

# РЕШЕНИЕ

№ 2938

гр. София, 02.05.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 38 състав,**  
в публично заседание на 29.03.2023 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Татяна Жилова**

при участието на секретаря Елена Георгиева, като разгледа дело номер **7067** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Съдебното производство е по реда на чл.145-178 от Административно-процесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл.68 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗД).

Образувано е по жалба на „Български пощи“ ЕАД, подадена от главния изпълнителен директор Д. Д., срещу Решение №382 от 01.07.2022г. на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), в частта му по т.1, 2, 3, 4, 5 и 7, с които КЗД е взела следните решения: 1) Установява, че „Български пощи“ ЕАД чрез осъществено нежелано поведение е извършило акт на дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 във връзка с чл.21 от ЗЗД по признаци „лично положение“ и „възраст“ спрямо Х. Т. Ж.; 2) Налага на „Български пощи“ ЕАД имуществена санкция на основание чл.80, ал.2 от ЗЗДискр в размер на 250 лева; 3) Установява, че „Български пощи“ ЕАД не е изпълнило задължение, произтичащо от нормата на чл.21 от ЗЗД, с което е извършило пряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗД по отношение на Х. Т. Ж.; 4) Налага на „Български пощи“ ЕАД имуществена санкция на основание чл.80, ал.2 от ЗЗДискр в размер на 250 лева; 5) Дава на главния изпълнителен директор на „Български пощи“ ЕАД задължително предписание занаяпред да се въздържа от бъдещо допускане на нарушения на антидискриминационното законодателство; и 7) Дава на главния изпълнителен директор на „Български пощи“ ЕАД задължително предписание да постави на достъпно място в клоновете на дружеството текста на ЗЗД, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация.

Срещу същия административен акт, но в частта му по т.б, е подадена жалба и от Х. Т. Ж.. С тази част от оспорения акт КЗД е установила, че „Български пощи“ ЕАД не е извършило акт на дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 във връзка с чл.21 от ЗЗД по признака „образование“ спрямо жалбоподателката.

Жалбоподателят „Български пощи“ ЕАД, чрез процесуалния си представител Г. К., оспорва решението в посочената част. Счита, че прекратяването на трудовото правоотношение с жалбоподателката Х. Т. Ж. не може да бъде разглеждано като нежелано поведение на работодателя и акт на дискриминация, тъй като то е прекратено повече от половин година след като Ж. е навършила пенсионна възраст. Сочил, че правоотношенията с останалите служители, които са навършили пенсионна възраст, също са били поетапно прекратени. Поради това счита, че Ж. не е третирана по-неблагоприятно от колегите си нито по признака „лично положение“, нито по признака „възраст“. Оспорва жалбата на Х. Ж.. Претендира разности.

Жалбоподателката Х. Т. Ж., чрез пълномощника си адвокат К. М. оспорва решението в посочената част, като сочи, че от всички нейни колеги, които са навършили пенсионна възраст, тя е единствената, която има висше образование и получава най-висока заплата. Счита, че именно за това трудовото правоотношение с нея е прекратено по-рано от трудовите правоотношения на колегите ѝ, поради което твърди, че е дискриминирана по признак „образование“. Оспорва жалбата на „Български пощи“ ЕАД. Претендира разности.

Ответникът – Комисията за защита от дискриминация, чрез процесуалния си представител юрисконсулт Л. М., оспорва и двете жалби.

Съдът, след преценка на събраните по делото доказателства, прие за установено следното:

Жалбите са процесуално допустими.

Разгледана по същество, жалбата на „Български пощи“ ЕАД е основателна.

Жалбата на Х. Т. Ж. е неоснователна..

Съдът, след като се запозна с представените по преписката и по делото доказателства, установи от фактическа и от правна страна следното:

Производството пред КЗД е започнало по жалба на Х. Т. Ж., подадена в срока по чл.52 ал.1 от ЗЗД, с оплаквания за неравно третиране от страна на главния изпълнителен директор на „Български пощи“ ЕАД, изразяващо се в следните действия: прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.10 от Кодекса на труда (КТ) – навършена възраст за пенсиониране. Оплакванията са за неравно третиране по признаци „възраст“, „лично положение“ и „образование“. Твърди, че правоотношението с нея е прекратено, за да се освободи заеманата длъжност, на която веднага е била преназначена служителката Ж. Р., въпреки че последната е била в отпуск. Сочил поименно други служители, които са навършили пенсионна възраст, но техните трудови правоотношения са прекратени по-късно или изобщо не са прекратени.

КЗД е осигурила равни възможности на страните да изложат становищата си и да ангажират доказателства. Представени са писмени доказателства, относими към случая. Страните са изслушани от състава, постановил решението. Не са допуснати нарушения на процедурните правила.

От събраните от КЗД доказателства се установяват следните факти:

Жалбоподателката Ж. е заемала длъжността „експерт“ с изнесено работно място в О. С., място на работа: Централно управление на „Български пощи“ ЕАД, дирекция „Вътрешен контрол“, отдел „Финансово управление и контрол“, сектор „Регионален финансов контрол“. Съгласно утвърденото длъжностно разписание от 03.04.2017г. за длъжността се изисква висше образование, степен бакалавър. Ж. притежава образователна степен магистър по специалността „счетоводна отчетност“ с придобита професионална квалификация „икономист-счетоводител“.

На 29.03.2017г. Ж. е навършила пенсионна възраст, но не е упражнила правото си на пенсия, а е продължила да полага труд по трудовото правоотношение с „Български пощи“ ЕАД. На 04.10.2017г. на Ж. е връчено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.10 от КТ (навършване на пенсионна възраст, съответно 61 години за жените и 64 години – за мъжете). Със Заповед №44 от 05.10.2017г. на главния изпълнителен директор на „Български пощи“ ЕАД е прекратено трудовото правоотношение с Ж. на основание чл.328, ал.1, т.10 от КТ, с едномесечно предизвестие, считано от 04.11.2017г. (7 месеца след навършване на пенсионната възраст).

На 06.10.2017г. на заеманата от Ж. длъжност е преназначена служителката Ж. Р., изпълняваща до тогава длъжността ръководител на О. С., а на освободената ръководна длъжност е назначен Х. Х. Р. притежава също висше образование, степен магистър.

„Български пощи“ ЕАД е представило пред КЗД справка за служителите на длъжност „експерт“ в отдел „Финансово управление и контрол“, които са навършили пенсионна възраст към 05.10.2017г. и към 04.11.2017г. Освен жалбоподателката Ж., това са служителите А. Х., който полага труд в О. П., Й. Г. – в О. П., и С. В. – в О. Б.. Трудовите правоотношения на последните двама са прекратени поради навършена възраст за пенсиониране съответно на 04.12.2017г. и на 04.11.2017г. С А. Х. трудовото правоотношение е прекратено на 01.01.2020г. на основание чл.327, ал.1, т.12 от КТ – също поради навършване на пенсионна възраст, но без предизвестие.

„Български пощи“ ЕАД е представило пред КЗД и поименно щатно разписание на Централното управление, в което са посочени ЕГН на служителите, съответно се установяват рождените им дати. Решаващият състав на Комисията обаче е игнорирал напълно това доказателство. Видно от щатното разписание, служителката Й. Г. е [дата на раждане], съответно е навършила пенсионна възраст на 10.10.2017г., а трудовото правоотношение с нея е прекратено още на 04.12.2017г. – по-малко от два месеца след възникване на основанията за прекратяване.

„Български пощи“ ЕАД е представило пред КЗД и поименно щатно разписание на О. С., което е обсъдено от ответника частично и едностранчиво. Решаващият състав е установил, че в О. С. продължават да работят лица, които са навършили пенсионна възраст, с което е обосновал извод за неравно третиране на жалбоподателката Ж. в сравнение с тях, но не е обсъдил нито заеманата от тях длъжност, нито населеното място, където полагат труд: Д. М. П. – ръководство, икономист III категория в О. С.; Д. Г. Т. – пощенски раздавач в ПС С. Ц, Я. П. И. – пощенски раздавач в ПС С., К. А. Н. – пощенски раздавач в ПС К., Р. Л. Д. - служител на гише в ПС Гарван, Ф. Ф. Р. - пощенски раздавач в ПС П., Т. А. А. – служител на гише в ПС П., В. А. В. – служител на гише в ПС Преславци, Д. Р. В. – пощенски раздавач в ПС Нова черна, К. И. Т. - пощенски раздавач в ПС Г.. Т. К. К., [дата на раждане], неправилно е

посочен като навършил пенсионна възраст към ноември 2017г.

От поименното щатно разписание на О. С. се установява също, с Б. Н. Д. на длъжност „сортировач“ и „експедитор поща“ в О. С. е навършила пенсионна възраст на 09.02.2017г. и както се сочи от ответника, тя е освободена от длъжност в периода октомври-ноември 2017г.

Решението в оспорената част от „Български пощи“ ЕАД е постановено при противоречие с материалноправните разпоредби на закона.

Решаващият състав на КЗД не е положил достатъчно внимание и усилие да анализира представените писмени доказателства от „Български пощи“ ЕАД, а е провел едно формално производство, поради което е достигнал и до неправилни правни изводи, обосновани единствено на преразказ на становищата на страните.

За да е осъществена пряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗД, лицето трябва да е по-неблагоприятно третирано на основата на някои от признаците, посочени в ал.1, отколкото е било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

На първо място, КЗД неправилно е ограничила сходните и сравними обстоятелства единствено до датата на прекратяване на трудовото правоотношение без да отчете датата, на която е навършена пенсионната възраст. В случая като сравними сходни обстоятелства следва да се разглеждат едновременно датата на навършване на пенсионна възраст и датата на прекратяване на трудовото правоотношение, както и заеманата длъжност и мястото на полагане на труд.

От представените доказателства пред КЗД се установява, че няма лица, които към момента на прекратяване на трудовото правоотношение с жалбоподателката Ж. да са при сравними сходни обстоятелства.

Служителите, които заемат същата длъжност и са навършили пенсионна възраст, работят в различни населени места – Б., П. и П.. Отделно от това се установи, че правоотношението със служителката в [населено място] е прекратено по-рано отколкото с жалбоподателката – по-малко от два месеца след навършване на възрастта, докато с жалбоподателката - след седем месеца.

Служителите, които са навършили пенсионна възраст и работят в О. С., заемат съвсем различни длъжности от длъжността на жалбоподателката и полагат труд в различни малки населени места. Абсолютно неоснователни са оплакванията на жалбоподателката Ж., че е дискриминирана по признак „образование“, тъй като е единствената с висше образование. Образователната степен, която се изисква от служителите, е съобразена с длъжностната им характеристика – след като служителите, с които се сравнява жалбоподателката, заемат друга длъжност, за която не се изисква образователна степен магистър, не могат да се правят изводи за дискриминиране на жалбоподателката. В диспозитива на решението си КЗД е отхвърлила жалбата на Ж. за дискриминация по признак „образование“, като е изложила противоречиви мотиви: „...настоящият състав приема, че прекратяването на трудовото правоотношение с жалбоподателката на основание чл.328, ал.1, т.10 от КТ, е обвързано с притежаваната от нея степен на висше образование. Затова и в тази част, жалбата следва да бъде оставена без уважение.“

В хипотезите на пенсиониране възрастта не може да се разглежда като защитен признак по смисъла на ЗЗД и правилно КЗД я обсъжда във връзка с разпоредбата на чл.21 от ЗЗД, която задължава работодателя да прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор,

включително и когато това е на основание навършена пенсионна възраст. Прилагайки тази разпоредба обаче, КЗД трябва освен императивния ѝ характер, да съобразява и нейния разум, и принципа за съразмерност и баланс на интереси. Работодателят, упражнявайки правомощието си по чл.328, ал.1, т.10 от КТ, не може да бъде задължен да прилага еднакви критерии към служителите на различни длъжности и в различни населени места, тъй като от една страна естеството, организацията, обемът на работата и натовареността, а от друга страна кадровата обезпеченост и работните ресурси на населените места са различни. Както се установи по делото в О. С. няма други лица, заемащи същата длъжност, навършили пенсионна възраст едновременно с жалбоподателката Ж., спрямо които работодателят да е длъжен да прилага еднакви критерии.

Необоснован е изводът на КЗД, че прекратяването на правоотношението с Ж. е единствено с цел да се освободи длъжността за Ж. Р.. Както се установява от доказателствата по преписката, Р. е назначена на 06.10.2017г., а Ж. е пенсионирана от 04.11.2017г. – т.е. почти месец на длъжността „експерт“ в сектор „Регионален финансов контрол“ в О. С. е имало назначени две лица. Няма пречка на експертни длъжности – а това се установява и от представените щатни разписания - да са назначени повече от едно лице. Отделно от това, ако работодателят целеше да постигне незабавно точно този резултат - да освободи длъжността за Р., той би могъл да прекрати правоотношението с Ж. на основание чл.327, ал.1, т.12 от КТ - без предизвестие, както е сторил това с А. Х.. Обстоятелството, че Р. е преназначена на другата длъжност по време на нейния годишен отпуск, е абсолютно неотнормено към твърденията на Ж. за неравно третиране в сравнение с другите ѝ колеги, които са навършили пенсионна възраст.

Изводите на КЗД за осществена пряка дискриминация по отношение на Ж. по защитени признаци „лично положение“ и „възраст“ и за допуснато нарушение на чл.21 от ЗЗД са незаконосъобразни.

По тези съображения решението на КЗД се отменя в частта му по т.1, 2, 3, 4, 5 и 7.

Макар и с противоречиви мотиви относно оплакванията на жалбоподателката Ж. за дискриминация по признак „образование“, решението на КЗД по т.6 е правилно като краен резултат, поради което жалбата на Х. Ж. се отхвърля.

При този изход на спора разноските са в тежест на ответника, а право на присъждане на разноските възниква само за жалбоподателя „Български пощи“ ЕАД. На основание чл.143, ал.1 от АПК ответникът следва да заплати на „Български пощи“ ЕАД юрисконсултско възнаграждение в размер на 360 лева, съгласно чл.24, изр.второ от Наредбата за заплащане на правната помощ.

Така мотивиран и на основание чл.172 ал.2 от АПК Административен съд София-град, II отделение, 38-ми състав,

#### РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалба на „Български пощи“ ЕАД Решение №382 от 01.07.2022г. на Комисията за защита от дискриминация в частта му по т.1, 2, 3, 4, 5 и 7.  
ОСЪЖДА Комисията за защита от дискриминация да заплати на „Български пощи“

ЕАД разноси в размер на 360 (триста и шестдесет ) лева.

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Х. Т. Ж. срещу Решение №382 от 01.07.2022г. на Комисията за защита от дискриминация в частта му по т.б.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния административен съд, подадена чрез АССГ в 14-дневен срок от съобщаването му.

СЪДИЯ: