

РЕШЕНИЕ

№ 5005

гр. София, 18.07.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 27 състав,
в публично заседание на 18.06.2013 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Аглика Адамова

при участието на секретаря Цветанка Митакева, като разгледа дело номер **3994** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145- 178 АПК.

Образувано е по жалба на Агенция за социално подпомагане срещу решение № 60/15.03.2013г. по преписка № 75/2012г. на Пети специализиран постоянен заседателен състав по описа на КЗД, в частта, в която е установено, че Агенция за социално подпомагане е извършила нарушение на чл. 12, ал.4 и чл.16 от ЗЗДискр. вр. чл. 26 от ЗЗДискр. по отношение на Н. Н. Б.. В жалбата се твърди, че е налице изключението, визирано в чл. 7, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр., а именно характеристиката, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1 е съществено и професионално изискване поради естеството на определеното занятие или дейност, или условията, при които се извършва. Изтъква се, че наличието на обективна невъзможност за ограничаване на трудовата дейност в рамките на стационарното работно място, както е в случая, би поставило в риск здравословното състояние на кандидата. Твърди се още, че са несъстоятелни и неотносими изводите на КЗД, че мотивите на работодателя се опровергават от представени доказателства по преписката, според които жалбоподателката има 2-годишен трудов стаж като социален работник с длъжност „технически сътрудник“. Поради това се моли за отмяна на решението в обжалваната част.

Ответникът – Комисия за защита от дискриминация не взема становище.

Заинтересованите страни – Н. Н. Б., В. Н. Т., И. Ц. И., Министерство на труда и социалната политика, не вземат становище.

Съдът, след като се запозна с представените доказателства, доводите и възраженията

на страните и ги прецени в тяхната съвкупност, намира за установено от фактическа страна следното:

Производството по преписка № 75/2012г. е образувано с Разпореждане № 200/13.03.2012г. на Председателя на Комисия за защита от дискриминация по жалба с вх. № 44-00-792/24.02.2012г. и допълнение към нея с вх. № 44-00-855/01.03.2012г. по описа на КЗД, подадена от Н. Н. Б. срещу Агенция за социално подпомагане. Преписката е разпределена за разглеждане от Пети специализиран постоянен състав на КЗД. В жалбата си до КЗД Н. Н. Б. посочва, че е участвала в обявен от Агенция за социално подпомагане подбор по документи за избор на социални работници в отделите „Закрила на детето“ и „Хора с увреждания и социални услуги“ в Дирекция „Социално подпомагане“ – Д., обл. К.. Към документите е представено и експертно решение на НЕЛК № 0433 от 102/07.07.2011г. за 95% трайна намалена работоспособност с чужда помощ с водеща диагноза детска церебрална парализа. След проведения подбор по документи Н. Б. е била класирана на първо място с 27 точки. На 23.02.2010г. с писмо изх. № 415/23.02.2012г. В. Т. – ръководител Проект „Укрепване на капацитета на Агенция за социално подпомагане за повишаване на качеството и ефективността на социалната работа“ я уведомила, по повод на кандидатурата ѝ за длъжността „социален работник“ в Дирекция „Социално подпомагане“ [населено място], че съгласно представеното от нея експертно решение не могат да ѝ се осигурят облекчени условия на труд, съгласно препоръките на специалистите по трудова медицина и спазване на противопоказните условия на труд. По този повод Н. Б. счита, че спрямо нея е допуснато неравно третиране по признак „увреждане“. В допълнение изтъква, че има трудов стаж от 2 години като социален работник и е завършила висше учебно заведение, което не е приспособено за лица с увреждания.

Докладчикът по преписката е изготвил доклад-заключение, приложено към преписката.

В хода на административното производство са изискани становища и информация от ответните страни с оглед изясняване на обстоятелствата, свързани с твърдяното нарушение.

В. Т. – Ръководител проект „Укрепване на капацитета на Агенция за социално подпомагане за повишаване на качеството и ефективността на социалната работа“ по Оперативна програма „развитие на човешките ресурси“ е депозирала становище с вх. № 11-00-100/28.03.2012г. до Комисия за защита от дискриминация. В него обяснява, че макар Н. Н. Б. да е класирана на първо място с 27 точки при кандидатстването в отдел „Хора с увреждания и социални услуги“, тя не е назначена, поради невъзможност да ѝ бъдат осигурени облекчени условия на труд предвид противопоказните условия на труд /физическо натоварване, работа, свързана с ходене и стоене права, невро-токсични вещества/ в представеното ЕР на НЕЛК. Представена е длъжностната характеристика. Посочено е, че в т.5.5 на същата е упоменато, че социалните работници извършват проверки на адрес с цел осъществяване на социален контакт с граждани, нуждаещи се от социално подпомагане или ползване на социални услуги, извън работното място, свързани с ходене, което предполага голямо физическо натоварване. В становището се позовава на Директива 2000/78 ЕО от 27.11.2000г. за създаване на основна рамка за равно третиране при заетостта и упражняването на занятие, според която не се изисква избиране, повишаване, оставяне на работа или обучение на лице, което не е във възможност, състояние или

наличие да изпълнява основните задължения на дадена длъжност или да приеме съответното обучение.

В обжалваното решение № 60/ 15.03.2013г. Комисия за защита от дискриминация е приела, че по отношение на Н. Н. Б. е извършена пряка дискриминация по признак „увреждане“ от страна на Агенция за социално подпомагане, с което е нарушена разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и че Агенцията, представлявана от изпълнителния директор И. И. в качеството на работодател, е извършила нарушение на чл. 12, ал. 4 и чл. 16 от ЗЗДискр. Вр. с чл. 26 от ЗЗДискр.

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

Жалбата е допустима, като подадена в срок от лице с правен интерес

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

Решението е постановено от компетентен орган – Комисията за защита от дискриминация, V специализиран състав, конституиран съгласно разпореждане № 200/13.03.2012г. на председателя на КЗД на основание чл. 54 ЗЗД. При постановяване на решението е спазена изискуемата форма съгласно чл. 66 ЗЗД, като същото съдържа наименованието на органа, който го е издал, фактическите и правните основания за издаването му, диспозитивна част, в която се определят видът и размерът на санкцията или принудителната административна мярка, ако такава се налага, пред кой орган и в какъв срок решението може да се обжалва.

При постановяване на решението не е допуснато нарушение на процесуалните правила. Производството пред комисията е образувано въз основа на жалба, която е отговаряла на изискванията на чл.51 от закона, не са съществували процесуални пречки по смисъла на чл. 52. Извършена е процедура по проучване по смисъла на чл. 55 от закона. На страните е дадена възможност за становище и представяне на доказателства. След приключване на проучването на страните е дадена възможност да се запознаят със събраните материали. В съответствие с чл. 60, ал.1 ЗЗД докладчикът е изготвил заключение и е насрочено открито заседание, за което страните са призовани. На 29.10.2012г. и 31.11.2012г. са проведени открити заседания. Не е допуснато и нарушение на материалния закон.

Разпоредбата на чл. 4, ал.1 ЗЗД въвежда забрана за всяка пряка или непряка дискриминация, основана на конкретни защитени признаци, включително лично положение или възраст. 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. Непряка дискриминация е поставяне на лице на основата на признаците по ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Наличието на пряка дискриминация, съобразно дефиницията на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. изисква разликата в третирането на сходните групи да е на основата на защитен признак, както и да е налице причинно-следствена връзка между защитения признак и по-неблагоприятното третиране на онези служители, чието служебно правоотношение е прекратено.

Както правилно се отбелязва в обжалваното решение на КЗД съгласно постоянната съдебна практика на С., сега Съда на ЕС, дискриминация е налице при прилагането на

различни правила към сходни положения или прилагане на едно и също правило при различни положения. Т.е. еднаквите случаи следва да се третират по един и същ начин и се забранява сходното третиране на различни случаи.

Действително, както Комисия за защита от дискриминация отбелязва в своето решение, Закон за защита от дискриминация транспонира в националното ни законодателство редица Директиви на ЕС за борба с дискриминацията. Една от тях е Директива 2000/78/ЕО от 27.11.2000г. за създаване на обща рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, която регламентира на общностно ниво обществените отношения за борбата с дискриминацията, основана на признаците религия, убеждение, увреждане, възраст, сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие.

За постигане на целения с директивата резултат е необходимо държавите-членки, до които тя е адресирана, да се съобразяват с нея при упражняване на правомощията от всички органи на държавната власт, включително и съдебната практика и дейност на частни лица, упражнявана под надзора и контрола на държавата. Транспонирането на директивите в националното законодателство не изчерпва задълженията на държавите-членки за постигане на целите ѝ, но е важна част от комплекса мерки за осигуряване на този резултат.

В съответствие с изискванията на директивата е чл. 12 от ЗЗДискр., чиято алинея първа регламентира задължение за работодателя по смисъла на КТ да не допуска дискриминация при обявяване на свободни работни места. В ал. 4 е наложена забрана по отношение на работодателя да откаже да наеме на работа или да наеми при по-неблагоприятни условия на труд лице на основание на признаците по чл. 4, ал. 1, освен в случаите на чл. 7 от ЗЗДискр. Нещо повече, в глава втора на закона, Раздел I – Защита при упражняване правото на труд е включена разпоредбата на чл. 26, която гласи: „Лицата имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.“ Правото на всички лица до достъп до определена професия или дейност кореспондира на задължението на всички работодатели – в публичния и частния сектор, да не допускат неравно третиране при определяне на условията за достъп до заетост, работа на свободна практика, упражняване на занятие.

В случая Н. Б. е кандидатствала за работа при равни условия наред с другите кандидати и в резултат на представените документи е класирана на първо място. Следователно, при прилагане на практиката на Съда на ЕС би следвало тя да бъде третирано еднакво с другите кандидати, т.е. в конкретния случай, след като е била класирана на първо място, да бъде назначена на работа.

Както правилно отбелязва административният орган в обжалваното решение, не всяко неравно третиране е дискриминация, съгласно трайната практика на Европейския съд по правата на човека и тълкуването на чл. 14 от Конвенцията за правата на човека и основните свободи. Принципът за равно третиране не е нарушен, ако има обективно и разумно основание за различното третиране. Такова неравно третиране трябва да е обективно оправдано с оглед постигане на законова цел и средства за постигане на целта са пропорционални, подходящи и необходими. Административният орган посочва, че в конкретния случай характеристиката „увреждане“ може да не съставлява дискриминация, ако преследва законна цел, средствата за постигането ѝ са пропорционални, систематични и съгласувани, и позволяват постигането ѝ, дори случаят да не попада в изключенията на чл. 7 от ЗЗДискр. Ответната страна по

административното производство действително не е представила доказателства, че предприетата спрямо жалбоподателката мярка-ограничение преследва законна цел.

Настоящият състав приема, че в конкретния случай едно обективно и разумно основание да се счита, че принципът за равно третиране не е нарушен, би могло да бъде наличието на посочено изискване било то в длъжностната характеристика за заеманата длъжност или по друг начин при обявяване на свободните работни места.

По тази причина правилно е заключението на Комисия за защита от дискриминация, че такова обстоятелство е следвало да бъде упоменато в изискванията за заемане на длъжността или поне в предимствата, което не е било сторено. Необосновано е твърдението на жалбоподателя, че при подобно поставяне на изисквания за работа, би се нарушила разпоредбата на чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр. Последната гласи: „При обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаците по чл. 4, ал. 1, освен в случаите по чл. 7.“ Конкретният случай попада именно в изключението на чл. 7. Не е вярно и твърдението, изложено в жалбата, че Комисия за защита от дискриминация е приела, че не е налице визираното изключение, а е наблегнала в решението си на адаптиране на работното място. Никъде в обжалвания акт не се споменава, че не е налице хипотезата на чл. 7. В случая са налице обективните обстоятелства, предвидени в хипотезата на чл. 7, ал. 1, т. 2, а именно – не е налице дискриминация, когато различното третиране на лица е на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ. Това не изключва обаче приложението на чл. 12, ал. 1, създаващ задължение в такива случаи това обстоятелство да бъде упоменато при обявяването на свободно работно място. Именно в неизпълнението на това задължение, вменено на работодателя, се състои неговото укоримо поведение. Непосочването на специално изискване, обосновано на обстоятелства по чл. 7 от ЗЗДискр. при обявяването на работно място, поставя работодателя в по-нататъшна невъзможност да се позове на липсата на специалната характеристика или умение при назначаване на работа на дадено лице.

При така направените констатации настоящият състав приема, че обжалваното решение на Комисия за защита от дискриминация е законосъобразно и правилно.

По изложените съображения, жалбата е неоснователна и следва да бъде отхвърлена. Воден от горното Административен съд София-град

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Агенция за социално подпомагане срещу решение № 60/15.03.2013г. на Комисия за защита от дискриминация.

Решението може да се обжалва пред Върховния административен съд в 14 дневен срок от връчване на преписи на страните.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ:

