

# РЕШЕНИЕ

№ 1020

гр. София, 10.01.2025 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 29 състав,**  
в публично заседание на 10.12.2024 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Танка Цонева**

при участието на секретаря Макрина Христова, като разгледа дело номер **10392** по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от АПК, вр. чл.68 от Закон за защита от дискриминация (ЗЗДискр.).

Образувано е по жалби на А. А. Я. чрез пълномощника ѝ –адв. Й. К. срещу т. I от Решение № 462/27.09.2022 г. на КЗД по преписка № 36/2020 г. и жалба на "А1 България" ЕАД, ЕИК[ЕИК] чрез адв. К. М. против т. II, III и IV от Решение № 462/27.09.2022 г на КЗД.

В жалбата на Я. се излагат съображения за незаконосъобразност, необоснованост и неправилност на оспорения административен акт, поради допуснати нарушения на административно-производствените правила и противоречия с материалноправните разпоредби –отменителни основания по чл.146, т.3 и т.4 от АПК. Отправя се молба да се отмени решението в обжалваната част, а именно, че "А1 България" ЕАД не е осъществило дискриминация спрямо А. А. Я. по признак „принадлежност към синдикална организация“. В тази връзка се сочи, че всички унижителни действия, подробно описани в жалбата и предприети от страна на работодателя "А1 България" ЕАД към Я. и тримата ѝ колеги, са били осъществени именно след като работодателя е узнал, че тези служители са членове на синдикалната организация на Конфедерация на труда „Подкрепа“ към "А1 България" ЕАД. Излагат се аргументи, че с Решение № 364/29.08.2018 г. на РС – Кърджали са били уважени изцяло предявените от А. Я. искове и уволнението ѝ било признато за незаконно, като съдът я е възстановил на работа. Решението било оставено в сила от ОС- Кърджали, като с определение от 24.10.2019 г. ВКС не е допуснал касационно обжалване на решението на ОС –

Кърджали и същото е влязло в законна сила. В изпълнение на решението, Я. се явила на работа в централата на "А1 България" ЕАД, находяща се в [населено място], [улица], на 18.11.2019 г., за да бъдат надлежно оформени документите ѝ за заемане на предишната ѝ длъжност. Със Заповед № 520/15.11.2019 г. отново било прекратено трудовото правоотношение на А. Я. с "А1 България" ЕАД, на основание чл.325, ал.1, т.2 от КТ вр.чл.345, ал.1 от КТ, поради неспазване на двуседмичния срок за явяване на работа, след възстановяването ѝ на същата длъжност. С Решение № 174/09.06.2020 г. на РС – Кърджали, влязло в законна сила на 10.06.2021 г., прекратяването на трудовото правоотношение на Я. било признато за незаконосъобразно и същата отново била възстановена на работа в "А1 България" ЕАД.

Според изложеното в жалбата, действията на работодателя изразяващи се в различното третиране на Я. спрямо другите служители в дружеството, били с цел препятстване на синдикалната ѝ дейност, тъй като същата била председател на синдикалната секция в [населено място].

По изложените съображения, в заключение на жалбата се отправя искане съдът да отмени атакуваното решение в обжалваната част и да приеме, че "А1 България" ЕАД е извършило пряка или непряка дискриминация спрямо А. Я. по признак "принадлежност към синдикална организация". При такъв изход на правния спор се заявява претенция за присъждане на направените разноски от жалбоподателката пред съда и пред КЗД.

В жалбата на "А1 България" ЕАД се релевират доводи, че обжалваната част от Решението е недопустима, като се моли за отмяната ѝ и прекратяване на производството по преписката. В условията на евентуалност се твърди, че оспореното решение е постановено при допуснати съществени процесуални нарушения и при неправилно приложение на материалния закон, поради което се прави искане за неговата отмяна. Претендират се сторените разноски в съдебното производство и в производството пред КЗД.

Твърди се, че жалбоподателката Я. не е изпълнила специалното изискване на чл.9 от ЗЗДискр. да представи факти, въз основа на които да може да се направи предположение, че е налице дискриминация. Въпреки това, съставът на КЗД е приел, че доказателствената тежест е обърната и с нея се ангажира ответникът в производството, който не бил наясно срещу какви точно факти трябва да се защитава. Излагат се аргументи, че прекратяването на трудовото правоотношение на г-жа Я. със Заповед № 520/15.11.2019 г. не попадало сред изброените в чл.21 от ЗЗДискр. хипотези, поради което неправилно КЗД е приела, че дружеството е извършило нарушение, като е осъществило дискриминация по признак „увреждане“. Не била доказана и причинната връзка между здравословното състояние на Я. и действията на работодателя ѝ, които да се квалифицират като по-неблагоприятно третиране на едно лице спрямо друго лице, при сравними сходни обстоятелства.

В съдебното заседание, проведено по делото жалбоподателят Я. се представлява от адв. К., който моли жалбата да бъде уважена, а жалбата на "А1 България" ЕАД да бъде отхвърлена, като неоснователна. Претендира присъждане на разноски, направени пред всички съдебни инстанции, за които представя списък. Прави възражение за прекомерност на разноските, претендирани от другата страна.

Жалбоподателят "А1 България" ЕАД се представлява от адв. М., която в дадения ход по същество на делото пледира за отмяна на решението на КЗД в обжалваните части, като неправилно по съображенията, подробно развити в жалбата. Изразява становище

за неоснователност на жалбата на А. Я., поради което моли същата да бъде отхвърлена. Претендира присъждане на разноски, за които представя списък и доказателство за извършеното им плащане.

Ответникът – Комисия за защита от дискриминация оспорва жалбите. В проведеното съдебно заседание не изпраща процесуален представител. В съда са депозиран писмени бележки от юрк. К. по хода и по същество на делото, в които се отправя молба към съда да постанови решение, с което да бъде оставено в сила оспореното решение на КЗД. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение и прави възражение за прекомерност на претендираното адвокатско възнаграждение, ако същото надхвърля нормативно установения минимум.

Съдът като прецени поотделно и в съвкупност събраните по делото доказателства и взе предвид доводите на страните, приема от фактическа страна следното:

Делото се разглежда за втори път от настоящата съдебна инстанция, след като с Решение № 11082 от 17.10.2024 г. на ВАС по адм. д. № 7300/2023 г. е било отменено решение № 3141 от 11.05.2023 г. по адм. д. № 10113/2022 г. по описа на Административен съд София – град и делото е било върнато за ново разглеждане от друг състав на съда при спазване на указанията по прилагане на закона.

Производството пред КЗД е образувано по жалба на А. А. Я. от [населено място] с вх. № 16-18-2/15.01.2020 г. и допълнение към нея вх. № 16-18-11/10.02.2020 г., представлявана от Федерация „Съобщения“ към КТ “Подкрепа“ срещу А1 България” ЕАД. В жалбата са изложени оплаквания за осъществена дискриминация по признаци „увреждане“ и „членуване в синдикална организация“.

С разпореждане № 177/12.03.2020 г. на председателя на КЗД е образувана преписка № 36/2020 г. по описа на КЗД и същата е разпределена за разглеждане на петчленен заседателен състав за дискриминация.

На основание чл.55 и чл.56 от ЗЗДискр. е изискано писмено становище и доказателства относими по случая от "А1 България" ЕАД. Постъпило е становище с вх. № 16-20-804/17.06.2020 г. от адв.В. –пълномощник на дружеството. Според изложеното в същото, жалбата е подадена от нелегитимирано лице, при липса на валидна представителна власт, поради което същата следвало да се остави без разглеждане. Ако съставът на КЗД приемел жалбата за допустима, следвало да счете същата за неоснователна по отношение на твърдяната дискриминация по признаци „увреждане“ и „членуване в синдикална организация“.

С доклад – заключение докладчикът по преписка № 36/2020 г. е направил предложение до председателя на заседателния състав да насрочи открито заседание за разглеждане на преписката, с призоваване на страните (л. 96-99 от делото). Открити заседания са били проведени на 27.01.2021 г., на 21.04.2021 г. на 24.02.2022 г. и на 22.06.2022 г., за което са съставени съответните протоколи (л. 114-119; л.128-129; л.148 и л.174-185 от делото). На 27.09.2022 г. е постановено обжалваното в настоящото съдебно производство Решение № 462 на Комисия за защита от дискриминация. С оспореното решение е установено, че:

I. Ответната страна - "А1 България" ЕАД, ЕИК[ЕИК] не е осъществила дискриминация по смисъла на чл.4, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр. във вр.§1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. вр.чл.8, ал.3 от КТ по признак „членуване в синдикална организация“ по отношение на А. А. Я..

II. Ответната страна - "А1 България" ЕАД, ЕИК[ЕИК] е осъществила дискриминация по смисъла на чл.4, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр. във вр.§1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. по признак

„увреждане“ по отношение на А. А. Я..

III. Налага на основание чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. на ответната страна - "А1 България" ЕАД, ЕИК[ЕИК] имуществена санкция в размер на 500 (петстотин) лева.

IV. Предписва на основание чл.47, ал.4 от ЗЗДискр. на ответната страна - "А1 България" ЕАД, ЕИК[ЕИК] да се въздържа за в бъдеще от подобни дискриминационни действия и да не допуска неравно третиране на свои служители на основата на признаците, изброени в чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. и да не допуска наличието на обстоятелства, които биха могли да доведат до определена форма на дискриминация или съмнение за такава.

V. Остава без уважение инициативен документ с вх. № 16-18-2/15.01.2020 г., подаден от Федерация „Съобщения“ към КТ „Подкрепа“, представляваща А. А. Я. в частта, извън установеното нарушение по т. II, като неоснователен и недоказан.

В мотивите на решението е прието, че не са спорни фактите по казуса – със Заповеди № 40, № 41, № 42 и № 43, всички от 19.06.2015 г. на служителите А. А. Я., М. Т. М., А. Д. И. и А. И. М. на основание чл.186 вр.чл.330, ал.2, т.6 вр.чл.190, ал.1, т.3 и т.7 вр.чл.187, т.3, предл.второ, вр.чл.187, т.8, предл.второ, вр.чл.188, т.3 от КТ, били прекратени трудовите правоотношения с работодателя им „Мобилтел“ ЕАД, М. Магазин – К., регион „Ю. Централен 3“, З. „Юг“, Дирекция „Директни продажби“, поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

Не е спорно, че всички тези служители били синдикални членове на КТ „Подкрепа“ и в частност на Фирмена синдикална организация „Подкрепа“ М. ЕАД, като А. А. Я. била председател на Синдикална секция – [населено място].

В цитираните по-горе заповеди за уволнение е посочено, че на 18.04.2015 г. и на 23.04.2018 г. в „М.“ магазин били сключени договори за предоставяне на услуги и извършване на продажби на устройства, описани в приложение 1 към заповедта, част от активациите на които били направени чрез потребителското име и парола на А. А. Я., а други чрез тези на останалите трима служители, като това било осъществено без клиентите реално да присъстват в магазина по време на сключване на сделката. По този начин клиентите не били запознати с условията по сделката, като същите били лица от малцинствен произход, организирани и ръководени от друго лице. Описан е процесът на осъществяване на активации на 18.04.2015 г., когато били сключени осем броя сделки, в това число и две с потребителското име и парола на А. А. Я.. В заповедите за уволнение е посочено, че нарушенията били установени след подаден сигнал от зонален мениджър, Зона „Юг“ и потвърден от извършената от отдел „Корпоративна сигурност“ проверка.

От своя страна служителите, представлявани от ангажиран от Федерация „Съобщения“ към КТ „Подкрепа“ адвокат завели граждански искиове за оспорване законността на дисциплинарните им уволнения, за възстановяване на заеманите от тях длъжности и изплащане на всички дължими по закон обезщетения, разноски и лихви. Делата преминали през трите съдебни инстанции, като съдът отменил заповедите им за уволнение и ги възстановил на заеманите от тях длъжности. Решението на съда по отношение на жалбоподателката А. А. Я. влязло в законна сила на 24.10.2019 г.

На 18.11.2019 г. А. Я. се явила на работа в централата на „А1 България“ ЕАД, за да бъдат надлежно оформени документите ѝ за заемане на предишната ѝ длъжност. Я. била придружена от своя адвокат Л. С. и председателя на Ф. „Подкрепа“ към „А1 България“ ЕАД- Л. П.. В централата по това време се намирили служителите А. С. – Ш. на длъжност „старши мениджър оперативно управление на персонала“ и Х. Б. –на

длъжност Директор дирекция „Правна и регулаторна политика“ в „А1 България“ ЕАД.

Първоначално Х. Б. показала на А. Я. и адв.С. Заповед № 530/15.11.2019 г. за възстановяване на заеманата от Я. длъжност и нова длъжностна характеристика. Адв.С. възрази, че неправилно в заповедта било посочено, че следва да се изплати обезщетение за оставане без работа по влязло в сила решение на ОС – Кърджали, като коректно било да се посочи –влязло в сила решение на РС – Кърджали. В този момент Я. представила на служителите в централата Решение на ТЕЛК № 1035/20.03.2019 г., с което се установявала 75 % трайно намалена работоспособност, за да се запознае работодателя ѝ с настъпилите промени в здравословния ѝ статус след уволнението ѝ до датата на възстановяването ѝ на работа.

След известен период от време, необходим за извършване на корекцията в заповедта, Х. Б. връчила на А. Я. друга заповед, а именно Заповед № 520/15.11.2019 г., с която се прекратявало трудовото правоотношение на Я. с „А1 България“ ЕАД на основание чл.325, ал.1, т.2 вр.чл.345, ал.1 от КТ, поради неспазен двуседмичен срок за явяване на работа след възстановяване.

След излагане на равнорелевантните факти и след извършване на прецизен анализ на относимите правни норми на ЗЗДискр., КТ и Директива 2000/43 и Директива 2000/78/ЕО на ЕС, КЗД е приела, че трябва да изследва въпросът осъществено ли е неравно третиране на А. Я. по признаците „увреждане“ и „членуване в синдикална организация“ във връзка с прекратяване на трудовото ѝ правоотношение със Заповед № 520/15.11.2019 г. на директора на „А1 България“ ЕАД. Комисията е приела, че твърденията наведени в жалбата за осъществена дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“, осъществени от страна на работодателя на Я. през 2015 г. – командироване на служителите в [населено място], последващите им уволнения и сигнали за извършвани престъпления, не следва да се подлагат на анализ в производството, тъй като към датата на подаване на жалбата в КЗП – 15.01.2020 г. е изтекъл срокът, визиран в разпоредбата на чл.52 от ЗЗДискр.

След анализ на събраните в хода на административното производство писмени доказателства и гласни доказателствени средства съставът на КЗД е мотивирал извод, че от страна на „А1 България“ ЕАД е осъществена дискриминация по смисъла на чл.4, ал. 1 и ал.2 от ЗЗДискр. вр.§1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“ по отношение на А. А. Я., като не е била осъществена дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“. За така установеното нарушение на „А1 България“ ЕАД на основание чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. е наложена имуществена санкция в размер на 500 лева. Жалбата е оставена без уважение в частта, извън установеното нарушение, като неоснователна и недоказана.

Решението на КЗД е връчено срещу подпис на представляващия А. А. Я. - адв.К. на 30.09.2022 г., видно от приложеното известие за доставяне (л. 200 - гръб от делото).

Решението е връчено срещу подпис на пълномощник на „А1 България“ ЕАД на 03.10.2022 г., видно от приложеното известие за доставяне (л. 201 - гръб от делото).

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

Жалбите са процесуално допустими, като подадени от надлежно легитимирани лица, адресат на оспореното решение, в срока по чл. 149 от АПК във връзка с чл. 68, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съобразно разпоредбата на чл. 168, ал. 1 от АПК, съдът преценява

законосъобразността на оспорения административен акт на всички основания по чл. 146 от АПК.

Решение 462/27.09.2022 г. е постановено от петчленен разширен заседателен състав, определен с разпореждане № 177/12.03.2020 г. на председателя на КЗД, който състав се явява компетентен орган по смисъла на чл. 48, ал. 3 от ЗЗДискр.

В хода на административното производство на ответната страна - "А1 България" ЕАД е гарантирано правото да се запознае със събраните по преписката материали на основание чл. 59, ал. 3 от ЗЗДискр, предоставена ѝ 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 ЗЗДиск. 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 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.

В конкретиката на настоящия казус се установява, че защитени признаци по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. са „членуване в синдикална организация“ и „увреждане“.

Съгласно дадените определения в чл. 2 от Конвенцията за правата на хората с увреждания (ратифицирана със закон, приет от 41-ото НС на 26.01.2012 г. - ДВ, бр. 12 от 10.02.2012 г. Издадена от Министерството на труда и социалната политика, обн., ДВ, бр. 37 от 15.05.2012 г., в сила от 21.04.2012 г.) "Дискриминация по признак на увреждане" означава всякакво правене на разлика, всякакви ограничения или изключения, основаващи се на увреждане, имащи за цел или последица нарушаване или отменяне на зачитането, признаването или равноправното упражняване на всички права на човека и основни свободи в политическата, икономическата, социалната, културната, гражданската или всяка друга област.

Настоящият състав на съда изцяло споделя изводите на административния орган в атакуваното решение, че спорът следва да се разгледа, като се отговори на въпроса: Осъществено ли е неравно третиране на А. Я. по признаците „увреждане“ и „членуване в синдикална организация“ във връзка с прекратяване на трудовото й правоотношение със Заповед № 520/15.11.2019 г. на директора на „А1 България“ ЕАД, тъй като твърдяната от лицето дискриминация, следва да е била осъществена в три годишен период преди образуване на производството пред КЗД. Ето защо, съставът на КЗД правилно е приел, че не следва да разглежда в производство твърденията в жалбата за дискриминационни действия, осъществени през 2015 г. Възраженията в жалбата на А.Я. в тази насока са неоснователни.

Фактите по случая не са спорни.

Не се спори между страните, че на Я. е връчена заповед № 520/15.11.2019 г., издадена на основание чл. 325, ал. 1, т. 2 от КТ, във връзка с чл. 345, ал.1 от КТ, за прекратяване на трудовото правоотношение, а именно - „неспазен двуседмичен срок" за явяване на работа след възстановяване.



Не е спорен и фактът, че тази Заповед е била издадена и връчена на Я., след като последната е представила на служителите в централата на „А1 България“ ЕАД Решение на ТЕЛК № 1035/20.03.2019 г., с което се установявала 75 % трайно намалена работоспособност. Това поведение на работодателя, според настоящия състав представлява неравностойно третиране и осъществяване на нарушение на забраната по чл. 4, ал.2 вр. ал. 1 ЗЗДискр. с § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“ по отношение на А. А. Я.. Освен това, ответната страна не е доказала в производството, че правото на равно третиране не е нарушено. В разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. е транспонирана Директива 2000/43 на ЕС относно тежестта на доказване в производството за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че 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. КЗД правилно е приложила този принцип, т.е. не е необходимо пострадалият да доказва напълно и изцяло, че е налице дискриминация, още по-малко да доказва умисъл у дискриминатора или съзнателност, респективно целенасоченост на дискриминиращите действия. След доказване на твърденията, от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, доказателствената тежест се прехвърля на ответната страна. В случая, в тежест на работодателя е да представи факти, от които може да се направи предположение, че равното третиране не е нарушено. За да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице, спрямо друго е необходимо да се установи обективно наличен противоположен резултат за това лице, при упражняването на някаква дейност или при не извършването на определена дейност и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В хода на производството пред КЗД и пред АССГ се събраха безспорни доказателства, от които се установяват поредица от факти и обстоятелства, осъществяващи в тяхната съвкупност визирания в решението на КЗД фактически състав. Установените в административното производство факти се подкрепят от доказателствения материал, поради което се възприемат от настоящия съдебен състав, като доказани и съответстващи на обективната истина. С оглед така установеното съдът приема, че КЗД в лицето на разширения петчленен заседателен състав, законосъобразно е дал на нарушителя задължително предписание, да се въздържа за в бъдеще от подобни дискриминационни действия и да не допуска неравно третиране на свои служители на основата на признаците, изброени в чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. и

да не допуска наличието на обстоятелства, които биха могли да доведат до определена форма на дискриминация или съмнение за такава.

Съдът намира за правилна и преценката на комисията за налагане на имуществена санкция на основание чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. на "А1 България" ЕАД, в размер на 500 (петстотин) лева. Така индивидуализираният размер на санкцията, според съда съответства на тежестта на нарушението и ще има нужния възпиращ ефект по отношение на санкционираното юридическо лице, поради което и същият не следва да се ревизира.

По –нататък, съдът намира за правилен и извода в атакуваното решение, че от събраните доказателства не се установява, че с прекратяване на трудовото правоотношение на А. Я. със Заповед № 520/15.11.2019 г. на директора на „А1 България“ ЕАД, е осъществен състав на дискриминация по смисъла на чл.4, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр. във вр. §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. вр.чл.8, ал.3 от КТ по признак „членуване в синдикална организация“. Като е достигнала да горния извод, КЗД е постановила решение, в съответствие с установените по спора правнорелевантни факти и приложимите към тях материалноправни норми.

С оглед на така изложените аргументи 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 жалбите, като неоснователни следва да бъдат отхвърлени.

Предвид изхода на спора, право на разноски на основание чл. 143, ал. 3 от АПК има ответникът. В случая представителят на КЗД е направил искане за присъждане на разноски –юрисконсултско възнаграждение в размер на 200 лева. Съдът счита, че в полза на КЗД следва да бъде присъдено такова в минималния размер от 100 лева, съобразно разпоредбата на чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ, доколкото от една страна -упълномощеният процесуален представител на ответника не се яви в проведеното съдебно заседание, а само е депозирал писмено становище, т.е. не е проявил процесуална активност, а от друга – делото не се отличава с особена фактическа и правна сложност.

Така мотивиран и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК, Административен съд- София град, 29 състав

### **Р Е Ш И:**

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на А. А. Я. срещу т. I от Решение № 462/27.09.2022 г. на КЗД по преписка № 36/2020 г.

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на "А1 България" ЕАД, ЕИК[ЕИК] против т. II, III и IV от Решение № 462/27.09.2022 г на КЗД по преписка № 36/2020 г.

**ОСЪЖДА** А. А. Я., ЕГН [ЕГН] и "А1 България" ЕАД, ЕИК[ЕИК] **СОЛИДАРНО** да **ЗАПЛАТЯТ** на Комисия за защита от дискриминация сумата от 100 (сто) лева, разноски по делото.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния административен съд, в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

**СЪДИЯ:**