

РЕШЕНИЕ

№ 1676

гр. София, 17.03.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 40 състав,
в публично заседание на 18.02.2021 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Дилиана Николова

при участието на секретаря Евелина Пеева, като разгледа дело номер **11857** по описа за **2020** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – чл. 178 от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. с чл.68, ал.1 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр/.

Образувано е по жалба на Е. Д. Д.-Я. срещу РЕШЕНИЕ № 669 от 23.10.2020 г. на Комисия за защита от дискриминация /КЗД/, Петчленен разширен заседателен състав, постановено по преписка № 114/2019 г.

Изложени са доводи за отмяна на акта, постановен при допуснати съществени процесуални нарушения, противоречие с материалния закон и неговата цел. Сочи се, че спрямо жалбоподателя са осъществени прояви на дискриминация – тормоз на работното място чрез възлагане за изпълнение на задачи, неприсъщи за заеманата длъжност, поставяне в неблагоприятна работна среда, по-ниско заплащане, отнемане на социални придобивки, субективна и занижена оценка на трудовото представяне и заплащане. Като дискриминационни признаци сочи по-високото образование – научна степен „доктор“, и влошено здравословно състояние. Твърди, че представените от нея болнични листове са оспорени от Сметната палата, но са потвърдени от Националната експертна лекарска комисия. Отменено е и незаконното уволнение, като жалбоподателят е възстановен на заеманата от него длъжност и продължава да работи в Сметната палата. Тези две обстоятелства не били обсъдени от КЗД. Моли оспореното решение да бъде отменено като незаконосъобразно, а спорът – решен по същество, като съдът приеме за установени проявата на тормоз и неравносложно третиране на работното място спрямо Е. Д. Д.-Я. от страна на работодателя Сметна

палата на Република България и прекия ѝ началник Д. Н. С., да даде задължително предписание на работодателя Сметна палата на Република България да предприеме в бъдеще необходимите мерки за недопускане на тормоз и неравносвойно третиране, както и на основание чл. 78, ал. 1 ЗЗДискр да наложи глоба и съответно, да даде съответните за това указания на КЗД. Претендира разности.

В съдебно заседание жалбоподателят, редовно призован, лично и чрез процесуален си представител, твърди наличието на дискриминация. КЗД не била обсъдила всички представени по делото доказателства, поради което и е формулирала неправилни правни изводи. Жалбоподателят сочи в допълнение, че следствие на дискриминационното отношение спрямо него се е достигнало до влошеното му здравословно състояние, „унищожение на образователния му ценз“ и уволнение. Претендира разности по списък по чл. 80 ГПК. Подробни съображения за отмяната на акта са изложени в приложените по делото писмени бележки.

Отвeтникът – Комисията за защита от дискриминация - редовно уведомен, чрез процесуалния си представител, изразява становище за неоснователност на жалбата. Соци, че за изясняване на обстоятелството дали е налице дискриминация в хода на административното производство са изслушани двама свидетели. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на адвокатския хонорар.

Заинтересованата страна – Д. Н. С., редовно уведомена, не се явява и не се представлява. В отговор на жалбата изразява становище за нейната неоснователност.

Заинтересованата страна – Сметна палата на Република България, редовно уведомена, чрез процесуалния си представител, изразява становище за неоснователност на жалбата. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на адвокатския хонорар. В отговор на жалбата са изложени подробни мотиви за законосъобразността на оспореното решение.

Прокурор от Софийска градска прокуратура, редовно призована, не взема участие в производството по делото и не изразява становище по законосъобразността на акта.

Административен съд София-град, след като обсъди релевираните с жалбата основания, доводите на страните в съдебно заседание и прецени събраните по делото доказателства, приема за установено следното от фактическа страна:

В жалба с вх. № 44-00-1320/19.04.2019 г. Е. Д. Д.-Я. е изложила оплаквания за наличието на дискриминация, посочила е конкретно лицата - Д. Н. С., началник отдел „Човешки ресурси“, и Сметна палата на Република България, които са я осъществили, на какъв признак по чл. 4 ЗЗДискр /„образование“ и „влошено здравословно състояние“/ и за какъв период от време – последните 5 години /л. 12-13/. В жалбата се сочи, че неравносвойното третиране е осъществено със следните фактически действия – промяна на длъжностната характеристика на длъжността, която заема г-жа Д.-Я. /„старши експерт-човешки ресурси“/, с възлагане на допълнителни задължения, но без промяна на трудовото възнаграждение; преместване в друго работно помещение без възможност за комуникация с колеги и достъп до работни документи; отнемане на паролата за достъп до служебната електронна поща и картата за градски транспорт; поставяне изцяло на субективна оценка относно работата през 2018 г. и твърдения за неизпълнение на възложените трудови задължения; оспорване на представени два болнични листа за ползван отпуск за временна неработоспособност, въпреки че жалбоподателят е с трайно намалена работоспособност – 72 %, определена от

компетентен медицински орган. За удостоверяване на горното са приложени писмени доказателства /л. 14-31/.

С Разпореждане № 466/08.05.2019 г. на Председателя на КЗД е образувано производство по преписка № 114/2019 г. за разглеждане на изложените оплаквания по признаците „образование“ и „увреждане“ по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, както и нарушение на чл. 13, ал. 1, чл. 14 и чл. 15 ЗЗДискр, от Петчленен разширен заседателен състав с членове: З. Д. /председател/, А. Д. /докладчик/, Баки Х., П. К. и О. К. /л. 34; л. 36/.

С писмо от 10.05.2019 г. жалбоподателят е уведомен за образуваната преписка и му е указано да изложи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, с оглед разпределената доказателствена тежест по чл. 9 ЗЗДискр /л. 35/.

С писма от 13.06.2019 г. Председателят на Сметната палата на Република България и Д. Н. С., началник отдел „Човешки ресурси“, са уведомени за образуваната преписка, предоставена им е възможност за представяне на доказателства /чл. 9 ЗЗДискр/ и писмено становище по съществото на спора с цел да докажат, че правото на равно третиране не е нарушено /л. 39-40/. Указано е също, че предприемането на по-неблагоприятно третиране на лицето, което е подало жалба до КЗД, представлява преследване по смисъла на § 1, т. 3 ДР ЗЗДискр, счита се за дискриминация по чл. 5 ЗЗДискр и е наказуемо с глоба по чл. 78, ал. 1 ЗЗДискр.

На 21.06.2019 г. в отговор от Председателя на Сметната палата на Република България е постъпило следното становище: в жалбата на Е. Д. Д.-Я. не били посочени конкретни случаи, от които да се формира извод, че Д. Н. С., началник отдел „Човешки ресурси“, е проявила към жалбоподателя тормоз и неравностойно третиране; г-жа Д.-Я. не е сигнализирала Комисията по професионална етика към Сметната палата и/или ръководството на Сметната палата за неспазване на принципите и правилата за поведение спрямо нея от страна на прекия ѝ началник; промяната на длъжностната характеристика на длъжността, която заема г-жа Д.-Я. /„старши експерт-човешки ресурси“/, е следствие на настъпили структурни промени, нови функционални отговорности на отдела и усъвършенстване на политиките по управление на човешките ресурси, като последното не се е отразило съществено на възложените ѝ основни трудови функции, като се твърди и промяна на длъжностни характеристики и на други служители; поради отсъствие на г-жа Д.-Я. на същата не е проведено оценяване и предприемане увеличение на трудовото ѝ възнаграждение, като през 2018 г. прекият ѝ началник е мотивирал подобно предложение; преместването в друго работно помещение не било необичайно, след решение на ръководството на Сметна палата и е свързано с причини от организационен характер; ползването на карта за градски транспорт е за периода ноември 2013 г. – януари 2014 г., след който момент картата е върната от г-жа Д.-Я., т.е. не е осъществено от прекия ѝ началник отнемане; акцентира върху обстоятелството, че жалбоподателят е в трудовоправни взаимоотношения със Сметна палата 12 г., 7 м. и 17 дни, като в последните 8 г., 7 м. и 2 дни има реално отработено време 3 м. и половина или 80 работни дни поради отсъствия – платен годишен отпуск, неплатен отпуск, бременност и майчинство, гледане на дете и временна неработоспособност; извършената оценка – 1.29 „Изпълнението не отговаря на изискванията“, не е оспорена на оценяваното лице, потвърдена е от контролиращия началник – директор на дирекция „Административно-информационно обслужване“, поради което е и прекратено трудовото правоотношение с г-жа Д.-Я., считано от 27.05.2019 г.; именно във връзка с

осуetyване връчването на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение са възникнали съмнение за законосъобразността на издадените болнични листове и същите са оспорени, последното не било изолиран случай /л. 41-42/. Въз основа на горното се формира извод, че спрямо г-жа Д.-Я. не е осъществено по-неблагоприятно третиране, като същата дори не била посочила и конкретни лица, спрямо които тя е третирана по-неблагоприятно на основата на някой от защитените признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

На 25.06.2019 г. в отговор от Д. Н. С., началник отдел „Човешки ресурси“, дирекция „Административно-информационно обслужване“ на Сметната палата на Република България, е постъпило следното становище: жалбата на г-жа Д.-Я. не отговаря на изискванията по чл. 51, ал. 2, т. 3 ЗЗДискр – без посочени конкретни дискриминационни признаци, конкретни обстоятелства кой от двамата ответници е извършил и съответното неблагоприятно третиране, кои са лицата, спрямо които е третирана по-неблагоприятно, доколкото сравнението се извършва с друг случай, третиран или би бил третиран по-благоприятно и който няма съответния защитен признак; въпреки това, жалбата била неоснователна, тъй като спрямо жалбоподателят се подходило с разбиране и с цел да не се натовари емоционално и физически; осигурени й били възможности да се запознае с реалната работна среда и промените в организационната структура, законодателната рамка и вътрешните актове независимо от честите й отсъствия – реално отработени 78 дни за период от 8 г., 7 м. и 2 дни; не била налична информация за участие в конкурси за заемането на други длъжности в структурата на Сметната палата във връзка с присъдената й научна степен „доктор“; за периода от 10.10.2013 г. до 06.02.2019 г. били връчени на г-жа Д.-Я. три длъжностни характеристики за заеманата от нея длъжност, изготвени не *I. personae* /с оглед личността/, а са вменени еднакви задължения на петима от експертите в отдела; твърди се, че възнаграждението на г-жа Д.-Я. е увеличено, считано от месец март 2018 г.; оспорват се твърденията за ограничен достъп до работните документи и служебната електронна поща, тъй като възлагането на задачи ставало чрез документи на хартиен носител и административно-информационната система на Сметната палата, има самостоятелен акаунт; сочи се, че отдел „Човешки ресурси“ разполага с два кабинета, а през 2014 г. – 2015 г. с три, в които работят седем служители, като г-жа Д.-Я. е преместена за кратко в друг кабинет поради предстоящото използване на дългосрочен отпуск за бременност и майчинство; посочени са и конкретните причини за определяне на оценка 1.29 „Изпълнението не отговаря на изискванията“ за 2018 г., която оценка не е оспорена на оценяваното лице и потвърдена е от контролиращия началник – директор на дирекция „Административно-информационно обслужване“; по отношение на картата за градски транспорт същата е върната в съответното структурно звено поради дългото отсъствие на г-жа Д.-Я. и не е прекратено правото на ползване поради липсата на правомощия на г-жа С. за това; по отношение на оспорените болнични листове последната твърди, че от работодателя не й е искано становище; акцентира, че г-жа Д.-Я. не е сигнализирала Комисията по професионална етика към Сметната палата за неспазване на принципите и правилата за поведение спрямо нея от страна на прекия й началник /л. 49-52/. Формира се искане жалбата да бъде оставена без движение и при неотстраняване на нередовностите й производството по нея да бъде прекратено на основание чл. 52, ал. 3 ЗЗДискр.

От докладчика по преписката е изготвен доклад заключение без дата, като е предложено на председателя на състава да насрочи открито заседание с призоваване

на страните, същият е уведомен за приключилото по чл. 59, ал. 3 ЗЗДискр проучване, като е отправено предложение страните да бъдат насочени към помирителна процедура, обосноваване на своите искания, както и предоставяне на доказателства във връзка с изложени от тях твърдения и възражения /л. 54-57/.

По делото са приложени писмени доказателства, удостоверяващи предоставената на страните възможност да се запознаят с материалите по преписката, съответно – да обективират своите становища и възражения.

На 26.02.2020 г. е насрочено заседание, за което страните в производството са уведомени: жалбоподателят - Е. Д. Д.-Я., и ответните страни - Д. Н. С., началник отдел „Човешки ресурси“, дирекция „Административно-информационно обслужване“ на Сметната палата на Република България, и Сметна палата на Република България, чрез председателя ѝ /л. 58-60; л. 62/. На същата дата е проведено заседание, резултатите от което са обективирани в протокол /л. 66-74/. Жалбоподателят Д.-Я. се явява лично и се представлява, ответната страна - Д. Н. С., се явява лично, а ответната страна - Сметната палата на Република България, се представлява. Страните са насочени към помирителна процедура по чл. 62 от ЗЗДискр, приет и приобщен към преписката е докладът заключение, като е заличен посоченият признак „увреждане“, а вместо него е добавен признак „лично положение“. Приобщени са представените от писмени доказателства. След изслушване на страните се установява, че преписката не е изяснена от фактическа страна, допускат се представянето на писмени доказателства от отвените страни с цел оборване на изложеното в жалбата с оглед разпределената доказателствена тежест по чл. 9 ЗЗДискр, както и на други доказателства, относими и допустими към конкретните оплаквания, допускат се и свидетели, които да бъдат изслушани на насроченото на 13.05.2020 г. заседание, за която дата е налице редовно уведомяване.

Определена е нова дата за провеждане на заседанието – 22.05.2020 г., за която до страните са изпратени уведомления /л. 77-80/.

По делото са постъпили писмени доказателства от ответната страна – Сметна палата, с вх. № 16-12-8/19.05.2020 г. /л. 81-134/, както следва: копие на жалба до Регионална здравна инспекция – [населено място], за оспорване на издаден болничен лист, непосредствено след уведомяването на 05.02.2019 г. на Е. Д. Д.-Я. за предстоящото прекратяване на трудовото ѝ правоотношение; извадка от Вътрешни правила за работната заплата; копие на болничен лист от 06.02.2019 г. за срок от 24 календарни дни; копие на болничен лист от 02.03.2019 г. за срок от 30 календарни дни; копие на жалба до Регионална здравна инспекция – [населено място], за оспорване на издаден болничен лист, в която са изложени съображения за максимално отлагане явяването на служителя на работа с цел осуетяване прекратяване на трудовото правоотношение; писмо до КЗД с информация, че в периода 19.04.2016 г. – 19.04.2019 г. са оспорени болничните листове и на други служители на Сметна палата; щатно разписание на отдел „Човешки ресурси“ към 31.12.2016 г., 31.12.2017 г., 31.12.2018 г. и 19.04.2019 г.; справка на притежаваната образователно-квалификационна степен от служителите на отдел „Човешки ресурси“ в периода 19.04.2016 г. – 19.04.2019 г. с посочена образователно-квалификационна степен по длъжностна характеристика; копия на длъжностни характеристики за длъжността „старши експерт“ в отдел „Човешки ресурси“; копия на заповеди за прекратяване на трудови правоотношения с други служители в Сметна палата; копия на трудови договори с други служители в Сметна палата; копия на заявления за

ползването на платен годишен отпуск и заповеди за това в полза на други служители в Сметна палата; копия на допълнителни споразумения към трудови договори с други служители в Сметна палата; копия на лични картони за отчитане на предоставеното за ползване имущество; извадка от Етичния кодекс на Сметна палата; копия на заповед, с която се увеличава основното трудово възнаграждение на Е. Д. Д.-Я., считано от 01.03.2018 г. по отправено предложение на директор дирекция „Административно информационно-обслужване“; справка за отсъствията на Е. Д. Д.-Я. за периода 19.04.2016 г. – 19.04.2019 г.

На 22.05.2020 г. е проведено заседание, резултатите от което са обективирани в протокол /л. 142-157/. Жалбоподателят Д.-Я. се явява лично и се представлява, ответната страна - Д. Н. С., се явява лично, а ответната страна - Сметната палата на Република България, се представлява. Приобщено е към преписката решение от 22.11.2019 г. по гр. дело № 35426/2019 г. на СРС, Второ ГО, 168-и състав, с което се признава за незаконно и отменя на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на Е. Д. Д.-Я., извършено на основание чл. 36, ал. 3 от Закона за Сметната палата във връзка с чл. 61, ал. 1 от Правилника за подбор, назначаване, обучение, оценка на трудовото изпълнение и професионалното развитие на служителите на Сметната палата със Заповед № ЛС-03-06-07/21.02.2019 г. на председателя на Сметната палата, възстановява на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ на Е. Д. Д.-Я. на заеманата преди уволнението длъжност „старши експерт“ в отдел „Човешки ресурси“ в Сметна палата на Република България, като се осъжда Сметната палата да заплати на Е. Д. Д.-Я. и обезщетение за оставането ѝ без работа за периода от 27.05.2019 г. до 30.09.2019 г. вследствие на незаконното уволнение на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ. В производството са изслушани свидетелите Б. Т. и В. Т..

Свидетелят Б. Т. уточнява, че в периода 2011 г. – 2018 г. е работил в Сметната палата, на длъжност „охрана“ в отдел „Сигурност“ и специалист в отдела по поддръжка. Уточнява, че преките му задължения не включват служебни взаимоотношения с жалбоподателя, като единствено е имал наблюдения спрямо нея, първо, със специалния пропускателен режим, а впоследствие и по поддръжка на сградата. Служителите в отдел „Човешки ресурси“ били разположени първоначално в три стаи на етаж 3 – две малки и една голяма, като жалбоподателят бил настанен в малка стая с две бюра, след което преместен в голямата с 5 бюра. В малката стая имало прозорци, същата била оборудвана, имало разстояние между бюрата. В голямата стая имало един голям прозорец, като самите бюра не били разположени „нормално“ поради наличието на огромна картотека. В идентични стаи на други етажи имало по 4 бюра. Жалбоподателят бил на бюрото между колоната и вратата, с гръб към вратата, срещу прозореца, без достатъчно светлина. Същата била преместена при И. Ш. след връщането от майчинство, 2015 г. – 2016 г., разполагала е с вътрешен телефон. През 2018 г. е преместена в голямата стая с картотеката, където били разположени останалите документи на отдела. По отношение на взаимоотношенията между г-жа Д.-Я. и г-жа С. уточнява, че не е присъствал на техни разговори, пререкания, реплики, тъй като се се избягвали.

Свидетелят В. Т. работи в отдел „Човешки ресурси“ на Сметната палата от декември 2016 г., на длъжност „главен специалист“. Работила е заедно с жалбоподателя в една стая, но не е забелязала различно отношение на г-жа С. към него – „преките им отношения бяха абсолютно идентични, както с всички нас – спокойни“. За периода от 2016 г. до 2019 г. не била премествана в друга стая, като е заявила единствено да

промени бюрото си, в близост до прозореца. Уточнява, че се касае за стая 312, ет. 3, която била с 4 работни места. По желание на г-жа Д.-Я. същата се преместила от бюрото до вратата на бюрото до прозореца. Конкретизира, че стаята се състои от 4 бюра и два големи шкафа, в единия от които се съхраняват всички хартиени досиета на служителите на Сметна палата, а в другия – длъжностни характеристики, служебни бележки, УП-та, производствени характеристики на служителите. В стаята имало принтер със скенер, прозорец, а всяко бюро оборудвано с компютър и телефон. Служебните задължения били еднакви за всички, възлагани с резолюция от председателя на Сметната палата, впоследствие от началник отдела писмено за изпълнение на задачата, като имало информация за това и в деловодната система, достъп до която всеки има чрез персонално потребителско име и парола. Конкретизира, че всички служители на отдела ползват имейла, с общо потребителско име и парола, като по него се получават заявленията за отпуск на служителите. Свидетелят не знае г-жа Д.-Я. да е имала проблеми с паролата, достъпа или до получаването на кореспонденция. Работната среда в отдела била спокойна, като г-жа С. била изключителен професионалист и не е забелязвала стълкновения между нея и жалбоподателя. Г-жа Т. уточнява, че в стаята никога не е имало 5 бюра, г-жа Д.-Я. е дошла в стаята след връщането ѝ в началото на 2017 г., а останалите лица, които са изброени, че са работили в стаята, са постъпили по различно време. При връщането ѝ на работа било представено цялостното ѝ оборудване, но в стаята не е имало повече от три телефона, като бюрото на жалбоподателя било слепено с друго бюро и поради тази причина са ползвали един общ телефон, както и свидетелят е имал един общ телефон с колегата, чието бюро е слепено за неговото. Не помни г-жа С. да е казвала, че ще накаже жалбоподателя за нарушение с Етичния кодекс, като разговорите между служителите в отдела и началника никога не се осъществявали насаме.

След изслушване на страните се установява, че преписката е изяснена от фактическа и правна страна, даден е ход по същество и е предоставена възможност за писмени становища, като съставът обявява, че ще се произнесе с решение.

С входящи номера от 04.06.2020 и 05.06.2020 г. са постъпили от страните - Е. Д. Д.-Я. и Сметна палата, в производството писмени бележки /л. 162-169/.

Последвало е издаването на РЕШЕНИЕ № 669 от 23.10.2020 г. на Комисия за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав, постановено по преписка № 114/2019 г., с което се установява на основание чл. 65, т. 5 ЗЗДискр: 1. че по отношение Е. Д. Д.-Я. ответната страна - Д. С. – началник отдел „Човешки ресурси“, дирекция „Административно-информационно обслужване“, не е осъществила дискриминация по смисъла на § 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр във връзка с чл. 5 ЗЗДискр „тормоз“ на работното място по признаци „образование“ и „увреждане“; 2. че ответната страна – работодател Сметна палата на Република България, представлявана от председателя, не е осъществила нарушение на чл. 13, ал. 1, чл. 14 и чл. 15 ЗЗДискр; 3. жалбата на Е. Д. Д.-Я. е оставена без уважение /л. 170-174/. Решението е връчено на страните в производството, конкретно на Е. Д. Д.-Я. – на 03.11.2020 г. /обратна разписка, л. 177-гръб/, а жалбата срещу него е депозирана пред административния орган на 16.11.2020 г.

По делото са приобщени следните писмени доказателства: копие на заповед за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност от Е. Д. Д.-Я.; копия на заповеди за ползване на отпуск и заявленията за това; копия на болничен лист за временна неработоспособност 37 календарни дни; заявлението за прекъсване

ползването на платения годишен отпуск и заповедта за това; копие от заявление за ползване на остатъка от платения годишен отпуск и на неплатен отпуск, за което са издадени и заповеди; копие на решение от 10.07.2020 г. по дело № 3740/2020 г. на СГС, II-д въззивен състав, с което е отменено решението от 22.11.2019 г. по гр. дело № 35426/2019 г. на СРС, ГО, 168-и състав, в частта за неприсъденото обезщетение в размер на 2320,23 лева по чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ, и е осъдена Сметната палата да го заплати на Е. Д. Д.-Я.; копие на касационна жалба от Сметната палата срещу решението на СГС.

При така установеното от фактическа страна, Административен съд София-град достигна до следните правни изводи:

Жалбата срещу решението е допустима – подадена е срещу подлежащ на оспорване пред съд административен акт, от лице, адресат на акта, чиято правна сфера той засяга неблагоприятно, в законоустановения 14 - дневен срок в съответствие с разпоредбата на чл. 68 от ЗЗДискр във връзка с чл. 152, ал. 1 и чл. 149, ал. 1 от АПК.

Разгледана по същество, жалбата е ОСНОВАТЕЛНА.

Като извърши дължимата на основание чл.168, ал.1 АПК проверка за законосъобразност на акта, освен на основанията, сочени от оспорващия, и на всички основания по чл.146 АПК, съдът приема следното:

Оспореното решение е издадено от компетентен административен орган в пределите на неговата власт съгласно чл. 65, т. 5 във връзка с чл. 48, ал. 3 във връзка с § 1, т. 11 ДР във връзка с чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

Съгласно чл. 41, ал. 1 от ЗЗДискр „Комисията се състои от 9 души, от които поне четирима юристи. Народното събрание избира 5 от членовете, в това число - председателя и заместник-председателя на комисията, а президентът на Република България назначава 4 от членовете на комисията”. В изпълнение на чл. 41, ал. 1 и чл. 84, т. 8 и чл. 86, ал. 1 от Конституцията на Република България 44-то Народно събрание на Република България взема решение на 28.07.2017г. за избор на нови членове на Комисията за защита от дискриминация, както следва: А. В. Д., Баки Х. Х., С. Тайфи С., З. М. К.-Д. и О. Д. К., като за Председател избира А. В. Д., а за заместник-председател - Баки Х. Х. Решението на Народното събрание е обнародвано в ДВ, бр. 62 от 1 Август 2017 г. С Укази № 171, 172, 173 и 174 от 4.08.2017г. на основание чл. 98, т. 7 от Конституцията на Република България и чл. 41, ал. 1 от ЗЗДискр Президентът на Република България назначава за членове на КЗД, както следва: П. И. К., Н. Р. А., С. К. Й. и В. В. С.-Делийска. Указите са обнародвани в ДВ, бр. 65 от 11 Август 2017г.

С Разпореждане № 466/08.05.2019 г. на Председателя на КЗД е образувано производство по преписка № 114/2019 г., като е определен Петчленен разширен заседателен състав за разглеждането ѝ с членове: З. Д. /председател/, А. Д. /докладчик/, Баки Х., П. К. и О. К. /л. 34; л. 36/. На заседанието, насрочено за 22.05.2020 г., присъстват всички членове на Състава. Същите са разгледали преписката по същество и са я обявили за решаване, след което и са положили подписите си под оспорвания в настоящото производство административен акт.

На основание чл. 64, ал. 1 от ЗЗДискр „решенията се вземат с обикновено мнозинство от членовете на заседателния състав и се подписват от него”, което изискване в настоящия казус е изпълнено, като не е налице особено мнение на член от състава.

При това, съдът приема, че не е налице предпоставката за прогласяване

нищожността на атакувания акт – липса на компетентност по смисъла на чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 1 от АПК.

На второ място, решение е издадено в противоречие със законовите изисквания относно формата и съдържанието му съгласно разпоредбите на чл. 65, т.5 и чл. 66 от ЗЗДискр във връзка с чл. 59, ал. 2 АПК. Формално изложените фактически и правни основания за издаването му съответстват на разпоредителната част, с която се оставя без уважение жалбата на Е. Д. Д.-Я. и се установява, че спрямо нея не е осъществена дискриминация. Установена е осъществилата се фактическа обстановка, но същата, нито е изяснена обективно и в съответствие със събрания по преписката доказателствен материал, нито е подведена под релевантния закон, действащ по време, място и лица за всеки конкретен случай. Несъответствието на фактите по преписката със законовите разпоредби е винаги толкова съществено нарушение, че води до ограничаване правото на защита на жалбоподателя. В този смисъл и по изложените по-долу съображения, съдът приема, че са налице предпоставките за отмяна на атакувания акт по смисъла на чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 2 и т. 3 от АПК.

Съгласно чл. 50, т. 1 от ЗЗДискр производството пред КЗД започва по жалба на засегнати лица, от което право се възползвал Е. Д. Д.-Я. /чл. 3, ал. 1 от ЗЗДискр/. Съгласно чл. 51, ал. 2 ЗЗДискр жалбата трябва да съдържа: 1. името на подателя; 3. изложение на обстоятелствата, на които се основава жалбата; 4. изложение на исканията към комисията; 5. дати и подпис на лицето, което подава жалбата, или на негов представител. В конкретния случай с Разпореждане № 466/08.05.2019 г. на Председателя на КЗД е прието, че жалбата е допустима и не са налице пречки за образуване на производство по преписка № 114/2019 г. Не е съобразено, обаче, че жалбоподателят не е изяснил в достатъчна степен своите искания, нито е посочил и кой конкретно е осъществил спрямо него по-неблагоприятно третиране на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. В жалбата не е направено разграничение с кое свое поведение Д. С. – началник отдел „Човешки ресурси“, дирекция „Административно-информационно обслужване“, е осъществила дискриминация спрямо жалбоподателя, както и в какво се изразява дискриминацията от страна на работодателя - Сметна палата на Република България, не е изяснено в какво се изразява съпричиаността/участието на всяка една от ответните страни в сочените прояви на дискриминация. Не са посочени конкретни факти, от които може да се направи обосновано предположение, че е налице дискриминация, като изложените твърдения са общи, свързани с промяна на длъжностната характеристика на длъжността, която заема г-жа Д.-Я. /„старши експерт-човешки ресурси“/, с възлагане на допълнителни задължения, но без промяна на трудовото възнаграждение; преместване в друго работно помещение без възможност за комуникация с колеги и достъп до работни документи; отнемане на паролата за достъп до служебната електронна поща и картата за градски транспорт; поставяне изцяло на субективна оценка относно работата през 2018 г. и твърдения за неизпълнение на възложените трудови задължения; оспорване на представени два болнични листа за ползван отпуск за временна неработоспособност, въпреки че жалбоподателят е с трайно намалена работоспособност – 72 %, определена от компетентен медицински орган. Не е конкретизиран и периодът, в който се осъществяват неравностойното третиране на работното място и тормозът, с оглед преценката по чл. 52, ал. 1 ЗЗДискр. Преди образуване на производството КЗД е следвало да изясни кои са в действителност

обстоятелствата, които са се осъществили, като в съответствие с разпределената доказателствена тежест по чл. 9 ЗЗДискр да укаже на лицето, което я е сезирало, да посочи конкретно признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, на които се основават твърденията за дискриминация, лицата, спрямо които то е поставено в по-неблагоприятно положение, периодът, за който се твърди, че е налице дискриминация, и ответните страни, които са осъществили по-неблагоприятното третиране, тормоз или не са осигурили правата на работника при изпълнение на трудовите му функции. КЗД следва, освен горното, да укаже изрично на жалбоподателя, че при неотстраняване на констатираните нередовности или са изтекли три години от извършване на нарушението, производството подлежи на прекратяване по чл. 52, ал. 1 и ал. 3 ЗЗДискр. Изясняването на това коя от ответните страни с кое свое действие или бездействие или акт е осъществила спрямо жалбоподателя по-неблагоприятно третиране е от изключително важно значение за изясняване предмета на спора, произнасяне по жалбата и разграничаване на отговорността, която следва да понесе всяка една от ответните страни при осъществена ефективно защита в случай на дискриминация /вж. Решение № 91/05.01.2015г. по дело № 3287/2014г., ВАС, Седмо отделение/. Горното следва да се осъществи от административния орган още при запознаването им с твърденията от жалбата с оглед правилното разпределяне на доказателствената тежест, да бъде ясно посочено в доклада заключение, така че при провеждане на откритите заседания да се гарантира възможността за осъществяването на правна защита и представянето на доказателства за оборването твърденията на жалбоподателя. Това е така и доколкото отговорни за осигуряване на равенство в третирането и адресати на забраната за дискриминация могат да бъдат, както държавни и обществени органи /чл. 6, ал. 2 и чл. 10 от ЗЗДискр/, органи на местно самоуправление /чл. 10 и чл. 11, ал. 2 от ЗЗДискр/, така и работодателят /чл. 12 и следващите от ЗЗДискр/, и физическите лица /чл. 8 от ЗЗДискр/. Вж. решение № 984/16.02.2018г. по адм. д. № 11636/2017 г. на АССГ, оставено в сила с решение № 11388/24.07.2019 г. по дело № 5234/2018 г. на ВАС, П. отделение; Решение № 9814 от 26.06.2019 г. по адм. д. № 3253/2018 г., V отд. на ВАС.

С Разпореждане № 466/08.05.2019 г. на Председателя на КЗД е прието, че в жалбата са изложени оплаквания за дискриминация по признаци „образование“ и „увреждане“ по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, както и за нарушение по чл. 13, ал. 1, чл. 14 и чл. 15 ЗЗДискр. Не е съобразено оплакването на Е. Д. Д.-Я., че спрямо нея е осъществяван тормоз, както и наличието на прояви, които накърняват достойнството ѝ и създават на враждебна, унижителна и застрашителна работна среда по смисъла на § 1, т. 1 ДР ЗЗДискр, за което и с оглед разпоредбата на чл. 9 ЗЗДискр да се изиска от ответните страни да го оборят. В доклада заключение е възпроизведено съдържанието на разпореждането, като само при обективизиране на твърденията от жалбата се посочва осъществяването на тормоз, без да е отразено, че тормозът на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр и съгласно чл. 5 във връзка с § 1, т. 1 ДР ЗЗДискр също се счита за дискриминация. Не е съобразено от административния орган обстоятелството, че на проведеното на 26.02.2020 г. заседание, е приет и приобщен към преписката докладът заключение, като е заличен посоченият в разпореждането признак „увреждане“, а вместо него е добавен признак „лично положение“. Въз основа на това и КЗД е следвало да конкретизира предмета на спора – осъществена ли е някоя от формите на дискриминация по чл. 4, ал. 2 ЗЗДискр /пряка/ и чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр /непряка/, налице ли е тормоз спрямо жалбоподателя по смисъла на чл. 5 във връзка с § 1, т. 1 ДР

33Дискр, както и допуснати ли са нарушения на разпоредбите на чл. 13, ал. 1, чл. 14 и чл. 15 33Дискр, гарантиращи защитата на физическите лица при упражняване правото на труд. При правилно определяне предмета на спора и разпределение на доказателствената тежест КЗД е следвало да укаже на ответните страни за оборването на кои от посочените факти трябва да представят доказателства, съответно – при разглеждане на преписката в заседание да уточни кои доказателства биха били допустими, относими и необходими за изясняване на спора по същество – налице ли е по-неблагоприятно третиране на жалбоподателя по някой от сочените от него признаци – един или повече, последното при осъществяване на множествена дискриминация по чл. 48, ал. 3 във връзка с § 1, т. 11 ДР 33Дискр. Важно е да се уточни, че административният орган се основава единствено на изложените от жалбоподателя твърдения и преценява дали същите са оборени от ответните страни, като се концентрира единствено върху признаците, въз основа на които се сочи да е осъществена дискриминация /вж. Решение № 690 от 20.01.2021 г. по адм. д. № 10531/2020 г., V отд. на ВАС/.

Тук е мястото да се посочи, че неправилно КЗД е формирала извод за липсата на нарушение на чл. 13, ал. 1, чл. 14 и чл. 15 33Дискр, без да анализира представлява ли това дискриминация, неблагоприятно третиране на основата на защитен признак и налице ли е пряка причинно-следствена връзка между третирането и признака. Законът за защита от дискриминация съдържа абсолютна забрана за дискриминация, като чл. 4, ал. 1 с. з. очертава кръга от защитени признаци. В закона липсва легална дефиниция на понятието „защитен признак“, като това е предмет на анализ на установената съдебна практика. „Във всеки отделен случай да се конкретизира точно признакът/признаците, по които лицето е неравно третирано, а в случаите на признаците лично и обществено положение, с оглед бланкетния им характер, е необходимо да се уточни съдържанието им. Аналогично е положението и при защитата по чл. 13, ал. 1 от 33Дискр, разпореждащ, че работодателят осигурява еднакви условия на труд, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от закона, при защитата по чл. 14, ал. 1 от 33Дискр, съгласно който работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, при защитата по чл. 15, ал. 1 от 33Дискр, съгласно който работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им /.../. За да е налице нарушение във всички посочени случаи - нарушение на цитираните изисквания - за еднакви условия на труд, за равенство в заплащането, за равни възможности за професионално обучение и израстване, както и приложение на еднакви критерии при дисциплинарно наказване, е необходимо да се установи, че неблагоприятното третиране на служителя, изразяващо се в различни условия на труд, в случая различно натоварване, получаване на по-ниско възнаграждение за еднакъв труд, в сравнение с други служители в сходно положение, избирателно наказване при сходни нарушения, е в причинна връзка с някои от защитените признаци. Извеждането на защитата при упражняване на правото на труд в самостоятелен раздел в Закона за защита от дискриминация е с оглед значимостта на обществените отношения, свързани с правото на труд на гражданите и свързаните с тях специфики, но във всички случаи разглеждането на нарушаване правото на труд като проява на дискриминация следва

да е основано на защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр“ /Решение № 7235 от 11.06.2020 г. по адм. дело № 13456/2019 г., V отд. на ВАС; Решение № 8094 от 24.06.2020 г. по адм. д. № 1722/2020 г., V отд. на ВАС/.

В конкретния случай, обаче, КЗД не е съобразила горното, като е възприела в решението си, че спрямо Е. Д. Д.-Я. не е осъществена дискриминация по признаци „образование“ и „увреждане“. Нито в мотивите, нито в диспозитива на оспорения акт е направен анализ дали фактите, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, са резултат от неблагоприятното третиране на основата на признака по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр - „лично положение“ /вж. легалните дефиниции на понятията, разписани в § 1, т. 7-8 ДР ЗЗДискр/. В решението си административният орган не е направил разграничение между двата вида дискриминация, посочени по горе, и за които законодателят изрично е разписал обхвата им. Не е изследвано наличието на сходни ситуации с тези на жалбоподателя, в които той е по-неблагоприятно третиран, нито са посочени и лица, които биха могли да имат качеството сравнители. Съгласно константната съдебна практика сравнението се приема като основен и задължителен елемент от фактическия състав на всеки един от двата вида дискриминация /чл. 4, ал. 2 и ал. 3 ЗЗДискр/ и липсата му е основание да се приеме, че не е налице по-неблагоприятно третиране на жалбоподателя спрямо „друго лице при сравними сходни обстоятелства“ или „чрез 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“. При това е следвало КЗД да изиска от ответните страни представянето на писмени доказателства за изясняване предпоставките за увеличаване на трудовото възнаграждение на жалбоподателя през 2018 г. и имало ли е други такива случаи, при които по преценка на работодателя това е осъществено, конкретно за отдел „Човешки ресурси“; писмени доказателства за извършването на оценка за 2018 г. за изпълнение на трудовите задължения и на други служители на отдел „Човешки ресурси“, заемащи длъжност „старши експерт“; както и копия на длъжностните характеристики на служителите от отдела, които заемат същата като г-жа Д.-Я. длъжност за периода, който тя твърди, че е дискриминирана. Съдържащата се в подобни документи информация ще изясни има ли в действителност лица сравнители – такива, които заемат същата длъжност, в същия отдел и дирекция на Сметната палата, които да изпълняват или следва да изпълняват едни и същи трудови функции, а оттам да се извърши и анализ за начина, който е извършено оценяване на изпълнената от тях работа и съответно ли е на това тяхното възнаграждение /така вж. Решение № 14124/22.10.2019 г. по дело № 6744/2019 г. на ВАС, П. отделение; Решение № 984 от 16.02.2018 г. по адм. д. № 11636/2017 г. на АССГ, оставено в сила с Решение № 11388 от 24.07.2019 г. по адм. д. № 5234/2018 г., V отд. на ВАС/. КЗД е следвало да изиска и от ответните страни представянето на данни и за други работещи в Сметна палата, не само отдел „Човешки ресурси“, при които след получаване на оценка „Изпълнението не отговаря на изискванията“ е иницирано производство по прекратяване на трудовия договор, както и прилагането на копията на жалби за оспорване на представени от други служители на Сметна палата болнични листове, включително с информация за тези служители. Първото е предпоставено от получената оценка на възложената и изпълнена за съответната година работа, поради което и не се изисква лицата сравнители да заемат една и съща длъжност в един и същи отдел на една и съща дирекция в Сметна палата. Второто е

предпоставено от факта на временна неработоспособност, установен за определен период от време с болничен лист, поради което също не изисква лицата сравнители да заемат една и съща длъжност в един и същи отдел на една и съща дирекция в Сметна палата.

Липсва анализ на разпоредбата на чл. 5 ЗЗДискр във връзка с § 1, т. 1 ДР ЗЗДискр, т.е. дали в действителност е налице тормоз на някой от сочените признаци, който представлява нежелано поведение, 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, доколкото цитираната разпоредба въвежда случаи, които се приравняват на дискриминация и могат да се осъществяват поотделно или едновременно.

Тук е мястото да се посочи, че пряката/непряката дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал. 3 ЗЗДискр и тормозът по смисъла на чл. 5 ЗЗДискр са две различни, самостоятелни форми на дискриминация. Фактическите им състави разкриват съществени разлики и прилики. Разликата е, че пряката/непряката дискриминация е различно третиране, докато за тормоза различното третиране е ирелевантно. Поради това дискриминацията по чл. 4, ал. 2 и ал. 3 ЗЗДискр изисква сравнител, а за тормоза, той не е необходим. За тормоза релевантна е специалната цел или резултат на поведението, визирани в § 1 т. 1 ЗЗД - накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. За дискриминацията чл. 4, ал. 2 и ал. 3 ЗЗДискр и за резултатния състав на тормоза умисълът е ирелевантен, докато за формалния състав на тормоза - той е елемент на фактическия състав. И двете форми на дискриминация, обаче, се основават на защитен признак по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗД. Именно обусловеността от защитения признак, а не самото деяние, без оглед на характеристиката, която е негово основание, го прави дискриминация, закононарушение по Закона за защита от дискриминация. Така вж. решение № 9552/20.06.2019 г. по дело № 10516/2018 г. на ВАС, П. отделение.

С оглед това и изложеното по-горе, че при упражняването правото на труд се изисква наличието на защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, се формира следният извод – липсата на който и да е от сочените от жалбоподателя защитени признаци е предпоставка жалбата да бъде отхвърлена като неоснователна поради неосъществяване фактическия състав на дискриминация /Решение № 14165 от 17.11.2020 г. по адм. д. № 6935/2020 г., V отд. на ВАС/. КЗД следва да ограничи проучването си, да събира доказателства и да прецени тяхната допустимост, необходимост и относимост само от гледна точка на това дали съответстват на твърденията на жалбоподателя и дали оборват изложената от ответната страна теза, като в конкретния случай съжденията, който се обективират, следва да бъдат съответни на анализа за наличието на признаците „образование“ и „лично положение“.

В тази връзка, не е ясно и защо само от страна на лицето Д. С. – началник отдел „Човешки ресурси“, дирекция „Административно-информационно обслужване“, се твърди, че е осъществена дискриминация на работното място по сочените признаци. Отделните ситуации не са разграничени и с оглед изложението на оспореното решение, като една и съща ситуация е разгледана, както с цел изясняване взаимоотношенията на Е. Д. Д.-Я. и прекия й ръководител, така и на тези между Е. Д. Д.-Я. и работодателя й. Налице е смесване на фактите, които са се реализирали в действителност и които биха могли да бъдат релевантни при изясняване на спора.

Това е така, тъй като тормоз на работното място може да бъде осъществен от прекия ръководител, но и от лицето, което представлява работодателя. В оспорения акт липсват и конкретни правни изводи, касаещи нарушения на чл. 13, ал. 1, чл. 14 и чл. 15 ЗЗДискр. Нито една от цитираните разпоредби не е анализирана с оглед фактите, които се твърди, че са осъществени. Формално е посочено, че не е налице нарушение на чл. 14, ал. 1 с.з. Не се съдържат данни за извършена преценка по приложение на чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр. Не са и обсъдени отделните хипотези, които предвиждат нормите на чл. 14 и чл. 15 ЗЗДискр, доколкото в същите се съдържат по няколко алинеи. Задължение на органа е да подведе релевантните факти и обстоятелства под съответстващата им хипотеза на правната норма. В случая точно това не е сторено, което пречатства и правото на защита на лицето, което е инициирало производството пред КЗД. Важно е да се уточни също, че е направено недопустимо смесване на събития и случки, като не е уточнено например кой в действителност одобрява измененията на длъжностната характеристика за длъжност „старши експерт“ в отдел „Човешки ресурси“ на Сметна палата, кой има правомощието да оспорва представените от работниците и служителите болнични листове за временна неработоспособност, по какъв начин се определят трудовото възнаграждение и оценката, която се дава във връзка с изпълнението на трудовите функции, както и кой осигурява правото едно лице да се развива професионално и да повиши професионалната си квалификация. Отговорите на тези въпроси са предпоставка за правилното определяне на лицето, което с неправомерното си поведение е довело до по-неблагоприятното третиране на жалбоподателя, вкл. и дали едни и същи събития и случки попадат в обхвата на понятията „пряка“ и „непряка“ дискриминация, както и тормоз, или представляват нарушение на някоя от разпоредбите, гарантиращи защитата на физическите лица при упражняване правото на труд. Доколкото тези отговори са противоречиви в конкретния случай, съобразени са писмените доказателства, но не е извършена правилната им оценка с оглед твърденията за осъществена дискриминация по признак „лично положение“, като вместо това е разглеждан признакът „увреждане“ /чл. 170, ал. 1 АПК във връзка с чл. 9 ЗЗДискр и чл. 171 АЗПК/, не е направено и разграничение между ответните страни с оглед всяко едно от твърденията за дискриминация и кой от тях е осъществил някоя от съставите й, се формира извод за допуснати съществени процесуални нарушения при изясняване на обективната истина, които, от една страна, пречатстват спазването на основните принципи на процеса, гарантиращи равенството на страните в производството, тяхното активно участие, вкл. и при събирането на доказателства, с цел законосъобразно и справедливо разрешаване на спора /чл. 8, чл. 9, чл. 34 и следващите от АПК/, а от друга, ограничават преценката дали оспореният акт е съответен на материалния закон и неговата цел /чл. 146, т. 4-5 във връзка с чл. 142 АПК/.

В допълнение: към момента на депозиране на жалбата пред КЗД е действала разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр в редакцията към ДВ, бр. 26 от 7 Април 2015г. - „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“. В производството по установяване на дискриминация, за да възникне за отговорния за твърдяното нарушение на принципа на равно третиране задължение да доказва - пълно и главно, неговото спазване, е необходимо лицето, което твърди, че е дискриминирано да докаже наличието на

факти, които дават основание да се направи обосновано предположение за вероятно осъществяване на неравно третиране поради защитен признак. Т.е. необходимо е да съществуват доказателства, които са достатъчна индиция, че между съпоставимите лица, които са и които не са носители на защитения признак е налице неравенство, за да може да се презумира, че именно защитеният признак е причината за неравенството. На доказване подлежи съществуването на факти за prima facie дискриминация, които на пръв поглед и пръв прочит да дават основание за предположение, че вероятно е извършена дискриминация, за да се пристъпи към прехвърляне на доказателствената тежест съгласно чл. 9 от ЗЗДискр /така вж. Решение № 14124/22.10.2019 г. по дело № 6744/2019 г. на ВАС, П. отделение; Решение № 1374/2.02.2017 г. по дело № 6496/2016 г. на ВАС, П. отделение; Решение № 690 от 20.01.2021 г. по адм. д. № 10531/2020 г., V отд. на ВАС/. Едва следа като жалбоподателят пред КЗД посочи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна следва да опровергае изложеното за наличието на дискриминация и да изведе твърдения, в достатъчна степен обективни, сочещи ненарушаване на принципа на равно третиране. След изпълнение на горното пред КЗД стои задължението да приложи релевантния материален закон, като, освен приобщаването на писмените доказателства по преписката и изслушване на свидетелските показания, съобразявайки и твърденията на страните, трябва да установи налице ли е или не причинно-следствената връзка между твърдяното за осъществено по-неблагоприятно третиране и посочените в жалбата признаци, предмет на защита. Правилното прилагане на закона обуславя винаги извода осигурено ли е правото на равенство на всяко едно лице пред закона, в третирането и във възможностите за участие в обществения живот, както и осъществена ли е ефективната му защита срещу дискриминация, каквато всъщност е и целта по чл. 2 ЗЗДискр.

В заключение съдът приема, че оспореното Решение № 669 от 23.10.2020 г. на Комисия за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав, постановено по преписка № 114/2019 г., е незаконосъобразен административен акт, като издаден от компетентен административен орган, но при неспазване на установената форма и при допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила, поради което и следва да бъде отменено на основание чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 2-3 АПК /Решение № 5023 от 28.04.2020 г. по адм. д. № 13911/2019 г., V отд. на ВАС/. Доколкото производството пред административния орган е започнало по жалба на Е. Д. Д.-Я., преписката следва да бъде изпратена на КЗД за ново произнасяне съобразно задължителните указания по тълкуването и прилагането на закона, изложени по-горе. Следва да се посочи и, че КЗД е допуснала фактическа неточност при изписване името на жалбоподателя – вместо Е. Д. Д.-Я. е вписано в оспорения акт Е. Д. Д.-Я., която грешка следва да бъде поправена.

С оглед изхода от спора и чл. 143, ал. 1 от АПК в полза на жалбоподателя следва да бъде присъдени разноски, своевременно поискани и по списък по чл. 80 ГПК /т. 11 от ТР № 6/2013 г. по тълк. дело № 6/2012 г., ОСГТК на ВКС/. Представен е договор за правна защита и съдействие, видно от който за изготвяне на жалба и процесуално представителство е уговорено и изплатено адвокатско възнаграждение в размер на 600 /шестстотин/ лева. По възраженията на процесуалните представители на ответника и заинтересованата страна – Сметна палата, настоящата съдебна инстанция

намира, че размерът на адвокатското възнаграждение е прекомерен предвид липсата на фактическа и правна сложност на делото без определен материален интерес, аргумент на чл. 144 АПК във връзка с чл. 78, ал. 5 ГПК, и същият следва да бъде намален на 500 /петстотин/ лева на основание чл. 36, ал. 2 от Закона за адвокатурата във връзка с чл. 8, ал. 3 от Наредба № 1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2, чл. 173, ал. 2 и чл. 174 АПК, чл. 143, ал. 1 АПК, Административен съд София-град, Второ отделение, 40-ти състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалбата на Е. Д. Д.-Я. Решение № 669 от 23.10.2020 г. на Комисията за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав, постановено по преписка № 114/2019 г.

ИЗПРАЩА преписката за ново произнасяне по жалбата на Е. Д. Д.-Я. от Комисията за защита от дискриминация съобразно задължителните указания по тълкуването и прилагането на закона, изложени в мотивите на съдебния акт.

ОПРЕДЕЛЯ 6-месечен /шестмесечен/ срок за произнасянето на Комисията за защита от дискриминация, считано от влизане в сила на постановения съдебен акт, съгласно чл. 174 АПК.

ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на Е. Д. Д.-Я. адвокатско възнаграждение в размер на 500 /петстотин/ лева.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба в 14 - дневен срок от съобщаването му чрез Административен съд София - град пред Върховния административен съд на Република България.

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

Съдия: