отговорено на Е. Т. Д. за начислените точки, имащи отношение за допълнителното възнаграждение за длъжността главен счетоводител и учител.

Представена е още молба от 23.12.2022 г. на Е. Т. Д., с която от директор на с 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“ се изисква информация за изплатените през месец декември 2022 г. парични награди за К. и причините, поради които не е получила такава.

С писмо изх. № 261/03.01.2023 г. на директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“ е отговорено на молбата от 23.12.2022 г., с което се посочва, че Е. Т. Д. не отговоря на условията за получаване на допълнителни трудови възнаграждения. Уточнява се, че служители, работещи на 8 – часов работен ден, получават по – ниско възнаграждение от Е. Т. Д., работеща на 4- часов работен ден.

С писмо из. № 19-00-11/10.01.2023 г. на КЗД е информирана на 12.01.2023 г. за Е. К. за образуваното производство пред КЗД.

Подаден е отговор изх. № 291/19.01.2023 г. от Е. К., заемаща длъжността директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, с който посочва, че Е. Т. Д. има два сключени трудови договора с училището, всеки от тях е с работно време на 4 часа, като единият е за длъжността „гл. счетоводител“, а другият за длъжността „учител“. Посочва се, че няма увеличение на заплатата, считано от 01.04.2022 г., тъй като в анекса към КТД не е конкретизирано увеличението на заплатите на целия персонал и поради факта, че основаната заплата на Е. Д. е в пъти по – висока от заплатите на останалите служители. Твърди за наличието на анекс към КТД, с който от 01.09.2022 г. е предвидено за непедagogическия персонал увеличение от 4% върху основната работна заплата, като с допълнително споразумение от 03.10.2022 г. е увеличена заплата на Е. Д. с 2 %, тъй като работи на 4 часа като главен счетоводител. Поддържа, че от 05.09.2022 г. до момента Е. Д. е отпуск за неработоспособност, като твърди, че болничният лист е издаден от обща ЛКК, а не от специализирана по неврология, съответстваща на заболяването ѝ. Пояснява за изплатено ДТВ на 15.09.2022 г., но за К. не е получила ДТВ, тъй като е в продължителен болничен, като нейният заместник също не е получил допълнително възнаграждение за този празник.

Представя се трудов договор № 25/02.09.2019 г., с който Е. Д. заема длъжността „гл. счетоводител“ в 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, с работно време 4 часа. Приложено е допълнително споразумение към трудовия договор, сключено на 03.10.2022 г., с което считано от 01.09.2022 г. е увеличено трудовото възнаграждение на 3086 лева, отнасящо се за длъжността „гл. счетоводител“ с работно време 4 часа.

Представя се трудов договор № 03/04.02.2021 г., с който Е. Д. заема длъжността „учител“, с работно време 4 часа. Представени са допълнително споразумения към трудов договор за длъжността „учител“, сключени на 28.04.2022 г. (л. 108) и 03.10.2022 г. (л. 109), с които е

актуализирана заплата от 01.04.2022 г., респ. 01.10.2022 г.

С молба вх. № 44-00-341/27.01.2023 г. на Е. Д., адресирано до КЗД, се сочи неравно третиране по повод заемана длъжност на половин щат като главен счетоводител. Моли да се изиска щатното разписание на персонала, с което се иска установява, че единствено Е. Д. не е получила увеличение на заплатата от 01.04.2022 г. Отделно поддържа, че от 01.09.2022 г. е увеличена заплатата ѝ на главен счетоводител с 2 % вместо с 4 %.

Към преписката са приложени молби на Е. Д., отправени до РУО – С. - град, които са по повод заеманата длъжност главен счетоводител от Л. Ф.. В отговор на директора на училището, адресиран до РУО – С. - град, се посочва, че от 05.09.2022 г. Е. Д. отсъства от работа поради неработоспособност, а Л. Ф. замества отсъстващата за длъжността главен счетоводител. Приложени са изпратени от РУО – С. град отговори на молбите и впоследствие подадени възражения срещу тях.

Приложени са болнични листове № Е., № Е., № Е., № Е., № Е., № Е 20222370137 и № Е., от които става ясно, че Е. Д. е отпуск за временна неработоспособност от 05.09.2022г., до 02.03.2023 г.

Представени са фишове за заплати за м. декември 2022 г. на директора, зам. – директор по учебната дейност и за главен счетоводител (заместващия), в които не е отразено получаване на допълнително трудово възнаграждение за К..

Представени са Вътрешни правила за работната заплата на персонала на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, утвърдени от 28.10.2022 г. В чл. 3, ал. 5, т. 1 от същите е регламентирано, че главният счетоводител и зам. – директорът АСД са част от непедагогическия персонал на училището с ръководни функции.

В чл. 45, ал. 1 от Вътрешни правила за работната заплата е регламентирано получаването на допълнително трудово възнаграждение за официални празници (24-ти май, начално на учебна година и К.) – до три пъти годишно, съгласно чл. 20, ал. 2, т. 2 от Наредба № 4/20.04.2017 г. на МОН, за всички работещи по трудов договор в 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, което се определя със заповед на директора, при финансова възможност на бюджета на училището и след одобряване на разхода по СЕБРА – СО.

Според чл. 45, ал. 2, т. 3 от Вътрешни правила за работната заплата е регламентирано, че допълнително трудово възнаграждение за официални празници (в случая за К.) се определя в пълен размер при отработено време за съответната календарна година, не по – малко: за К. – десет работни месеца към 01.12 на съответната календарна година.

В чл. 45, ал. 3 от Вътрешни правила за работната заплата е предвидена възможност за получаване на допълнително трудово възнаграждение, което да е пропорционално, ако са отработени по – малко месеци по чл. 45, ал. 2, т. 1 – т. 3.

В чл. 45, ал. 4 от Вътрешни правила за работната заплата е регламентирано, че при определяне на отработеното време се включват всички ползвани законоустановени платени отпуски и отпуск по чл. 162 КТ (временна нетрудоспособност).

В чл. 45, ал. 5 от Вътрешни правила за работната заплата е посочено, че лицата, работещи на половин щат или непълно работно време получават процент от допълнително трудово възнаграждение, полагащо се за съответната длъжност, пропорционално на договорените часове.

С молба вх. № 44-00-1947/18.03.2023 г. на Е. Д. се правят оплаквания пред КЗД, че Е. К., действаща като директор на СЕУ „Г. С. Р.“, е обжалвала болнични листове № Е. и № Е., с което поддържа оплаквания за наличието на преследване по смисъла на ЗЗДискр.

Налично е писмо на НОИ, според което е подадена жалба от СЕУ „Г. С. Р.“ срещу болничен лист № Е. в полза на Е. Д. за периода от 08.01.2023 г. до 06.02.2023 г.

Представени са допълнителни споразумения към трудов договор и фишове за заплати, отнасящи

се за Г. Б., заемаща длъжността „Зам. – директор АСД“, от които е видно, че е увеличено основното трудово възнаграждение, считано от 01.04.2022 г. и 01.09.2022 г.

По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр. и е предоставена възможност на страните да се запознаят със събраните материали, както и да посочат други доказателства, каквито намират за нужни. На основание чл. 60, ал. 1 ЗЗДискр. е изготвен доклад – заключение от докладчика, който е предоставен на председателя на състава.

На 21.09.2023 г. е проведено заседание на КЗД, на което страните са изразили становище и е насрочено друго заседание за помирително производство.

С молба от 23.10.2023 г. на Е. Д. са представени писмени доказателства (вече представени фишове за заплата) и е направено искане за изискване на заповеди за увеличение на работни заплати, актуални ВПРЗ и щатни разписания.

Налично е писмо от 15.02.2024 г. на НОИ, според което е подадена жалба от СЕУ „Г. С. Р.“ срещу болничен лист № Е. за периода от 08.01.2023 г. до 06.02.2023 г. и болничен лист № Е. за периода от 03.02.2023 г. до 02.03.2023 г., които са издадени в полза на Е. Д..

На 29.02.2024 г. е проведено заседание на КЗД, на което е преписката е върната за предварително проучване с оглед оплакванията за осъществено преследване.

На основание чл. 60, ал. 1 ЗЗДискр. е изготвено допълнение на доклад – заключение от докладчика, който е предоставен на председателя на състава.

На 07.11.2024 г. е проведено заседание на КЗД, на което са приети представените документи по преписката и е задължена Е. К. да представи следните документи: справка за календарните 2022 г., 2021 г., 2020 г. и до 11.11.2019 г. дали са обжалвани болнични листове на други служители в училището; щатно разписание с посочване на заплатите; заповеди за увеличение на работни заплати, считано от 01.04.2022 г. и 01.09.2022 г.; длъжностни характеристики на главен счетоводител и заместник – директор АСД. Дадена е възможност на страните да доведат за разпит по двама свидетели.

Представени са допълнителни споразумения към трудови договори, сключени с А. С. (ст. у-л прог.) и В. И. (ст. у-л прог.), от които става ясно за извършено увеличение на заплатата им, считано от 01.04.2026 г. и 01.09.2022 г.

На 23.01.2025 г. е проведено заседание на КЗД, на което отново са изискани документи от Регионалния инспектора, а именно справка за календарните 2022 г., 2021 г., 2020 г. и до 11.11.2019 г. дали са обжалвани болнични листове на други служители в училището, щатно разписание с посочване на заплатите, заповеди за увеличение на работни заплати, считано от 01.04.2022 г. и 01.09.2022 г. и длъжностни характеристики на главен счетоводител и заместник – директор АСД.

На заседанието са разпитани свидетелите Г. Б., З. А. и Ж. Д. – С..

Свидетелката Г. Б. дава информация, че е работила в СЕУ „Г. С. Р.“, за което е имала сключени два трудови договори, с които е заемала длъжността „Заместник – директор Административна и стопанска дейност“ (от м. август 2020 г. до м. октомври 2022 г.) и „Финансов контролор“ (от м. януари 2021 г. и не посочва крайна дата за заемане на тази длъжност). Свидетелката разяснява, че Е. Д. не е получила увеличение на заплата си през м. април 2022 г. Пояснява, че Е. Д. е била единствена, която не е получила увеличение на заплатата, за което директорката споделила със свидетелката, че причина за това била високата ѝ заплата.

Свидетелката З. А. дава информация, че към момента на разпита работи в СЕУ „Г. С. Р.“ и заема длъжността „Заместник – директор учебна дейност“, а преди това е работила в същото училище като „Заместник – директор Административна и стопанска дейност“ за периода от 15.09.2023 г. до 01.09.2024 г., а преди това като „финансов контролор“ и учител. Посочва, че е получила увеличение на заплата като учител през м. април 2022 г. и не може да даде информация дали е

имало служители, на които тогава не е увеличена заплатата. Твърди, че първоначално по становище на Е. Д. не е имало бюджет в училището за увеличение за целия персонал, но след намеса на РУО е извършено такова увеличение. Посочва, че не е увеличавана заплатата на служителя, заместващ Е. Д. като „главен счетоводител“.

Свидетелката Ж. С. дава информация, че от 2001 г. работи като „секретар“ в обсъжданото училище. Твърди, че имало други случаи за оспорване на болнични листове, издадени в полза на служители на училището.

Трите свидетелки дават информация за отношенията между Е. Д. и Е. К. и за организацията и условията на трудовия процес в училището, но съдът счита за безпредметно да ги посочва, тъй като изводите на КЗД за осъществена дискриминация не са свързани с тези обстоятелства, а за неравно третиране по повод липсата на увеличение на заплатата от м. април 2022 г., увеличение на заплатата с 2 % от м. септември 2022 г. и липсата на получено ДТВ за К. през 2022 г., както за осъществено преследване по повод обжалване на болнични листове.

Приложено е щатното разписание на непедagogическия персонал в училището от 01.04.2022 г. и 01.09.2022 г., в което е отразено следното: Е. Г. – зам.-директор АСД (майчинство), Г. Б. – зам.-директор АСД (заместващ), Е. Д. – гл. счетоводител и Г. Б. – финансов контролор (останалите длъжности за заличени).

На 20.02.2025 г. е проведено поредно заседание на КЗД, с което Е. К. е задължена да представи определени документи, а на 27.02.2025 г. е проведено финалното заседание.

Приобщени са Ревизионен акт спрямо Е. Д., като ревизионното производство е образувано по повод подаден сигнал от Е. К..

Последвало е издаване на оспорваното Решение 34/30.01.2026 г. по преписка № 252 по описа за 2022 г. на Комисия за защита от дискриминацията, с което по т. 1 е установено, че с действията по обжалване на болнични листи след подаване на жалбата пред КЗД, Е. К., действаща като директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, е извършила дискриминация по признак „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., както и преследване по § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. по отношение на Е. Д..

С оспореното решение на основание чл. 80, ал. 1 ЗЗДискр. за установеното нарушение по т. 2 е наложена на Е. К., действаща като директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, имуществена санкция в размер на 150 евро.

С оспореното решение в частта по т. 3 е прието за установено, че с действията си Е. К., действаща като директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, е извършила нарушение на права по Глава втора, раздел I „Защита при упражняване правото на труд“ по чл. 14 ЗЗДискр. по отношение на Е. Д..

С оспореното решение на основание чл. 80, ал. 2, вр. ал. 1 ЗЗДискр. за установеното нарушение по т. 3 е наложена на Е. К., действаща като директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, имуществена санкция в размер на 150 евро.

В мотивите на решението е прието, че Е. Д. се намира в трудов правоотношения с 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“, за което едновременно са сключени два трудови договора през 2022 г/, а именно за заемане длъжността „главен счетоводител“ (на 4 часа работно време) и „учител“ (също на 4 часа работно време). Прието е, че през месец април 2022 г. увеличение на трудовите възнаграждения е било приложено спрямо всички служители от непедagogическия персонал с изключение на Е. Д.. Посочва се наличието на финансов ресурс за увеличение на заплатата, но въпреки това спрямо Е. Д. не е извършено такова, за което ответната страна поред КЗД не представя обективни и ясни критерии, въз основа на които Е. Д. е изключена от общото увеличение, т. е. не се доказва наличието на специфични обстоятелства, обосноваващи отклонение от принципа на равно третиране при определяне на трудовото възнаграждение. Това е довело до по – неблагоприятно третиране Е. Д. при упражняване на правото на труд, за което е нарушение на чл. 14 ЗЗДискр.

Направен е извод за наличието на сключен Анекс от 20.07.2022 г. към КТД, според който е предвидено увеличение на индивидуалните основни работни заплати на непедagogическия персонал в размер не по – малко от 4 %. Считано от 01.09.2022 г. на служителя, заемащ длъжността „заместник директора АСД“, е приложено увеличение от 4 %, докато на Е. Д. е предоставено увеличение от едва 2 %, като основание за това увеличение е посочено непълното работно време. Посочва се за липсата на обективни и обосновани причини за това.

Органът е приел за наличието на отказ за изплащане на допълнително трудово възнаграждение за К. 2022 г. на Е. Д., въпреки че такова е било изплатено на останалия педагогически и непедagogически персонал. Прието е, че право на такова възнаграждение имат и служителите, ползващи отпуск поради временна неработоспособност, но липсват обективни и обосновани причини за отказа за изплащането му.

Направен е извод за неблагоприятно третиране, свързано със защитения признак „лично положение“, тъй като Е. Д. се намира в специфично положение, характеризиращо се с упражняване на труд при непълно работно време. Именно това обстоятелство е използвано от работодателя като основание за по – неблагоприятното третиране.

Органът е приел, че след подаване на жалбата пред КЗД работодателят е предприел поредица от неблагоприятни действия спрямо Е. Д., включително обжалване на болничните листове, заличаване на вече подадени данни към НОИ и сезиране на НЕЛК. Прието е, че преди образуването на настоящата преписка не са предприемани подобни действия по отношение на болнични листове на други служители. Допълнително е прието за подаден сигнал до НАП, довел до извършване на данъчна ревизия на Е. Д.. Съвкупността от тези действия са прието като преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр.

Органът е направил извод, че елена К. не е изпълнила задълженията си да обърне доказателствената тежест по чл. 9 ЗЗДискр и да установи, че принципът на равно третиране не е нарушен. В този смисъл е установено нарушение на чл. 14 ЗЗДискр, както и на чл. 4 ЗЗДискр. по защитения признак „лично положение“, включително за осъществено преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. Изложени са съображения за размера на наложените имуществени санкции.

**При така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:**

Жалбата срещу решението на КЗД е подадена в срока по чл. 68, ал. 1 ЗЗДискр., срещу подлежащ на оспорване индивидуален административен акт, от активно легитимирано лице, адресат на акта, чиято правна сфера той неблагоприятно засяга, поради което е процесуално допустима.

Неоснователни са възраженията за недопустимост на жалбата, основани на разбирането за десезиране на съда, тъй като новоназначеният директор на 22 – ро СЕУ „Г. С. Р.“ не поддържа жалбата. В случая липсва каквото и да е волеизявление за оттегляне или отказ на оспорването, а налице препредаване на разговор от неупълномощен представител, поради което не са налице условията за прекратяване на производството. Освен това, страна в административното производство пред органа, респ. страна (жалбоподател) в съдебното производство е Е. К. К., за която се твърди, че е извършител на дискриминационния акт. Вярно, че е посочено, че същата действа като директор на училището, но това не означава, че страна е органът на учебното заведение или обсъжданото училище. Посочването на длъжността е от значение за преценка дали при упражняване на работодателска власт се нарушава ЗЗДискр.

Разгледани по същество, жалбата е основателна по следните съображения:

Според чл. 146, вр. чл. 168 АПК съдът следва да провери актът издаден ли е от компетентен орган и в предписаната от закона форма, спазени ли са материалноправните и процесуалноправните

разпоредби и съобразен ли е с целта на закона. При проверката съдът не е обвързан от основанията, въведени от оспорващия, нито от неговото искане.

Обжалваното решение е издадено от компетентен колективен орган по чл. 40, ал. 1, вр., чл. 48, ал. 2, т. 3 ЗЗДискр. и в пределите на неговата власт по чл. 65, т. 1 и т. 3 ЗЗДискр.

Съгласно чл. 64, ал. 1 ЗЗДискр. решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него. В случая оспореното решение е подписано от всички членове на състава със „за“, поради което безспорно е формирано мнозинство и решението е валидно взето. В тази връзка не е налице отменителното основание по чл. 146, т. 1 АПК.

Оспореното решение на КЗД е издадено в съответствие със законовите изисквания относно формата и съдържанието му по чл. 66, т. 1 - 4 ЗЗДискр. Мотивите на административния орган са изложени подробно, които съдържат фактическите и правните основания за издаването на оспорвания акт.

При постановяване на оспорваното решение не са допуснати съществени процесуални нарушения, имащи отношение по образуването на производството. Същото е иницирано по повод жалба на Е. Д. срещу Е. К., която отговаря на изискванията на чл. 51, ал. 2, т. 3 ЗЗДискр., тъй като съдържа изложение на обстоятелствата, на които се основава. В тази връзка е посочено неравното третиране и причините за това (защитения признак, свързан с непълното работно време).

Съдът констатира за допуснати съществени процесуални нарушения, свързани с установяване на всички факти и обстоятелства по случая, което би могло да обоснове извод, че ако административният орган не ги е допуснал, би достигнал до различен правен извод в крайния си акт. Сочените процесуални нарушения по събиране на доказателства намира израз и в неправилното прилагане на материалния закон.

Оплакванията пред КЗД са свързани с осъществено неравно третиране, дължащо се на заемана длъжност (главен счетоводител) на половин работен ден (4 часа работно време), и за осъществено преследване. Соченото неравно третиране се изразява в липсата на увеличение на заплатата от 01.04.2022 г., частично увеличение на заплатата от 01.09.2022 г. (2 % вместо 4 %) и неполучаването на допълнително възнаграждение за К. 2022 г.

Органът не е изяснил всички обстоятелства, относими за наличието на преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., според която това е: а) по - неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация; б) по - неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действия за защита от дискриминация; в) по - неблагоприятно третиране на лице, отказало да дискриминира. Изводите на органа за наличието на преследване се базират на това, че Е. К., действаща като директор на училището, е оспорвала два болнични листа, издадени в полза на Е. Д., и за подаден сигнал за образуване на ревизионно производство. По делото липсват каквито и да доказателства дали са налице предходни оспорвания на болнични листове спрямо други служители на училището, а и не са съобразени показанията на свидетелката Ж. С., която дава информация за наличието на предходно оспорване на болнични листове, издадени на други служители. Не са събрани никакви доказателства по каква причина е образувано ревизионното производство спрямо Е. Д.. От приложения ревизионен акт и заповед за образуване на ревизионно производство не може да се наложи извод, че това е по сигнал на Е. К. и как евентуалното подаване на сигнал може да се определи като по - неблагоприятно третиране на лице по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр.

Органът правилно е приел, че е налице защитен признак „лично положение“, свързано със заеманата длъжност на половин работен ден. Законът за защита от дискриминацията цели

установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение въз основа на признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от закона или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. В чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. са посочени признаците, спрямо които се разпростира законовата забрана за дискриминация, сред които е „лично положение“. Защитеният признак „лично положение“ няма еднозначно прието обективно съдържание. К. за значим, обективен, същностен за личността белег, позволяващ да бъде прилаган еднакво и който отчита всеотрядния обхват на закона и абсолютната забрана за пряка дискриминация. Длъжността и/или присъщите и функции и задачи не представляват защитен признак, но непълното работно време (4 часа) на съответната длъжност е същностен белег на служителя при упражняване правото на труд и го отличава от останалите служители, намиращи се в трудови правоотношения с нормална продължителност на работно време. По тези съображения непълното работно време е част от съдържанието на признака „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Съгласно чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. забранена е 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.

Според чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. В чл. 14, ал. 2 ЗЗДискр. е регламентирано ал. 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. Съгласно чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр. 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 оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

Целта на ЗЗДискр. е да предостави цялостна и всеобхватна закрила от дискриминация при упражняване на правото на труд, както преди възникване на трудовото правоотношение, така и по време на осъществяването му и към момента на прекратяването му. ЗЗДискр. урежда специалната защита само срещу неравно третиране под формата на нееднакво, неправомерно правоприлагане на нормативни правила и/или установяване на порочни практики от страна на различните правни субекти, в т.ч. работодателите, основано на защитените признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Под еднакъв труд следва да се разбира този, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила (квалификация, умения, сръчност и др.), а равностоеен труд е този, който е полаган от различни лица, които имат различна по характеристика и квалификация работа, но трудът им има равна ценност и полезност. Нормата е императивна и двете изисквания (еднакъв и равностоеен труд) са регламентираны при условието на кумулативност.

За да е налице нарушение на изискването за равенство в заплащането от работодателя по смисъла на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. е необходимо да се установи, че неблагоприятното третиране на работника, изразяващо се в получаване на по-ниско възнаграждение за еднакъв труд сравнение с други работници в сходно положение е в причинна връзка с някои от защитените признаци. За да е съставомерно по смисъла на закона нарушението на принципа на равенство следва да е в причинна връзка (независимо от наличието и на други) с някой от защитените признаци, т. е. по-неблагоприятното третиране трябва да е обусловено от защитен признак. В този смисъл е

Решение № 10197 от 02.07.2019 г. по адм. д. № 10546/2018 г. на ВАС и Решение № 10743 от 10.07.2019 г. по адм. д. № 13508/2018 г. на ВАС.

Дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения. Принципът на равенство в третирането изисква еднаквите случаи да бъдат третирани по един и същи начин, и забранява сходното третиране при различни случаи (в този смисъл Решение № 9036 от 04.08.2021 г. по адм. д. № 11167/2020 г. на ВАС)

От доказателствата по делото се установява, а и не е спорно по делото, че Е. Д., заемайки длъжността „главен счетоводител“, не е получила увеличение на заплатата през м. април 2022 г., предвидено в Анекс от 31.03.2022 г. към КТД, докато всички останали служители от непедагогическия персонал в училището са получили такова. Установява се, че Е. Д., заемайки длъжността „главен счетоводител“, е получила увеличение на заплатата с 2 % през м. септември 2022г., което е по силата на Анекс от 20.07.2022 г. към КТД, докато служителката Г. Б., заемаща длъжността „Зам. – директор АСД“, е получила 4 % увеличение на заплатата. Установява се, че Е. Д., заемайки длъжността „главен счетоводител“, не е получила допълнително трудово възнаграждение за К. 2022 г.

На първо място следва да се отбележи неоснователността на оплакванията, свързани с това, че Е. Д. няма право на допълнително трудово възнаграждение за К. 2022 г., основани с разбирането за ползвания отпуск за временна неработоспособност от м. септември 2022 г. до м. декември 2022 г. (същият продължава и след това). Чл. 45, ал. 4 от Вътрешни правила за работната заплата на училището изрично предвижда лицата, ползващи отпуск за временна неработоспособност, да получат обсъжданото допълнително възнаграждение за празника.

Безспорно е налице неравно третиране, както правилно е приел органът, но сравнението следва да се извърши с друго лице, постановено в сходно или идентично положение, което обаче не е носител на защитения признак. Органът правилно е подбрал да сравнява с останалите служители от непедагогическия персонал, но от значение е сравняването с лица на пълен работен ден, за което няма никаква информация. Основното нарушение на органа се изразява в необсъждане на обстоятелството, че Г. Б. също заема длъжности на непълно работно време (4 часа) за длъжности „финансов контролор“ и „Зам. – директор АСД“ през релевантния период, както е при Е. Д.. В случая Г. Б. притежава защитен признак „лично положение“ (трудов договор на непълно работно време), идентичен с този на Е. Д.. Същевременно Г. Б. е получила увеличение на заплатата през април и септември 2022 г. и коледно допълнително възнаграждение, което означава, че работодателят не е проявил неблагоприятно третиране спрямо лице, притежаващо защитен признак, идентичен с този на Е. Д.. Иначе казано – работодателят е подбрал различно спрямо две лица с еднакъв защитен признак, а това поставя под въпрос причината за неравното третиране с лицата, които са на пълно работно време (8 часа). Не всяко неравно третиране е резултат на нарушение на ЗЗДискр, тъй като причина за дискриминационния акт следва да е защитения признак, а по делото установи, че други лица (Г. Б.), носещи процесния защитен признак, не са неравно третирани.

Не е обсъден и Анекс от 31.03.2022 г. към КТД, според който е предвидено увеличение на заплатите на непедагогическия персонал с нормална продължителност на работното време (чл. 136 КТ), но не и с непълно работно време (в случая 4 часа). Работодателя е подбрал различно спрямо две лица (Е. Д. и Г. Б.), притежаващи идентичен защитен признак, тъй като на едната е увеличена заплатата, а другата не е получила такова. Това поставя под въпрос каква е причината за неравното третиране на Е. Д. с останалия непедагогическия персонал на пълно работно време (8 часа), като очевидно не би следвало да е заемането на длъжност с 4 часа работно време, тъй

като спрямо други с този признак не е налице неравно третиране. Въобще не са анализирани твърденията на жалбоподателката, че причината е високата заплата, при което следва да се има предвид, че неравното третиране може да не се дължи на дискриминационен акт, а да се дължи на друг акт, който също да е неправилен.

Горепосоченото изцяло се отнася и за неравното третиране по отношение на липсата на допълнително коледно възнаграждение през 2022 г., доколкото такова е изплатено на лице, имащо защитения признак на Е. Д., тоест поставя се под съмнение дали причината за неравното третиране е заемането на длъжност на 4 часа или това се дължи на други причини, които не се покриват от ЗЗДискр.

По отношение на неравното третиране за увеличението през м. септември 2022 г., следва да се има предвид, че сравнение не е направено с лице, което не притежава защитения признак, доколкото това е направено с Г. Б., работеща също на 4 часа по два трудови договора.

Следва да бъде отбелязано, че не всеки конфликт на работното място представлява акт на дискриминация, а само този, който е провокиран от някои от признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Горното води до извод за основателност на жалбата, поради което на основание чл. 172, ал. 2, предл. второ АПК оспорваното решение следва да се отмени. Преписка следва да се върне на органа, който да извърши необходимите процесуални действия по изясняване на факти, свързани с твърденията за осъществено преследване, както и за сравнение с лица, които не притежават защитения признак, но се намират сходно положение, включително за извършване на преценка за причината за неравното третиране.

По разноските:

Жалбоподателката е направила искане за присъждане на разноски, но не е представила доказателства за извършването на такива. Представено е пълномощно, но не и договор за правна помощ, установяващ уговорен и заплатен адвокатски хонорар. По тези съображения не се дължат разноски.

По изложените съображения, съдът

### Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ Решение № 34/30.01.2026 г. по преписка № 252 по описа за 2022 г. на Комисия за защита от дискриминацията.

ВРЪЩА преписката на Комисия за защита от дискриминацията за ново разглеждане на жалбата, съобразно мотивите на настоящия съдебен акт.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен административен съд на Република България в 14 – дневен срок от съобщаването му на страните.

Съдия: