

РЕШЕНИЕ

№ 13722

гр. София, 22.04.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 53 състав, в
публично заседание на 18.03.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Полина Величкова

при участието на секретаря Валентина Христова, като разгледа дело номер **258** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 126 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. с чл. 68 от Закона за защита от дискриминацията /ЗЗДискр./

Образувано по жалба от „АББ България“ ЕООД, депозирана чрез адв. Ж., против Решение № 362/ 06. 12. 2024 г. на Комисията за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав, постановено по пр. № 441/ 2014 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация.

В жалбата се сочат подробни аргументи за незаконосъобразност на оспорвания акт, поради което се иска неговата отмяна.

В съдебното заседание оспорващото дружество се представлява от адв. М., която поддържа жалбата и моли същата да бъде уважена.

Ответникът – Комисията за защита от дискриминация се представлява от юрк. К., която в писмено становище оспорва основателността на жалбата и моли за нейното отхвърляне.

Заинтересованата страна А. Д. се явява лично, оспорва жалбата и моли същата да бъде отхвърлена.

Административен съд - София град, като взе предвид становищата на страните, и като обсъди събраните по делото писмени и гласни доказателства, прие за установено от фактическа страна следното:

Преписка № 441/ 2015 г. на КЗД е образувана по жалба на А. Д. от 2014 г. до КЗД е за тормоз при упражняване правото на труд по признак „лично положение“ по чл. 4 и чл. 5 и § 1, т. 1, 2 и 7 от ДР на ЗЗДискр, както и по чл. 14, ал. 1 и ал. 3, чл. 15 във връзка с § 1, т. 3 и т. 5 от ДР и чл. 21 от

33Дискр.

С Решение № 261/ 19. 07. 2017 г. по преписка № 441/2015 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация е прието, че „АББ България“ ЕООД, в качеството си на работодател, не е извършило нарушение на 33Дискр. Установено е също, че Х. Ш. – изпълняващ длъжността „Мениджър“ на „АББ България“ ЕООД, клон П. към периода 07. 03. 2012 г.- до 12. 05. 2014 г. и П. Х. - изпълнявал длъжността „Мениджър Човешки ресурси за страната“ в „АББ България“ ЕООД, клон П., не са допуснали нарушаване на 33Дискр. по отношение на А. Д. Д. при упражняване правото ѝ на труд в периода от 07. 03. 2012 г. до 12. 05. 2014 г., като подадената жалба до КЗД е оставена без уважение.

С Решение № 3529/ 28. 05. 2018 г. по адм. дело № 9597/ 2017 г. по описа на АССГ е отхвърлена жалбата на А. Д. срещу Решение № 261/ 19. 07. 2017 г. по преписка № 441/2015 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация. Делото е върнато като преписка на Комисията за защита от дискриминация за произнасяне по изложеното в жалбата на А. Д. оплакване за наличието на дискриминация по чл. 21 от 33Дискр.

С Решение № 9860/ 26. 06. 2019 г. по адм. дело № 4103/ 2019 г. по описа на Върховния административен съд е отменено Решение № 3529/ 28. 05. 2018 г. по адм. дело № 9597/2017 г. на Административен съд - София град в частта, с която е отхвърлена жалбата на А. Д. срещу Решение № 261/ 19. 07. 2017 г. по преписка № 441/2014 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация и в частта за разностите, като е върнато делото на Административен съд - София град за ново разглеждане от друг съдебен състав. С посочения съдебен акт е направен извод, че обосновано първоинстанционният съд е върнал делото като преписка на административния орган за произнасяне по оплакването на А. Д. за наличие на дискриминация по чл. 21 от Закона за защита от дискриминация /33Дискр./, предвид липсата на подобно произнасяне, което е от изключителната компетентност на КЗД. Прието е, че в тази част Решение № 3529 от 28.05.2018 г. по адм. дело № 9597/2017 г. на Административен съд София – град следва да бъде оставено в сила.

С Решение № 7411/ 28. 11. 2019 г., постановено по адм. дело № 7420/ 2019 г. по описа на АССГ е отменено по жалбата на А. Д. Д. Решение № 261/ 19. 07. 2017 г. по преписка № 441/2015 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация в частта му, с която е установено, че „АББ България“ ЕООД в качеството на работодател, Х. Ш. – изпълняващ длъжността „Мениджър“ на „АББ България“ ЕООД, клон П. в периода 07. 03. 2012 г. - до 12. 05. 2014 г. и П. Х. - изпълнявал длъжността „Мениджър Човешки ресурси за страната“ в „АББ България“ ЕООД, клон П. не са извършили нарушение на чл. 4 и чл. 5 от 33Дискр. във връзка с § 1, т. 1, 2 и § 1, т. 7 от ДР на 33Дискр. по отношение на А. Д. Д. при упражняване правото ѝ на труд в периода от 07. 03. 2012 г. до 12. 05. 2014г. Делото е върнато като преписка на Комисията за защита от дискриминация за произнасяне по изложеното в жалбата на А. Д. Д. оплакване за наличието на дискриминация по чл. 4 и чл. 5 от 33Дискр. във връзка с § 1, т. 1, 2 и § 1, т. 7 от ДР на 33Дискр. Със същия съдебен акт е отхвърлена жалбата на А. Д. Д. против Решение № 261/ 19. 07. 2017 г. по преписка № 441/2015 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация в частта, с която е установено, че „АББ България“ ЕООД, в качеството си на работодател, Х. Ш. - изпълняващ длъжността „Мениджър“ на „АББ България“ ЕООД, клон П. в периода 07. 03. 2012 г. - до 12. 05. 2014 г. и П. Х. - изпълнявал длъжността „Мениджър Човешки ресурси за страната“ в „АББ България“ ЕООД, клон П. не са извършили нарушение по чл. 15 от 33Дискр. и по § 1, т. 3 и т. 5 от ДР на 33Дискр. по отношение на А. Д. Д. при упражняване правото ѝ на труд в периода от 07. 03. 2012 г. до 12. 05. 2014 г.

С Решение № 690/ 20. 01. 2021 г. по адм. дело № 10531/ 2020 г. по описа на ВАС е отменено

Решение № 7411/ 28. 11. 2019 г. по адм. дело № 7420/2019 г. на АССГ, в частта, с което по жалбата на А. Д. е отменено Решение № 261/19. 07. 2017 г. по преписка № 441/2014 г. по описа на КЗД и делото е върнато като преписка за ново произнасяне. Вместо него е отхвърлена жалбата на А. Д. срещу Решение № 261/19. 07. 2017 г. по преписка № 441/2014 г. в частта, с която е установено, че ответните страни "АББ България" ЕООД, в качеството на работодател, Х. Ш. - изпълняващ длъжността "Мениджър" на "АББ България" ЕООД, клон П. и П. Х. - изпълняващ длъжността "Мениджър човешки ресурси за страната" в "АББ България" ЕООД не са извършили нарушение на чл. 4 и чл. 5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т. 1, 2 и §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. по отношение на А. Д. при упражняване правото ѝ на труд в периода 07. 03. 2012 г. до 12. 05. 2014 г. Със същия съдебен акт е оставено в сила Решение № 7411/28. 11. 2019 г. по административно дело № 7420/2019 г. на Административен съд – София град в останалата му част.

Предвид това е издадено Решение № 816/ 17. 12. 2021 г. на КЗД по преписка № 441/2014 г., с което КЗД в изпълнение на указания на АССГ, дадени с Решение № 3529/ 28. 05. 2018 г. по адм. дело № 9597/ 2917 г. по описа на АССГ, е установила, че „АББ България“ ООД в качеството на работодател е извършило нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 във вр. чл. 21 от ЗЗДискр., като не е изпълнило законово задължение да прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си на едностранно прекратяване на трудовия договор спрямо А. Д. по признак лично положение към издаване на заповед № 2004/10. 05. 2014 г.

Със същото решение на „АББ България“ ЕООД и на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. е наложена глоба в размер на 2000 лева за установеното нарушение за неизпълнение на законово задължение, произтичащо по силата на чл. 21 от ЗЗДискр и нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“

С Решение № 3494/25. 05. 2022 г., постановено по адм. д. № 497/2022 г. по описа на Административен съд – София град е отменено Решение № 816/ 17. 12. 2021 г. по преписка № 441/2014 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав. Делото е върнато като преписка на Комисията за защита от дискриминация за произнасяне по изложеното в жалбата на А. Д. Д. оплакване за наличието на дискриминация по чл. 21 от ЗЗДискр., като се изложат мотиви, съобразно указанията на съда. С посоченото решение е прекратено производството по адм. дело 497/2022 г. на АССГ по отношение на Х. Ш. и П. Х.. Съдът е приел, че предвид влязлото в сила Решение № 690/ 20. 01. 2021 г. по адм. д. № 10531/2020 г. по описа на ВАС по отношение на посочените лица отсъстват данни, двамата или някой от тях изобщо де е проявил дискриминационно отношение към А. Д. от позицията на ръководител към подчинен, а на по силно основание - тормоз по отношение на Д. не е доказан.

Решение № 3494/25. 05. 2022 г., постановено по адм. д. № 497/2022 г. по описа на Административен съд – София град е влязло в сила на 31. 05. 2023 г., след като е потвърдено с Решение № 5658/ 31. 05. 2023 г. по адм. дело № 6972/ 2022 г. по описа на Върховния административен съд

С оглед на това производството по преписка № 441/ 2014 г. е възобновено с Разпореждане № 430/ 17. 09. 2024 г. на председателя на КЗД въз основа на доклад вх. № 12-11-1690/ 16. 09. 2024 г. и влязло в сила Решение № 5658/ 31. 05. 2023 г. по адм. дело № 6972/ 2022 г. по описа на Върховния административен съд. Комисията за защита от дискриминация се е произнесла с Решение № 362/ 06. 12. 2024 г. по пр. № 441/ 2014 г., предмет на оспорване от „АББ България“ ООД, което се разглежда в настоящото съдебно производство.

Съгласно чл. 21, ал. 1 от ЗЗДискр. работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 - 5, 10 и 11 и чл. 329 от Кодекса на труда или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. 2,3 и 5 от

Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. Следователно правилото го задължава да не допуска неравенство в третирането, което да се дължи на защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

В оспорваното решение Комисията е приела, че в случая А. Д. е носител на признака „лично положение“, като се е обосновала с влязлото в сила Решение № 261/19. 07. 2017 г. на КЗД. Посочила е също, че от представените писмени доказателства по преписката е видно, че между А. Д. и ответното дружество „АББ България“ ЕООД е било налице трудово правоотношение, възникнало по силата на трудов договор сключен на 27. 03. 2006 г., като по преписката са представени допълнителни споразумения към него, видно от които е установено с влязло в сила решение, че същата е изпълнявала длъжността „Експерт управление на човешките ресурси“ до момента на прекратяване на трудовия ѝ договор на 12. 05. 2014 г. Според Комисията в рамките на колектива, в който се сочи, че са осъществени действията, съставляващи нарушение на ЗЗДискр., личността на А. Д. Д. е заемала посоченото положение, съобразно с договореното в допълнително споразумение № 8/04. 10. 2011 г. Това положение в йерархията при работодателя „АББ България“ ЕООД, тя е имала до издаването на заповед № 2004/10. 05. 2014 г., с която от дружеството е прекратено трудовото правоотношение с нея - на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда, отменена с Решение № 273/ 10. 11. 2014 г. Комисията е направила извод, че касае за едно трайно положение, което се характеризира и с известни личностни черти на А. Д., свързани с това, че тя изразява своята лична позиция в рамките на екипа, в който работи и произтеклите в него конфликтни отношения.

Комисията се е позовала и на Решение № 3416/16. 03. 2010 г., постановено от Тричленен състав на Върховен административен съд, потвърдено с Решение № 8383 от 22. 06. 2010 г. на Петчленен състав на ВАС, според което „правото на труд и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр“. Поради това е направен извод, че елементът от фактическия състав „признак“ е безспорно установен в производството и е препотвърден по пътя на инстанционния контрол на решение № 261/ 19. 07. 2017 г. на КЗД - А. Д. е била в трудово правоотношение с ответната страна „АББ България“ ЕООД към дата 12. 05. 2014 година, като е престирала труд на работно място с локация в [населено място] на заеманата длъжност.

Посочено е в оспорваното решение, че в конкретния случай, в рамките на проведеното антидискриминационно производство жалбоподателката е представила достатъчно факти, обосноваващи приложението на чл. 9 от ЗЗДискр., като по този начин за работодателя „АББ България“ ЕООД е възникнало изрично указаното му задължение да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. Това обаче не е сторено, като по този начин пълно обратно доказване по оплакването по чл. 21 от ЗЗДискр. от ответната страна не е било правено.

Относно констатацията на АССГ за липса на посочен сравнител в акта на КЗД, отменен от съда, което съображение е възпроизведено в Решение № 5658/ 31. 05. 2023 г., Комисията е приела, че изследваното нарушение е самостоятелно по своята същност, което разкрива известни специфики. В хипотезата на чл. 21, акцентът е върху установяването на наличие или липса на еднакви критерии за едностранното прекратяване на трудовия договор въпреки наличен признак на служителя. Прието е, че в тежест на работодателя е да докаже, че при прекратяване и на други трудови правоотношения, освен това на лицето, притежаващо защитена характеристика, подходът му е недискриминационен. Поради това са изложени твърдения, че по силата на чл. 9 от закона, на работодателя се вменява да опровергае твърдението с посочване и представяне на благоприятни за него факти, които в случая са свързани с прилагането на единни критерии за всички, чиито трудов договор е прекратен поради съкращаване на щата.

Направен е извод, че многократно е давана възможност да упражни правото си на защита, но по отношение на оплакването по чл. 21 от ЗЗДискр., това не е било сторено. Комисията е направила извод, че разглеждания случай и съгласно разпоредбата на чл. 21 от ЗЗДискр.работодателят „АББ България“ ЕООД не е доказал, че е спазил изискванията на закона, прилагайки еднакви критерий с други служители при едностранно прекратяване на трудовия договор с жалбоподателката А. Д. Д. през 2014 г., поради което е нарушил и чл. 80 от ЗЗДискр.

Предвид това е издадено оспорваното Решение № 362/ 06. 12. 2024 г., с което Комисията е установила, че „АББ България“ ЕООД е извършило нарушение на забраната за дискриминация по чл. 21 от ЗЗДискр., като не е изпълнило законово задължение да прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си на едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ спрямо А. Д. Д., по признак „лично положение“ за процесния период - датата на издаване на Заповед № 2004/10. 05. 2014г.

На основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на „АББ България“ ЕООД е наложена имуществена санкция в размер на 2000 /две хиляди/ лева за установеното в настоящото решение неизпълнение на законово задължение, произтичащо по силата на чл. 21 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“.

При така установеното от фактическа страна, съдът приема от правна страна следното:

Жалбата е процесуално допустима, тъй като е подадена в законоустановения 14-дневен срок срещу подлежащ на оспорване индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21, ал. 1 от АПК и от лице, чиято правна сфера той засяга неблагоприятно.

Решението е издадено от компетентен административен орган и в пределите на неговата власт съгласно чл. 65, т.1 - т.4 във вр. с чл. 48 от ЗЗДискр. Същото е постановено в изискуемата писмена форма, като съдържа задължителните реквизити, регламентирани в чл. 59, ал. 2 от АПК във вр. с чл.66 от ЗЗДискр. Резултатът от протеклото производство пред КЗД е писмено обективиран в нарочен акт, в който са посочени наименованието на органа, който го е издал, фактическите и правните основания, разпоредителна част, както и пред кой орган и в какъв срок решението може да се обжалва.

Не се установяват допуснати нарушения на административнопроизводствените правила, които да бъдат квалифицирани като съществени и да водят до отмяната на акта само на това основание.

Неоснователно е твърдението на оспорващото лице, че в хода на административното производство са допуснати нарушения на административнопроизводствените правила.

С оглед на Решение № 3494/25. 05. 2022 г., постановено по адм. д. № 497/2022 г. по описа на Административен съд – София град, в случая отсъства необходимост от провеждане на проучване по реда на чл. 55 - чл.59 от ЗЗДискр., тъй като съдът е дал указания за постановяване на конкретен акт по същество, тъй като „съдът не намира, че в продължение на 8 години се появяват нови доказателства, а такива доказателствени искания не са правени и в развите се съдебни процедури“. Поради това съдът приема, че в конкретния случай не е било необходимо отново да се уведомяват и изслушват страните, като се събират и допълнителни доказателства.

Отделно от това, макар да не е дадена изрична възможност на страните да се помирят, нарушението на чл. 62 от ЗЗДискр. не е съществено, тъй като по никакъв начин не е ограничило възможността на страните да се помирят, която те са имали в продължение на повече от 10 години.

При преценката за съответствие на оспорвания акт с материалния закон съдът взе предвид следното:

С Решение № 3494/25. 05. 2022 г. по адм. д. № 497/2022 г. по описа на АССГ съдът с дал задължителни указания на КЗД „при какъв сравнителен метод е установено по отношение

на А. Д. да е извършена дискриминация затова при едностранното прекратяване на трудовото й правоотношение спрямо нея да са били приложени различни критерии, в сравнение с кого и ако има такова различно прилагане на критерии, как се отразяват неблагоприятно на заинтересованата страна Д. ".

Съгласно чл. 21, ал. 1 от ЗЗДискр. работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328. ал. 1. т. 2 от КТ без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1., т. е. правилото го задължава да не допуска неравенство в третирането, което да се дължи на защитен признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. За да е налице нарушение на изискването за равенство, е необходимо да се установи, че по-неблагоприятното третиране на служителя, в сравнение с други служители в сходно положение, е в причинна връзка с някой от защитените признаци.

Следователно при взимане на решение за наличие или липса на дискриминация по смисъла на специалната разпоредба от ЗЗДискр., гарантираща защита от дискриминационно поведение на работодателя при упражняване на правото на труд, Комисията е следвало да провери реализирани ли са всички елементи от фактическия състав. Както в Решение № 816/17.12.2021 г. /постановено след първото възобновяване на преписката/, така и в обжалваното в настоящото производство решение КЗД отново не е посочила конкретни лица сравнители, спрямо които Д. е била поставена по-неблагоприятно при прекратяване на трудовото й правоотношение.

Комисията е била задължена от съда да установи дали А. Д., при прекратяване на трудовия договор с А. Б., е била третирана по-неблагоприятно спрямо други служители на дружеството, чиито трудови правоотношения с А. Б. са продължили съществуването си след прекратяване на договора с Д..

На следващо място съдът приема, че в конкретния случай не е налице признакът „лично положение“ на А. Д.

Разглеждането на нарушаване правото на труд като проява на дискриминация следва да е основано на защитен признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Следователно, основно изискване при преценката има ли осъществена пряка дискриминация спрямо лицето е да се определи съдържанието на този защитен признак - в случая признака „лично положение“.

При първото разглеждане на преписката пред КЗД, съшият трети специализиран постоянен заседателен състав, постановил и оспорваното Решение № 362/ 06. 12. 2024 г., е установил в Решение № 261/19. 07. 2017 г., че А. Б. в периода 07. 03. 2012 г. - 12. 05. 2014 г. не е допуснало нарушаване на ЗЗДискр. по признак „лично положение“ на А. Д. при упражняване на правото й на труд. Във връзка с обжалване на Решение № 261/19. 07. 2017 г., в Решение № 3529/28. 05. 2018 г. по адм. д. № 9597/2017 г. на АССГ и в Решение № 690/20. 01. 2021 г. по адм. д. № 10531/2020 г. на ВАС също е прието, че А. Д. не е обосновала твърдения от нея признак „лично положение“, не е установено и не е мотивирано наличието на значим за личността белег, който да е обусловил различно отношение по признак „лично положение“. След постановяване на посочените съдебни актове не са провеждани открити заседания по преписката, страните по нея не са депозирали нови молби, искания и не са представяли нови доказателства, поради което неправилно е прието в оспорвания в настоящото производство акт, че е налице признакът „лично положение“ на А. Д..

В производствата пред КЗД и съда липсват факти, които да изпълват със съдържание защитения признак „лично положение“. Признакът „лично положение“ няма легална дефиниция. Поради това във всеки конкретен случай, когато се преценява налице ли е дискриминация по признак „лично положение“, се налага установяване и доказване на значим, обективен, същностен за човека - като индивид или личност, белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който

отчита универсалния /материален и персонален/ обхват на закона. Във всички случаи защитеният признак следва да е причината за проявеното неблагоприятно третиране. Обстоятелствата, поради които А. Д. е заявила, че е дискриминирана, не очертават наличие на признака „лично положение“.

Фактът на изразяване на мнение не придава специфично качество по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на заеманото лично положение на заинтересованата страна Д. спрямо останалите работещи в „АББ България“ ЕООД. Установява се, че А. Д. и ръководители в „АББ България“ ЕООД са били във влошени отношения, но за да е налице дискриминация, следва действията на прекия ѝ ръководител, съответно на органа по назначаването да са основани на защитен признак, а не самото противопоставяне между служителката и административните ѝ ръководители да се определя като дискриминация. Прекратяването на трудовото правоотношение само по себе си, без да е доказано, че е провокирано от защитен признак - специфично качество, белег на личността на служителката, не представлява нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр. В тази насока е и Решение № 9703/ 09. 09. 2024 г. по адм. дело № 4821/ 2024 г. на ВАС.

В настоящия случай липсват значими белези, характеризиращи личността на Д.. Критичното ѝ отношение към управлението на „АББ България“ ЕООД и несъгласието с взети решения не може да изпълни това съдържание. Твърденията на Д. както в жалбата пред КЗД, така и в проведените съдебни производства, относно доказването и наличието на дискриминация във всичките ѝ твърдени форми са свързани със самите действия по прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, които са определени като дискриминационни, но липсва посочване на онази характеристика на личността на А. Д., поради която същата твърди, че е неблагоприятно третирана, както и причинната връзка между тях. Не всяко неблагоприятно третиране е дискриминация, а само онова, което е на основата на защитен признак, обосноваващо неравно третиране и причинна връзка между действията и защитения признак. В обхвата на признака „лично положение“ следва да са включват само значими и ангажиращи за личността характеристики, равностойни със същностните основни признаци за личността, каквито са полът, расата, здравословното състояние, сексуалната ориентация, възрастта, вярата. Допълнителни характеристики, от рода на посочените, които по своя характер са временни и повърхностни и не могат да бъдат приети за изпълващи съдържанието на признака „лично положение“.

По отношение на приетото от КЗД, че „правото на труд и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“ в своята константна практика ВАС приема, че упражняването на правото на труд не е защитен признак, а една от многото житейски дейности, при които могат да бъдат извършени действия на неравно третиране. Тези действия, за да бъдат относими към преценка за извършване на дискриминация, следва да бъдат на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., а такъв в случая не е налице.

Съобразно Решение № 14258/17. 11. 2020 г. по адм. д. № 4975/2020 г. на ВАС, оспорването на законосъобразността на едно уволнение, в защита на законни права само по себе си „не може да служи за отличителна характеристика на личността, тъй като има временен, случаен характер, доколкото зависи от различни обстоятелства извън личността, съответно не може да се приравни на другите иманентно присъщи белези по чл. 4 от ЗЗДискр. и не може да бъде приет за изпълващ съдържанието на признака „лично положение“. Този извод се споделя и в Решение № 690/20. 01. 2021 г. по адм. д. № 10531/2020 г. на ВАС, Решение № 14165/17. 11. 2020 г. по адм. д. № 6935/2020 г. на ВАС; Решение № 6936/ 11. 07. 2022 г. по адм. д. № 2743 2022 г. на ВАС и др.

Освен това съдът приема, че дори да се установи наличие на защитения признак „лично положение“, каквото становище настоящият съдебен състав не споделя, липсва причинно-

следствена връзка между твърдяното за осъществено по-неблагоприятно третиране и посочения в жалбата признак „лично положение“

Съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен, т. е. необходимо е да съществуват доказателства, които са достатъчна индичия, че между съпоставимите лица, които са и които не са носители на защитения признак, е налице неравенство, за да може да се презюмира, че именно защитеният признак е причината за неравенството. Видно от жалбата на Д. до КЗД /вх. № 44-00-4910/03. 12. 2014 г./ и допълнителните пояснения от нея по преписката /вх. № 44-00-98/15. 01. 2015 г./, същата не е посочила факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, липсва посочване на белези, които да изпълнят със съдържание соченият защитен признак — „лично положение“, не е установена и причинно-следствената връзка между твърдяното за осъществено по-неблагоприятно третиране на посочения в жалбата признак, предмет на защита.

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. и тази дискриминация да е пряка съобразно дефиницията на чл. 4, ал. 1 от същия закон. Необходимо е разликата в третирането да е на основата на защитен признак, в случая „лично положение“, както и да е налице причинно-следствена връзка между защитения признак и по-неблагоприятното третиране спрямо лицето. В случая липсва посочен значим, обективен, траен, същностен белег за личността на А. Д., който да е в причинна връзка с взетото решение за прекратяване на трудовото й правоотношение.

Поради това неправилно Комисията за защита от дискриминация е приела, че в конкретния случай че „АББ България“ ЕООД е извършило нарушение на забраната за дискриминация по чл. 21 от ЗЗДискр., като не е изпълнило законово задължение да прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си на едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ спрямо А. Д. Д., по признак „лично положение“ за процесния период - датата на издаване на Заповед № 2004/10. 05. 2014г.

Незаконосъобразно на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на „АББ България“ ЕООД е наложена имуществена санкция в размер на 2000 /две хиляди/ лева за неизпълнение на законово задължение, произтичащо по силата на чл. 21 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“. Задължението на дружеството, произтичащо от разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр, да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен, е обусловено от представянето на конкретни факти от лицето, което твърди, че е дискриминирано, от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация. Такива факти обаче не са представени от заинтересованата страна А. Д., поради което неправилно КЗД е приела, че дружеството е извършило нарушение във връзка с чл. 21 от ЗЗДискр.

Горните аргументи мотивират настоящия съдебен състав да приеме жалбата за основателна, поради което оспорваното Решение № 362/ 06. 12. 2024 г. на Комисията за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав следва да бъде отменено.

При този изход на спора, искането на процесуалния представител на жалбоподателите за присъждане на направените по делото разноски се явява основателно. От представения по делото договор за правна защита и съдействие /л. 388 от делото/ се установява, че оспорващото дружество е заплатило на адв. М. сумата от 3960 /три хиляди, деветстотин и шестдесет/ лева с

включен ДДС. Съдът приема направеното от представителя на ответника възражение за прекомерност на адвокатския хонорар за основателно. С оглед на фактическата и правна сложност на делото, размерът на адвокатското възнаграждение трябва да бъде съобразен с предвидения минимум в чл. 8, т. 9 от Наредба № 1/2004 г. за възнаграждения за адвокатска работа.

Предвид това Комисията за защита от дискриминация следва да бъде осъдена да заплати на „АББ България“ ЕООД сумата от 1 800 /хиляда и осемстотин/ лева, представляваща направените по делото разноски за адвокатско възнаграждение в настоящото съдебно производство с включен ДДС.

По изложените аргументи и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК Административен съд - София град, Второ отделение, 53 състав

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Решение № 362/ 06. 12. 2024 г. на Комисията за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав.

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на „АББ България“ ЕООД направените по делото разноски в размер на 1800 /хиляда и осемстотин/ лева.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва пред Върховния административен съд на Република Б. в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

ПРЕПИСИ от решението да се изпратят на страните.

Съдия: