

РЕШЕНИЕ

№ 3955

гр. София, 15.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 33 състав,
в публично заседание на 06.04.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Галин Несторов

при участието на секретаря Антонина Бикова, като разгледа дело номер **4008** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл. 145 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/.

Образувано е по жалба на Е. И. К. и С. П. М. от [населено място], срещу решение № 183 от 24.03.2022 г. по преписка № 74/2018 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, в частта му, с която е установено следното:

-че Е. И. К., в качеството му на ръководител отдел „Паркиране“ в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД, чрез осъществено нежелано поведение, е извършил акт на дискриминация по смисъла на чл. 5 от "З.Дискр. във връзка с §1, т.1 ЗЗДискр., по признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“ под формата на „тормоз“ спрямо В. С. Г. от [населено място],

Като се налага на Е. И. К., в качеството му на ръководител отдел „Паркиране“ в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД, на основание чл. 76, ал.1, т.1 във връзка с чл.47, т.2 и т.4 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки, като ПРЕДПИСВА на длъжностното лице - ръководител - отдел „Паркиране“ в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „ЦГМ“ ЕАД, занапред от постановяване на настоящото решение, да се въздържа от бъдещо допускане на нарушения на действащото антидискриминационно законодателство в Република България;

УСТАНОВЯВА се, че С. П. М., ръководител сектор в Дирекция „Паркиране и

мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД, чрез осъществено нежелано поведение, е извършил акт на дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т.1 ЗЗДискр. по признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“ под формата на „тормоз“ спрямо В. С. Г. от [населено място],

като се налага на С. П. М., в качеството му на ръководител сектор в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД, на основание чл. 76, ал.1, т.1 във връзка с чл.47, т.2 и т.4 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки, като ПРЕДПИСВА на длъжностното лице ръководител сектор в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „ЦГМ“ ЕАД, занапред от постановяване на настоящото решение, да се въздържа от бъдещо допускане на нарушения на действащото антидискриминационно законодателство в Република България.

В жалбата се релевират оплаквания за незаконосъобразност на административния акт поради нарушение на материалния закон и се иска отмяната му, предвид липсата на осъществен състав на „пряка и непряка дискриминация“ по смисъла на чл. 5 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр./ под формата на „тормоз“. В съдебно заседание поддържат жалбата си чрез адв. Г., която прави изявление за присъждане на разноски. Представя подробни писмени бележки.

Ответникът - Комисията за защита от дискриминация, редовно призована, не се представлява в с.з. не изразява писмено становище по жалбата.

Заинтересованата страна В. С. Г., редовно призован, в с.з. се представлява от адв. Л. изразява становище по жалбата, като счита същата за неоснователна.

Заинтересованите страни „ЦГМ“ ЕАД и Р. М. М., редовно призовани, в с.з. не се представляват.

Настоящият състав на АССГ намира, че жалбата е процесуално допустима като подадена в законния срок и от надлежна страна. За да се произнесе по съществото ѝ, прие за установено следното от фактическа и правна страна:

В процесното решение се излагат следните факти, които се установяват от приложената адм. преписка:

Адм. производство по преписка № 74/2018 г. е образувано с Разпореждане № 185/20.03.2018 г. на председателя на Комисията за защита от дискриминация въз основа на жалба с вх. № 44-00- 934/20.03.2018 г. по описа на КЗД, подадена от В. С. Г. срещу Р. М. М. - директор на дирекция „Паркиране и мобилност“ към ЦГМ ЕАД, Е. И. К.- ръководител отдел „Паркиране“ в дирекция „Паркиране и мобилност“ към ЦГМ ЕАД и С. П. М.-ръководител - сектор в Дирекция „Паркиране и мобилност“ към „ЦГМ“ ЕАД. С оглед изложени твърдения за дискриминация по признак „лично положение“, преписката е разпределена за разглеждане на Трети специализиран постоянен заседателен състав. Жалбата отговаря на изискванията на чл. 51 от Закона за защита от дискриминация и съставлява годно правно основание за образуване на производство.

Надлежни страни по преписката са посочени: ЖАЛБОПОДАТЕЛ В. С. Г., с адрес за

призоваване: [населено място]-1510, ж.к. „Х. Д.“, [жилищен адрес]; 2.

ОТВЕТНИ СТРАНИ:

-Р. М. М.-директор на дирекция „Паркиране и мобилност“ към Ц1М ЕАД, с адрес за призоваване: [населено място], [улица];

-Е. И. К.-ръководител отдел „Паркиране“, дирекция „Паркиране и мобилност“ към ЦГМ ЕАД, с адрес за призоваване: [населено място], [улица];

-С. П. М.-ръководител сектор в дирекция „Паркиране и мобилност“ към ЦГМ ЕАД, с адрес за призоваване: [населено място], [улица];

-Център за градска мобилност ЕАД, представлявано от изпълнителния директор, с адрес за призоваване: [населено място], [улица].

В жалбата В. Г. сочи, че жалбата му е срещу Р. М., Е. К. и С. М., които в качеството си на негови преки ръководители по всякакъв начин се опитвали да му навредят. Соци, че е подложен на психически тормоз, стрес и напрежение, като това водело до влошаване на здравословното му състояние. Същият работи в дружеството от 02.08.2012 г., а от края на 2016 г. започват репресивните мерки срещу него. Многократно е привикван да дава устни и писмени обяснения и да пише сведения за изфабрикувани от тях нарушения с една единствена цел - налагането му на последователни административни наказания, довели в крайна сметка до дисциплинарно уволнение. Действията на неговите ръководители били продиктувани от това, че си позволил да напише едно писмо до Столична община, входирано с номер СОА16-ГР94-8427/19.12.2С)16 г., касаещо лошите условия на труд и нередностите, случващи се в Дирекция „Паркиране и мобилност“ към ЦГМ ЕАД. След това завел и входирил второ колективно писмо от служителите на длъжност „контрольор автомобилен транспорт“ със собственоръчните подписи на 119 работници. Писмото било заведено под номер СОА17-ГР94-2129/27.03.2017 г. Веднага след първото писмо бил привикан да пише обяснение по случай от преди цели три месеца назад във времето и също така му връчили дисциплинарно наказание „забележка“. За това е завел гражданско дело срещу „ЦГМ“ ЕАД с номер 8476/2017/160 състав, което е в процес на производство. На 12.01.2017 г. му връчили наказанието „забележка“, като в момента на самото връчване от огромното напрежение, натрупаните нерви и стрес се почувствал много зле и веднага бил закаран в болница, където лекарите констатирали мозъчен инфаркт(инсулт). За достоверността прилага епикриза от отделение по неврология от МБАЛ „Света С.“. След два месеца от злополучния инцидент, докато е бил в болничен за домашно лечение и за възстановяване, по телефона му се обадила лично г-жа Р. М., директор на Дирекция „Паркиране и мобилност“. Разбрала за колективното писмо от работниците и вменено й, че той стои в основата на написването му, въпросната госпожа го заплашила. Първо му казала, че наказанието, което са му наложили е било за арогантно и нахално поведение, след което казала: „Сега ще наредя да проверят болничните ти, имаш деца и знам, че жена ти също работи в „ЦГМ“ ЕАД, продължавай така и ще видиш какво ще ти се случи“, при което той я запитал

директно: „Госпожо М., Вие в момента заплашвате ли ме?“. Отговор не получил, тя му се изсмяла и затворила телефона. Заплахата от М. му била отправена в личното и физическо присъствие на негов колега, който в момента на разговора е бил до нея и е готов да потвърди достоверността на написаното от него. След всичките тези случки, които му се отразили крайно негативно на здравословното състояние, получил нервен срив и изпаднал в депресия. По съвет на неговите най-близки роднини, започнал да посещава психиатър, изписали му силни успокоителни лекарства, за достоверността на което прилага амбулаторни листи за преглед с диагноза и Съдебно – психиатрична консултация с лекар - психиатър, вещо лице от списъка на СГС. В края на 2017 г. тормозът отново зачестил. Първо, в рамките на 20 дни му били извършени две физически проверки от контролните органи на дружеството, които проверки били съпроводени с писмен протокол. На по - голяма част от колегите му проверки се извършвали през шест-седем месеца, а на други дори само един път в годината. При извършените му физически проверки и от констатираното и написаното в протоколите ставало ясно, че се е справял отлично с възложената му работа без забележки и абсолютно никакви нарушения. За достоверността прилага копие от протоколи №№: 001292/12.10.2017 г.; 0003572/01.11.2017г., удостоверяващи безупречната му работа. Въпреки това ръководителите му продължили да го преследват и тормозят. Така се стигнало и до 13.12.2017 г., когато С. М. и Е. К. заедно с две колежки от деловодството пристигнали с автомобил в района, в който бил разпределен да работи. Там на място, на улицата, пред погледите на стъписаните минувачи му било връчено писмо по чл. 193 от КТ, с което за пореден път му се искали писмени обяснения, във връзка с твърдения от работодателя за формални нарушения на дисциплината на работното място. Отново му се искали обяснения за последните пет дни от месец септември или два месеца и половина назад във времето. Копие от отговор към изпълнителния директор на „ЦГМ“ ЕАД с входящ номер: ВК-4161/5/18.12.2017 г. е приложен към жалбата. Допълва, че назад във времето е бил воден в деловодството от прекия му ръководител С. М., за да му бъде връчено дисциплинарно наказание, което не се отнасяло за него, а за друг колега. Това според него е било направено умишлено, с цел нагнетяване на стрес и психическо напрежение. След въпросната случка отново бил много зле, с високо кръвно и аритмия. За всичките си проблеми с преките ръководители написал жалба до изпълнителния директор на „ЦГМ“ ЕАД с входящ №: ВИ-792/19.02.2018 г. и с молба за лична среща. Не последвала никаква реакция от негова страна. Написал жалба с входящ номер СОА/16-ГР94-8427-(2) до Столична община и кмета г-жа Ф. като принципал на „ЦГМ“ ЕАД. Отново без отговор, не благоволили да му отговорят. Писал до О. на Р България, която единствено му отговорила с напътствия и съвет да се обърне към КЗД. Прилага копие и от това писмо. Съобщава, че предприел тази стъпка, защото положението било критично и не се издържало на този натиск и психически тормоз. Изразява мнение, че е крайно време това безобразие и тормоз на работното място да приключат. Искрено се надява виновните лица да поемат своята отговорност и да спрат да се крият зад името и абревиатурата „ЦГМ“ ЕАД и да започнат да носят лична отговорност за неправомерните си действия. Работодателят е запознат, че има сериозни здравословни проблеми като хронична болест на сърцето и хипертонично сърце, артериална хипертония, захарен диабет и други, удостоверени от ТЕЛК комисия с първично експертно решение номер:3448/29.10.2014г. и с преосвидетелстване с решение номер: 2893/14.09.2017 г., копия от които са

предоставени на работодателя и които прилага към жалбата си. Предвид гореизложеното моли на основание чл. 50 от Закона за защита срещу дискриминация да бъде образувано производство и да се установи дали е дискриминация по признак тормоз на работното място по лично положение, да се постанови преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да бъдат наложени предвидените в закона санкции или принудителни административни мерки към лицата посочени от него. Прилага доказателства, подробно описани в жалбата.

С допълнение вх.№44-00-1099/20.03.2018 г. жалбоподателят съобщава за нови обстоятелства, а именно, че със Заповед № РД-15-ЗП-03/14.03.2018 г., на основание чл. 188, т. 3 от КТ и чл. 190, ал.1, т. 1 му е наложено наказание „уволнение“. Твърди, че „всичко написано в процесната заповед са неверни, безпочвени и голословни твърдения, изфабрикувани единствено с цел неговото дисциплинарно уволнение“. Вменените му нарушения се базирали единствено и само на база данни на едно електронно устройство с наименование Р. с вграден неверен и неточен Г., което не притежавало нито сертификат, нито лиценз. Сочил, че софтуерът на това устройство било „с множество проблеми“, за които работодателят бил запознат и същите са описани в писмата до Столична община и до кмета. Наличието на въпросните проблеми се потвърждавали и от протокол №0003572/01.11.2017г., установени при извършената му физическа проверка от контролиращите лица (приложен към първоначалната жалба). В цитираните дни в заповедта по негови твърдения не му е извършвана проверка на място, за да бъде констатирано, че бил напуснал района за работа. Изразява категоричното си несъгласие с обвиненията и наложеното наказание и безспорно се потвърждавала и доказвала тезата, че срещу него се действало избирателно, преднамерено, целенасочено и брутално.

Изложени са искания, съгласно правомощията на КЗД.

По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55-чл. 59 от ЗЗДискр. като са изискани становища, информация и доказателства от ответните страни. Във връзка с жалба на В. Г., по която е образувана горната преписка и в указания срок, ответните страни представят своето становище, като възразяват на изложеното.

Сочил се, че жалбата е неоснователна и изложените в нея твърдения за проявено дискриминационно отношение от трите посочени в жалбата лица срещу В. Г. в качеството му на служител в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД не отговарят на истината. На второ място - налице са предпоставките по чл. 52, ал. 2 от ЗЗДискр. - висящ съдебен спор пред СРС, 160 състав, гр.д. № 8476/2017г. в който жалбоподателят е използвал предоставените му права по Кодекса на труда и е обжалвал наложеното дисциплинарно наказание. Процесът е висящ и се очаква решение на районния съд. В жалбата на В. Г. пред КЗД са изложени в най-общ и неконкретен вид твърдения за това, че трите посочени лица, негови преки ръководители се опитвали да му навредят с всякакви средства, че провеждали офанзива срещу него, имали негативно отношение, упражнявали психически тормоз, с което влияели негативно на нервната му система и на цялостното му здравословно състояние.. Твърди се от жалбоподателя, че бил

„респектирай", преследван, наблюдаван и заплашван, че бил многократно привикван да дава обяснения и да пише сведения за изфабрикувани от трите лица нарушения, с цел да бъде уволнен, и че всичко това било резултат от факта, че жалбоподателят бил написал писмо до Столична община относно условията на труд и нередности в дирекцията. Твърденията остават формални, без яснота в какво точно се изразява тормозът, негативното отношение и преследването на жалбоподателя. Изразяват мнение, че в жалбата на В. Г. до КЗД липсва каквато и да е конкретизация и уточняване в какво точно всяко от трите лица, цитирани в жалбата и негови преки ръководители, са осъществили дискриминация по посочения белег и кой текст на ЗЗДискр. счита за нарушен. Регистрираните нарушения на трудовата дисциплина и неизпълнения на трудови задължения от страна на контролора В. Г. и предприятиите от работодателя - изпълнителен /директор на „Център за градска мобилност" ЕАД дисциплинарни мерки спрямо него са причината за трите последователни жалби, адресирани към различни институции, в които служителят не коментира неизпълнението на трудовите си задължения, а отправя обвинения към различни отдели, сектори и служители на различни нива в йерархията на дружеството, които счита за виновни и отговорни за констатиране на неговото непрофесионално поведение.

В първата му жалба, регистрирана в Столична община с рег. № СОА16- ГР94-8427/19.12.2016 г., обвинения за „тормоз и психически натиск", „служещи си с всякакви средства, с непроверени данни" се отправят към контролни органи и служители на дружеството, в случая към ръководител сектор „Мониторинг на оперативните дейности" и инспектор в същия сектор. Регистрираните неизпълнения на трудови задължения на контролора Г. са характеризирани, като „репресивни и безнаказани действия" от контролните органи. Следва да се има предвид, че налагането на високи стандарти на обслужване в дружеството е свързано с високата обществена значимост на дейността по организация и контрол на паркирането и налагане спазването на нормите на Закона за движение по пътищата и Наредбата за организация на движението на територията на Столична община. Дейността, свързана с контрола по платеното паркиране е строго регламентирана в инструкция за работа, с която всеки служител на длъжност „Контролор автомобилен транспорт" е запознат и се е подписал и спазването на регламентираните и разписани правила са единствените критерии, по които контролните органи на дружеството извършват проверките за изпълнение на трудовите задължения от служителите, за доброто обслужване на водачите на паркиращите автомобили, за разясняване на правилата за маркиране и на професионално и толерантно поведение към гражданите от служителите на дружеството и регистрирането на неспазване на трудови и технологични правила, свързани с дейността не са проблем на контролните органи, а на поведението на някои служители. Втората жалба, регистрирана в Столична община с рег. № СОА17-ГР94-2129/27.03.2013 г. е оформена като писмо, изготвено от името на служители на дружеството „Център за градска мобилност" ЕАД, като в същото писмо се излагат проблеми, описани като натиск от контролните органи на дружеството, проблеми с електронната система за контрол на платеното паркиране и проблеми с условията на труд. Инициативата за изготвянето на писмото е от основния недоволен и първия подписал се под него и изписал телефона си за връзка, а именно служителят В. Г., същият ищец по дело срещу Центъра за градска мобилност, за наложеното му

наказание „забележка“ за нарушаване на трудовата дисциплина и неизпълнение на трудови задължения, като неговия адвокат подготвил писмото. Твърденията за несъществуващи проблеми с електронната система за контрол са единствено с цел изграждане на защитна теза, пред съда, а добавянето на въпроси свързани с подобряване на условията на труд за контрольорите, са за привличане на повече подписи от служители. По време на изготвянето на писмото и неговото разпространение сред контрольорите В. Г. е в дългосрочен болничен отпуск. Въпросното писмо – жалба е предлагано на контрольорите за подпис от друг служител на фирмата под формата, че е нает адвокат и сега е "време за промяна на категорията труд от трета на втора категория, намаляване на работното време с един час и за разправа с отдел „Мониторинг“, въпреки съществуващите ясни правила и критерии за контрол и оценка за изпълнение на трудовите задължения, описани в длъжностните характеристики и Инструкции за работа на контрольорите. Исканията за промяна на категорията на труд от трета на втора категория и за намаляване на работния ден с 1 /един/ час са крайни, несъразмерни и нормативно необосновани, съгласно Наредба за определяне на видове работи, за които се установява намалено работно време/Приложение №1 към ПМС № 267/12.12.2005г./ и Наредба за категоризиране на труда при пенсиониране/ПМС № 235/20.10.1998г./, поради ниска експозиция на вредности. Жалбоподателят В. Г. сезира и Комисията за защита от дискриминация с настоящата жалба, в която сочи нови три „виновни“ лица - своите преки ръководители и директор дирекция, спрямо които твърди в най- общ план оказван тормоз и дискриминационно отношения спрямо него.

Спрямо Е. К. и С. М. - ръководители на жалбоподателя Г., той е посочил едно конкретно и според него дискриминиращо действие - присъствието им като свидетели при връчване на писмо от работодателя, с което се искат писмени обяснения на служителя, на основание чл. 193 от Кодекса на труда. Следва да се има предвид, че Поканата за даване на писмени обяснения е подписана от работодателя, това е задължителна по Кодекс на труда процедура при всяко дисциплинарно производство и представлява императивно вменено нормативно задължение на работодателя. Присъствието на двамата ръководители като свидетели на връчването на поканата е напълно нормално с оглед йерархичната им позиция спрямо служителя, а обстоятелството, че поканата е връчвана на улицата е логично с оглед характера на извършваната от жалбоподателя Г. работа - да контролира паркирането на МПС в зоните за почасово платено паркиране, което е на конкретен работен участък за деня, включващ конкретни улици. В тази връзка връчването не е прецедент нито налага „погледи на стъписани минувачи“, тъй като няма начин някой минувач да знае какво е съдържанието на получения от жалбоподателя документ, нито представлява интерес за когото и да е. Извън горното, връчването на покана по чл. 193 от КТ е част от дисциплинарната процедура по налагане на дисциплинирано наказание на служителя, а не отделно и самостоятелно действие, което да е проява на дискриминация. Наред с други действия и преценка на тежестта на извършените нарушения работодателят, в лицето на изпълнителния директор на „Център за градска мобилност“ ЕАД е обективирал своето решение в крайния акт - заповед за дисциплинарно наказание. Задълженията на всеки работник и служител, който е страна по трудово правоотношение без оглед на нивото, което заема в йерархичната структура на дадено предприятие, са подробно описани в чл. 126 от Кодекса на труда. Те обхващат

типични задължения за изпълняване на трудовата дейност, като явяване навреме на работа, спазване на техническите и технологични правила, да изпълнява работата си в изискуемото се количество и качество, да използва цялото работно време за изпълнение на възложената работа. В този смисъл всяко поведение на работник и служител, което не изпълнява тези задължителни условия при изпълнение на работата, законодателят е окачествил като нарушение на трудовата дисциплина и е предвидил налагане на дисциплинарно наказание. Законодателят е предвидил изричен ред в Кодекса на труда за обжалване на неблагоприятни за служителя актове, с които са му наложени дисциплинарни наказания по текстовете на КТ. Тази изрична защита на служителя в нормативен акт, с ранг на кодекс изключва възможността за разглеждане на правомерността на отделни действия в процедурата по налагане на дисциплинарни наказания от други органи, каквато е КЗД. В рамките на съдебното производство пред СРС по обжалване от страна на В. Г. на наложено дисциплинарно наказание, районният съд е компетентният орган, който да прецени цялостната процедура по налагане на наказанието, включително етапът с искане на писмени обяснения, включително броя и вида на проверките, които са осъществени на служителя, както и наличието или липсата на извършени нарушения на трудовата дисциплина, за да постанови крайният си акт относно законосъобразността на наложеното наказание. Недопустимо е, защитна теза в рамките на трудово дело за наложени дисциплинарни наказания по Кодекса на труда да се изгражда на база брой заведени производства в други институции и да се цели установяване на акт от КЗД, който евентуално да служи като аргумент за защита на жалбоподателя в трудовите дела, които води срещу работодателя си. Именно това е виждането на законодателя, което в чл. 52, ал.2 от ЗЗДискр. изрично предвижда прекратяване ч_д производства пред КЗД, в случай на висящи процеси по същите твърдения. Евентуално решение на КЗД по случая не следва да се ползва като удобен аргумент на жалбоподателя в качеството му на ищец по трудови дела с оглед благоприятен изход на тези дела. От друга страна преценката за това дали В. Г. е извършил нарушения на трудовата дисциплина и дали и как да бъде наказан е на работодателя му - изпълнителния директор на дружеството, а не на преките му ръководители. Изложеното твърдение, че жалбоподателят бил воден в деловодството от своя ръководител С. М., тенденциозно и с намерение да го увреди като му бъде връчено дисциплинарно наказание на друг служител, не е вярно и подобно действие по размяна на наказания не е имало, за което има множество свидетели, присъствали на връчването на наказанието. Молят да бъде взето предвид, че изложените в жалбата аргументи за осъществено дискриминационно отношение спрямо жалбоподателя от трите посочени лица, негови ръководители, се аргументира и с това, че изпълнителният директор на дружеството не е отговорил на негово искане, както и че кметът на Столична община г-жа Ф. не е отговорила на негова жалба. Очевидно Р. М., Е. К. и С. М. не са отговорни за действията на трети лица, стоящи по-високо в йерархията на дружеството или заемащи длъжност кмет на [населено място]. Действията/бездействията на трети лица не могат да аргументират осъществяване на дискриминация спрямо В. Г. от трите лица, посочени в жалбата. В жалбата се въвеждат термини „виновни лица“, които се „кроят зад абривиатурата „ЦГМ ЕАД“, без да става ясно дали жалбоподателят визира тримата си преки ръководители. Изложеният аргумент, че работодателят е бил запознат с неговото здравословно състояние отново не подкрепя тезата му за дискриминационно отношение на тримата

посочени поименно ръководители. Извън това, при последното дисциплинарно наказание на служителя са спазени изискванията на Кодекса на труда, като то е наложено след надлежно взето разрешение от Инспекция по труда и след взето мнение на ТЕЛК - отново обстоятелства и действия, с които тримата посочени ръководители нямат връзка и отново факти, които са извън контролните правомощия на КЗД. На следващо място, молят да бъде взето предвид, че за да е налице твърдяното от жалбоподателя дискриминационно отношение от тримата ръководители спрямо него, изразяващо се в тормоз на работното място, следва жалбоподателят да е бил поставен в неравнопоставено положение спрямо множеството други служители, заемащи същата длъжност „контрольор автомобилен транспорт“. Подобно неравноправно третиране не е налице. Противно на заявеното в жалбата на В. Г. - всички служители, заемащи тази длъжност подлежат на периодични проверки от страна на своите ръководители и най-вече от специално съществуващ в структурата на дружеството „Център за градска мобилност“ ЕАД отдел „Мониторинг на риска“, чиито служители /различни от посочените трима/ имат за основни трудови задължения проследяване на работата и спазването на трудовата дисциплина на служителите в дирекцията.

За сведение представят на КЗД протоколи от извършени проверки на други служители, от които е видно, че и на тях са правени проверки за работата, която извършват. Не на последно място, молят да бъде обърнато внимание на факта, че в жалбата си до КЗД жалбоподателят твърди, че има извършени спрямо него проверки, които са установили, че работата му е без забележки, като представя два броя протоколи като доказателство. Тези проверки не са осъществени от преките му ръководители, нито тримата са подписали протоколите. Проверките се осъществяват от контролни органи, назначени на съответна длъжност в рамките на отдел, осъществяващ контрол. Недопустимо е контролната работа, осъществявана от служители, назначени на длъжност да осъществяват контрол /различни от трите лица, посочени в жалбата/ да се определя като тормоз от преките ръководители. Самият факт, че две от проверките не са установили нарушения показва обективност и че няма никаква тенденциозност спрямо жалбоподателя. От друга страна, в жалбата до КЗД се спестяват фактите около другите извършени проверки, които са установили нарушения в работата на жалбоподателя и които са довели до налагане на дисциплинарни наказания от страна на работодателя. В хода на изложението пред КЗД липсва и твърдение, че жалбоподателят не е извършил нарушенията, за които впоследствие и след налична дисциплинарна преписка и осъществено дисциплинарно производство е бил наказан по съответните текстове на Кодекса на труда. Следва да се има предвид, че по повод първото наказание на жалбоподателя за нарушения от 2016 г., установяващият нарушенията доклад е от ръководител отдел "Координация, анализ и непрекъсваемост на оперативните дейности" - Л. П. от 14.11.2016г., чийто задължения са да осъществява мониторинг върху трудовия процес и осъществяване на оперативните дейности, като се проучват, събират се необходимите доказателства и съответно се предлагат мерки за отстраняване на несъответствия при регистрирани нарушения на трудовия и технологичен процес. В този доклад е описано регистрирано твърде рано явяване на контрольора Г. в офиса на дружеството за отчитане на събраните парични средства от продажба на талони за почасово платено паркиране - 35 минути преди утвърденото време 14.30 часа, според графика за отчитане на

подотчетните лица в дирекция „Паркиране и мобилност“ на „Център за градска мобилност“ ЕАД. Докладът не е за или срещу контролора Г., а за резултата от извършен мониторинг на отчитането на контролорите автомобилен транспорт и спазване на утвърдения седмичен график за отчитане, което е задължение на контролорите автомобилен транспорт, съгласно длъжностната им характеристика и Инструкцията за работа на служителите на длъжност „Контролор автомобилен транспорт“, извършен за периода от 08.11 до 11.11.2016 г. Регистрирано е отчитането на 173 служители, като само при контролорът Г. е констатирано неспазване на утвърденото време за отчитане с 35 минути по-ранно явяване на 09.11.2016 год. Следствие на регистрираното е извършена допълнителна проверка за изпълнение на трудовите задължения на контролора за деня, на дата 09.11.2016 год. За яснота на изложението, следва да се има предвид, че други служители на същата длъжност, които са нарушили задълженията си по длъжностна характеристика, вътрешни правила и инструкция за работа, са били наказани дисциплинарно и никой от тях не твърди, че с това е осъществен тормоз и е налично дискриминационно отношение. От приложените доказателства към жалбата на В. Г. се установявало, че писменото му общуване е било с най-различни институции и длъжностни лица, нито едно от които не съвпада с посочените три в настоящата жалба, за които се твърди дискриминационно отношение. Липсва каквато и да е връзка между здравословното състояние на жалбоподателя и някакво поведение на трите лица - преки ръководители. Считат, че нито едно от приложените към жалбата доказателства не подкрепя обвинения за дискриминационно отношение, осъществен тормоз и увреждане на жалбоподателя от страна на Р. М., Е. К. и С. М..

С оглед изложеното, ответниците молят да бъде прекратено производството пред КЗД по горната преписка поради наличие на съдебен спор пред СРС. В случай, че преписката се разгледа по същество, молят жалбата да бъде отхвърлена като неоснователна поради липса на реализирано дискриминационно поведение, тормоз и увреждане спрямо жалбоподателя от страна на Р. М., Е. К. и С. М. в качеството им на ръководители на В. Г.. Молят да бъдат приети доказателства по опис.

С вх.№ 44-00-3843/09.10.2018 г. жалбоподателят чрез адв. Л. изразява становище във връзка с гореизложеното становище от стана на ответните страни. Счита, че направеното възражение от страна на ответниците по чл. 52, ал. 2 33Дискр. за недопустимост на настоящото производство поради наличие на висящ съдебен спор по гр.д. №8476/2017 г., образувано пред П ГО, 160 с.с. на СРС, за неоснователно и целящо да въведе в заблуждение членовете на решаващия състав. Във връзка с проведено открито заседание на 21.01.2019г. на Трети специализиран постоянен заседателен състав по преписка № 74 по описа на КЗД за 2018 г. и заявени оплаквания на жалбоподателя за дискриминация освен по признак „лично положение“ и по признаци „убеждения“ и „увреждане“ е установено, че настоящият състав не е компетентен за разглеждане на преписката. в доклад вх. № 12-11-413/07.02.2019 г. преписката е докладвана на председателя на КЗД и на основание чл.48, ал. 3 от 33Дискр. и чл.9, ал.1, т. 3 от Правилата за производство пред КЗД, с Разпореждане № 170/14.02.2019 г. на председателя на Комисията преписка № 74/2018 г. е преразпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав. В тази връзка на ответните страни е указано да представят писмени становища относно

новите признаци, подкрепени с релевантни по тяхна преценка доказателства. С вх. № 16-20-477/08.04.2019 г. ответната страна „Център за градска мобилност“ ЕАД чрез процесуалния представител Ю. В. депозира писмени уточнения по оплакванията на жалбоподателя.

Проведени са шест открити заседания по преписката, за което страните са били редовно уведомени. Съставът е приел, че не са налице предпоставки за водене на помирително производство в съответствие с чл. 62 от ЗЗДискр., поради което е дал ход по същество. На последното открито заседание, проведено на 1 юли 2021г. съставът е счел, че преписката е изяснена от фактическа и правна страна и я е обявил за решаване.

След като съобразява, че доказателствата са известни на страните, дадена им е възможност и указания във връзка със запознаване с материалите от предварителното проучване. Не са постъпили възражения или искания за събиране на нови доказателства, поради което настоящият състав е приел доказателствата, които са представени по преписката и я е обявил за решаване.

Петчленен разширен заседателен състав приема, че оплакването на подателя на жалбата В. С. Г. е за по - неблагоприятно третиране на основата на признаци „лично положение”, „увреждане“ и „убеждение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и при така установената фактическа обстановка, като се приема следното: По отношение на първото оплакване в жалбата за институционален и психически тормоз като серия от действия, отразяващи тенденциозно отношение към него, изразяващи се в искане на писмени обяснения, налагане на дисциплинарно наказание „забележка“ и в последствие прекратяване на трудово-правните отношения. Всички тях В. Г. подробно е описал в жалбата си. Същите определя и като пряка дискриминация по признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“. Не се спори, че жалбоподателят Г. е бил служител в ЦГМ на длъжност „Контрольор, автомобилен транспорт“. Сочи се, че същият е изразявал своето недоволство от условията на труд на контрольорите, намерило израз в подадени от него жалби до работодателя си ЦГМ ЕАД, две на брой, принципала на дружеството Столична община, също две на брой, и до О. на Р.Б. Установява, че на същия е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ със Заповед № РД-15-ЗП-01/12.01.2017 г., който административен акт е обжалван от жалбоподателя.

С Решение № 262736/27.04.2021 г. на Софийски градски съд Решение № 20220873 от 09.10.2020 г. на СРС е отменено и съдът се произнесъл, като е отхвърлил иска на В. С. Г. с правно основание чл.357 КТ срещу ЦГМ за отмяна на Заповед № РД-15-ЗП-01 от 12.01.2017 г. Последвали са още две дисциплинарни наказания - „предупреждение за уволнение“ и „уволнение“.

Приема де, че от изложеното в жалбата се налага извода, че спрямо жалбоподателя Г. е осъществена дискриминация по признак убежденията му, свързани със закрилата на труда и закрилата на правата му на чест и достойнство и по-конкретно, че на работниците следва да се осигурят справедливи и достойни условия на труд, че между работниците и работодателя или неговите органи е необходимо да се води диалог за

постигане целите и благосъстоянието, както на работодателя, така и на работниците. Настоящият състав намира, че разбиранията на жалбоподателя са, че при воденето на диалога страните са равнопоставени и е необходимо същите да пазят честта и достойнството си, така както е прогласено в Конституцията и по-конкретно в чл. 6, ал. 1 и чл. 32, ал. 1, а и в самия преамбюл на Конституцията. Точно поради инициативата, която Г. е подел да запознае принципала на общинското търговско дружество „Център за градска мобилност“ ЕАД, а именно кмета на Столична община, за проблемите с условията на труд в това дружество, подбуден от разбиранията си и убежденията си, че на работниците следва да се гарантират нормални условия на труд, се корени и промяната в отношението на посочените лица в жалбата му спрямо него. Именно тези лица след завеждането на двете писма, описани по-горе до Столична община са проявили дискриминационно отношение спрямо него, като са го привиквали да дава обяснения за факти и обстоятелства, по отношение на които от други работници и служители, при равни други условия не са изисквани. По отношение „Доклад“ от Л. П., ръководител отдел „Координация, анализ и непрекъсваемост на оперативните дейности“ относно извършен мониторинг на КАТ, екипи скоби и екипи за принудително преместване за периода 07.11.2016 г. до 11.11.2016г., настоящият състав приема за установено следното: Правото за извършване на мониторинг е уредено във Вътрешните правила на дружеството и то не се оспорва. Спорен е въпросът дали въз основа на констатирани нарушения и от други контролори автомобилен транспорт /КАТ/ са искани обяснения. Въпреки заявяването от ответните страни в становищата, както и в откритите заседания, че така се процедурало с всички КАТ, а не само с жалбоподателя, доказателства за това не са представени.

Сочи се, че ответната страна не представя доказателства да е подходила по същия начин и с други служители, което дава основание на състава да приеме, че по отношение на В. Г. е осъществено неравно третиране по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 20 от ЗЗДискр., а именно: „Работодателят прилага еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.“ от страна на работодателя „ЦГМ“ ЕАД. КЗД приема за безспорно, че е налице причинно - следствена връзка между защитените признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“ и проявеното по-неблагоприятно третиране. Задължението на работодателя по отношение на чл. 20 от ЗЗДискр. е по отношение на всички работници и служители. Доколкото това неравно третиране представлява и нарушение на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. при упражняване правото на труд и възникналите въз основа на него трудовоправни отношения, в практиката е залегнало виждането, че се включва в защитения признак „лично положение“. Видно от доклада, изготвен от Л. П., заведен с рег. № ВК-4123 от 14.11.2016 г. става ясно, че е извършван мониторинг на 5 негови колеги, заемащи същата като неговата длъжност, а именно „контролор автомобилен транспорт“. Видно от този доклад спрямо Г. не е извършван мониторинг на дейността му, но на страница 5-та без никаква връзка с контекста на доклада е вмъкната информация, че е бил в офиса в 13:55 ч., както и, че той е бил дежурен около офиса. В действителност е логично да е влязъл там поради физиологична нужда, която не би могла да продължи повече от 5 минути. Това би могло да се установи както от видеозаписа от охранителните камери в сградата на офиса, така и от информацията, съдържаща се в чекинг контрол системата, внедрена в сградата на офиса, от която може да се установи, кога е влязъл и кога излязъл от

офиса. Въпреки че с протоколно решение от 11.10.2019г., настоящият състав е задължил ответната страна да предостави чекинг контрола за дата 9 ноември 2016 година, същото доказателство не е предоставено. Въз основа на тази информация във въпросния доклад от Г. е поискано обяснение. Дадена му е информация, че той е посочен във въпросния доклад. Не се спори, че жалбоподателят е поискал след като е посочен в този доклад и въз основа на него му се иска обяснение, да се запознае с доклада. Предоставена му е била само пета страница от него с мотив, че друго не го интересува. Жалбоподателят е посочил на ответника К., че има правото да се запознае с доклада в цялост и че при положение, че не му се предоставя, съответно няма да даде обяснения. Завел е и писмено искане за предоставяне на доклада /приложено/, но отново не му е предоставен.

Приема се, че всички тези обстоятелства, а именно: процесният доклад и упорството на Г. да му бъде предоставен в цялост, сформират извода, че са довели до това, по отношение на него да се извърши мониторинг за датата 09.11.2016 г., за да се установи дали той спазва трудовата дисциплина. След този случай е последвало дисциплинарно производство, приключило с наложено наказание „забележка“, което жалбоподателят е оспорил по съдебен ред. Сочи се, че на дата 09.11.2016 г. още 7 служители на длъжност „контрольор автомобилен транспорт“ са преустановили преждевременно изпълнението на трудовите си задължения. Твърди се, че съгласно вътрешните правила на дружеството, действали през визирания период, отчетът на тези служители става в интервала 14:30 ч. -15:30 ч., но по отношение на тези седем служители не са предприети такива действия. Това водело до извода за осъществено неравно третиране спрямо Г. - ако отстояваш правата си ще последва наказание, ако не си ги търсиш, няма да има дисциплинарно наказание. Приема се, че по мнение на състава и според житейската логика, от поведението на визираните в жалбата служители на работодателя, на Г. е съвсем нормално да му се влоши здравословното състояние, което го е принудило да излезе в отпуск, поради временна неработоспособност, още повече, че са запознати с ЕР Решения на ТЕЛК- № 3448 от зае. №84 от 29.10.2014г. и № 2893 от зас.№150 от 14.09-2017 г. Не се спори, че докато е ползвал отпуска си по болест, М. го е търсила на личния му телефонен номер, във връзка с подписката от служителите до Столична община. Свидетелят А. Г., разпитан в открито заседание сочи, че е присъствал на телефонния разговор и тя не е проявила негативното си отношение спрямо Г., като по никакъв начин не го е заплашвала или обиждала, запазила е честта и достойнството му, не му е правила намеци, че съпругата му работи при същия работодател и може да последват негативни реакции спрямо нея, както и, че нямало да му бъдат проверявани всички болнични листи, все твърдения на жалбоподателя. Не е оспорено от ответните страни, че заповедта за искане на обяснения му е връчена буквално на улицата с мотив, че това е неговото работно място, а също така и че преминаващите граждани нямало как да знаят какво му се връчва. Това обяснение изцяло не се приема от състава на КЗД, най-малкото защото в длъжностната му характеристика /приложена/ в позиция „Работно място“ е записано : „Център за градска мобилност“ ЕАД, а не „Улицата“. А по отношение на твърдението, че гражданите не са били свидетели на това, че четирима души връчват на жалбоподателя класьор с документи, настоящият състав приема, че това е създадо за жалбоподателя обидна и унижителна среда, защото именно [улица]се намира в центъра на [населено място] и мястото около пицарията, където това се е случило, е

твърде оживено. Приема се, че това отношение е напълно логично да се отрази зле и предвид здравословното състояние на Г.. Във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателя, съставът приема, че преценката за законосъобразността на това действие е от компетентността на съда и КЗД не следва да се произнася. Сочи се, че в Решение № 14 от 10.11.1992 г. по конституционно дело № 14 от 1992 г. относно тълкуването на чл.6 от Конституцията на Република България съдът е установил, че „останалите признаци- религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние, фактически се придобиват в процеса на социалната реализация на гражданите в обществото в резултат на упражняване на определени права. Сочи се, че ответната страна не представя доказателства, че е процедурала по аналогичен начин с други служители в училището, освен с жалбоподателя. У състава се формира мнение, че цялата поредица от действия на Е. И. К. и С. П. М. спрямо жалбоподателя неминуемо създава стрес и би притеснила който и да било служител. В производството не стана ясно дали тези преки ръководители са осъществявали контролните си функции със същата интензивност спрямо останалите колеги- например дали на тези служители, за които е установено нарушение на трудовата дисциплина им са искани писмени обяснения и дали са били наказвани. Не са установени данни, че по същия начин са били третирани другите служители, които в процеса на изпълнение на служебните си задължения са имали пропуски. Действията и поведението на ответните страни спрямо жалбоподателя, включително и прекратяване на трудовото правоотношение, съставът приема като целенасочено тенденциозно и оскърбително действие спрямо Г., изразяващо се в тормоз на работното място по признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“. В тази връзка с оглед разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр., съставът счита, че по преписката са налице достатъчно данни за осъществено противоправно поведение от страна на ответните страни по отношение на В. Г.. В случая нежеланото поведение е изразено формално (в документи приложени по преписката), чрез предприемането на поредица от действия срещу Г., имащи за цел да го представят сред колектива като служител, на когото липсват умения да се справя с работата си и като конфликтна личност, генерираща напрежение с поведението си. В този смисъл работодателят е допуснал дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §.1, т.1 и т.3, б. „а“ и „б“ от ДР на ЗЗДискр. под формата на „тормоз“. От правна страна Комисията за защита от дискриминация, отчитайки непредставянето от ответната страна на доказателства по смисъла на чл. 9 от ЗЗДискр. за липса на нарушение на принципа на равно третиране, намира, че предприетите действия от страна на преките ръководители на жалбоподателя, ответни страни в настоящото производство, съставляват тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., съгласно която разпоредба "Тормоз" е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Постоянният мониторинг и искането на писмени обяснения, връчване на книжа буквално на оживени улици, налагането на дисциплинарни наказания, както и прекратяване на трудовото правоотношение с жалбоподателя, са нежелано поведение, имат за резултат накърняване достойнството на Г. и създаването на унижителна среда за него.

От правна страна:

Процесното решение е издадено при спазване на административнопроизводствените правила, от компетентен орган, в съответствие с материалните норми.

Настоящият съдебен състав като прецени фактите, установени по делото, намери, че обжалваното решение е незаконосъобразно поради неправилно приложение на материалния закон.

Законосъобразността на административния акт се преценява към момента на издаването му. Съгласно чл. 59, ал. 2, т. 4 от АПК същият следва да съдържа фактическите и правните основания за издаването му. Първите са необходим реквизит на акта и липсата им го опорочава съществено. Липсата на фактически основания представлява винаги съществено административнопроизводствено нарушение, водещо до отмяна на административния акт. Обратно, макар и да е административнопроизводствено нарушение, непосочването или погрешното посочване в акта на правното основание за издаването му не е съществено такова при условие, че актът съдържа фактическите основания за издаването си. В случая волята на органа относно упражненото от него право е ясна, а последващият контрол по приложението на закона спрямо посочените факти е изцяло допустим и възможен.

Съгласно чл. 4, ал. 1 – 3 от ЗЗД:

„1. 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.

(2) 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.

(3) 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.“

Съгласно чл. 5.: „Тормозът на основа на признаците по чл. 4, ал. 1, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация.“

Съгласно § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. "Тормоз" е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

За да е налице пряка дискриминация, съобразно определението на чл.4, ал.1 от ЗЗД, следва разликата в третирането да е на основата на защитен признак, както и да е налице причинно-следствена връзка между защитения признак и по-неблагоприятното

третиране на жалбоподателя.

Предвид на установените по – горе факти, настоящият състав на съда приема, че липсва осъществена пряка или непряка дискриминация по отношение на В. Г. от жалбоподателите Е. К. и С. М.. Правилни са всички съображения, изложени в процесното решение на КЗД.

По делото не се установиха посочените от адм. орган в процесното решение „поредица от действия“, които да бъдат определени за пряка или непряка дискриминация.

Неправилно от КЗД се приема, че е налице „тормоз“ на работното място по признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“. Такива действия не се установяват от доказателствата по преписката и дори от изложените от адм. орган факти и обстоятелства, събрано в хода на производството. Недоказано е различно – по-благоприятно третиране от жалбоподателите персонално на други служители. Единствените конкретни действия на двамата, които заемат ръководни длъжности в ЦГМ, са конкретизирани по отношение на извършването на връчване на документи, във вр. с дисциплинарно производство, на В. Г., извършено на [улица]в столицата, където той е извършвал контролна дейност. От съда не се приема, че мястото на работа на същия било единствено в централата на ЦГМ, понеже не се спори по делото, че той към момента е упражнявал трудовата си функция, бил е на работа и съответно на работното си място. Именно в неговата длъжностна характеристика /л. 88 от делото/ е посочено, че контролорът упражнява функциите си в зоните с режим на почасово платено паркиране, определени по предварително утвърден график – чл. 1.1. Съдът не намира никаква връзка между изложените в решението твърдения за „специално“ отношение към Г. и извършеното връчване на документи. Двамата жалбоподатели са участвали в това действие като свидетели по връчването, присъствали са още две лица – служители на дружеството, като не става ясно каква е била тяхната функция и кой реално е съставил документа, връчен на Г.. Приетото за унижително отношение, във вр. с връчването също така не се приема от състава на съда като такова. Действително, няма как трети лица да се запознаят с документите, връчени на лицето, а и практика по връчване на открито на документи е съществуваща при много различни административни, изпълнителни, адм. наказателни и съдебни производства. Дали такава практика е налице в ЦГМ не става ясно от доказателствата по преписката, но дори и прецедент да е, случаят не може да се приеме, като свързан с конкретното качество на Г. и синдикалната му дейност. Що се отнася до извършвания мониторинг на дейността му, то отново става въпрос за рутинни дейност в дружеството, в която както се установява и от решението, конкретни действия не са извършвани от двамата жалбоподатели, чийто функции са различни. Посочва се в решението „Доклад“, изготвен от Л. П., ръководител отдел „Координация, анализ и непрекъсваемост на оперативните дейности“ относно извършен мониторинг на КАТ, екипи скоби и екипи за принудително преместване за периода 07.11.2016 г. до 11.11.2016г., като органът приема, че правото за извършване на мониторинг е уредено във Вътрешните правила на дружеството и то не се оспорва. Приема се за спорен въпросът дали въз основа на констатирани нарушения и от други контролори автомобилен транспорт /КАТ/ са искани обяснения. Въпреки заявяваното от ответните страни в становищата, както и в откритите заседания, че така се процедурало с всички КАТ, а не само с жалбоподателя, доказателства за това били

представени. Остава неясно защо извършени действия от трети лица, в случая Л. П. се вменяват като виновно поведение на жалбоподателите. По делото бяха разпитани като свидетели служители в дружеството, които сочат за случай, при който Г. е искал копие на доклад от проверка от жалбоподателя К., който не му е предоставил същия, поради липса на основание за това. Това по никакъв начин не обуславя някакво неблагоприятно третиране по смисъла на чл. 4 и 5 от ЗЗД.

Съдът намира, че по делото липсват каквито и да било данни за осъществена дискриминация по посочените признаци от привлечените в производството пред КЗД ответни страни и жалбоподатели в настоящото производство. От ответните страни в адм. производство пред КЗД не е извършено каквото и да било закононарушение като В. Г. не е третиран конкретно от жалбоподателите К. и М. различно спрямо други лица, нито са нарушени по някакъв начин правата му на гражданин по каквото и да било защитен признак от ЗЗД.

Предвид на всичко изложено по-горе, съдът намира, че по делото не се установи упражнено по – неблагоприятно третиране от жалбоподателите К. и М. на В. Г. по смисъла на чл. 5, във вр. с чл. 4, ал. 1, 2 и 3 от З.З.Дискр. по посочените признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“..

Съдът намира, че процесното решение е неправилно и незаконосъобразно, поради което същото подлежи на отмяна.

По делото е налице своевременно направено искане за присъждане на разноски, като такива следва да се присъдят на жалбоподателите, на осн. чл. 143, ал. 1 от АПК, съгласно представения списък и представени доказателства за заплащането им /банкови извлечения/ – по 310 лева на всеки.

Водим от горното, АССГ, 33-ти състав, Второ отделение,

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ, по жалба на Е. И. К. и С. П. М. от [населено място],

РЕШЕНИЕ № 183 от 24.03.2022 г. по преписка № 74/2018 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, в частта му, с която е установено следното:

-че Е. И. К., в качеството му на ръководител отдел „Паркиране“ в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД, чрез осъществено нежелано поведение, е извършил акт на дискриминация по смисъла на чл. 5 от "З.Дискр. във връзка с §1, т.1 ЗЗДискр., по признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“ под формата на „тормоз“ спрямо В. С. Г. от [населено място],

Като се налага на Е. И. К., в качеството му на ръководител отдел „Паркиране“ в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД, на основание чл. 76, ал.1, т.1 във връзка с чл.47, т.2 и т.4 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки, като ПРЕДПИСВА на длъжностното лице - ръководител - отдел „Паркиране“ в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „ЦГМ“ ЕАД, занапред от постановяване на настоящото решение, да се въздържа от бъдещо допускане на нарушения на действащото антидискриминационно законодателство в Република България;

УСТАНОВЯВА се, че С. П. М., ръководител сектор в Дирекция „Паркиране и

мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД, чрез осъществено нежелано поведение, е извършил акт на дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т.1 ЗЗДискр. по признаци „лично положение“, „убеждения“ и „увреждане“ под формата на „тормоз“ спрямо В. С. Г. от [населено място],

като се налага на С. П. М., в качеството му на ръководител сектор в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „Център за градска мобилност“ ЕАД, на основание чл. 76, ал.1, т.1 във връзка с чл.47, т.2 и т.4 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки, като ПРЕДПИСВА на длъжностното лице ръководител сектор в Дирекция „Паркиране и мобилност“ в „ЦГМ“ ЕАД, занапред от постановяване на настоящото решение, да се въздържа от бъдещо допускане на нарушения на действащото антидискриминационно законодателство в Република България;

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на Е. И. К. от [населено място], сума в размер на 310 лева;

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на С. П. М. от [населено място], сума в размер на 310 лева.

Решението подлежи на обжалване в 14-дневен срок от съобщаването му на страните с касационна жалба пред Върховен административен съд.

СЪДИЯ: