



КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

ГОДИШЕН ОТЧЕТ

ЗА

2018 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	5
I. АНАЛИЗ НА ДЕЙНОСТТА НА ЗАСЕДАТЕЛНИТЕ СЪСТАВИ НА КЗД	12
1. ПЪРВИ специализиран постоянен заседателен състав	14
2. ВТОРИ специализиран постоянен заседателен състав	16
3. ТРЕТИ специализиран постоянен заседателен състав	19
4. ЧЕТВЪРТИ специализиран постоянен заседателен състав	25
5. ПЕТИ специализиран постоянен заседателен състав	29
6. ПЕТЧЛЕНЕН разширен заседателен състав	33
7. АД НОС състав	47
8. Актове на КЗД със значим обществен интерес	49
II. КАМПАНИЯ „ДОСТЪПНА БЪЛГАРИЯ“	52
III. САМОСЕЗИРАНЕ НА КЗД	53
IV. ОБЖАЛВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ АКТОВЕ, ПОСТАНОВЕНИ В НАРУШЕНИЕ НА ЗЗДИСКР. ИЛИ ДРУГИ ЗАКОНИ, УРЕЖДАЩИ РАВЕНСТВОТО В ТРЕТИРАНЕТО	59
V. КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОСТАНОВЕНИТЕ ОТ КЗД РЕШЕНИЯ	60
VI. ПОЛИТИКА ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА – ДЕЙНОСТ НА РЕГИОНАЛНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ И ПРЕДОСТАВЯНЕ НА НЕЗАВИСИМА ПОМОЩ НА ЖЕРТВИТЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ	63
VII. ДЕЙНОСТ НА КЗД В РАМКИТЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО НА НАЦИОНАЛНО И МЕЖДУНАРОДНО НИВО	70
1. Сътрудничество на национално ниво	70
2. Сътрудничество на международно ниво	84
3. Двустранно сътрудничество	90
4. Реализиране на проекти	108
5. Прозрачност и публичност на дейността на КЗД	109
VIII. АДМИНИСТРАТИВНА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТИ	112
1. Административноправно обслужване	112
2. Финансова и стопанска дейност	114
IX. ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД КЗД	116
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	117
ПРИЛОЖЕНИЕ	119

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

АОП – Агенция на Европейския съюз за основните права
АССГ – Административен съд – София град
АХУ – Агенция за хората с увреждания
БНБ – Българска народна банка
ВАС – Върховен административен съд
ВДПЧ - Всеобща декларация за правата на човека
ВКП – Върховна касационна прокуратура
ВКС – Върховен касационен съд
ВСС – Висш съдебен съвет
ДЕС – Договор за Европейския съюз
ДОСПО – Държавни образователни стандарти в предучилищното образование
ДФЕС – Договор за функциониране на Европейския съюз
ЕИРП - Европейски институт за равенство на половете
ЕК – Европейска комисия
ЕКПЧОС – Европейска конвенция за защита правата на човека и основните свободи
ЕКРН – Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността към Съвета на Европа
ЕР на ТЕЛК/НЕЛК – Експертно решение на Териториална/Национална експертна лекарска комисия
ЕС – Европейски съюз
ЕСПЧ - Европейски съд по правата на човека
ЕСХ - Европейска социална харта
ЕХМС - Европейска харта за местно самоуправление
КЗД – Комисия за защита от дискриминация
МВнР – Министерство на външните работи
МВР – Министерство на вътрешните работи
МО – Министерство на отбраната
МОН – Министерство на образованието и науката
МОТ – Международна организация на труда
МП – Министерство на правосъдието
МПГПП - Международен пакт за гражданските и политическите права
МПИСКП - Международен пакт за икономически, социални и културни права
МРРБ – Министерство на регионалното развитие и благоустройството
МТСП – Министерство на труда и социалната политика
НИП – Национален институт на правосъдието
НДК – Национален дворец на културата
НКПД - Национален класификатор на професиите и длъжностите
НОАМТЦУ - Наредба за определянето и администрирането на местните такси и цени на услуги
НСОРБ – Национално сдружение на общините в Р България
НПО – Неправителствена организация
НСИ – Национален статистически институт
НССЕВ – Национален съвет за сътрудничество по етнически въпроси
НФМ – Норвежки финансов механизъм
ОП ДУ – Оперативна програма „Добро управление“
ОП РЧР – Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
ОССЕ - Организация за сигурност и сътрудничество в Европа
Отдел АПМС – Отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“
ПАМ – Принудителни административни мерки
ПАСЕ – Парламентарна асамблея на Съвета на Европа
РГ – Работна група
СЕО – Съд на Европейската общност
СЕС - Съд на Европейския Съюз
СПЗС – Специализиран постоянен заседателен състав
ТНР – Трайно намалена работоспособност
EQUINET - Европейска мрежа на органите за равнопоставеност
FRA - Агенция на Европейския съюз за основните права

АПК – Административнопроцесуален кодекс
ГПК – Граждански процесуален кодекс
ЗА - Закон за администрацията
ЗАТУРБ - Закон за административно–териториалното устройство на Р България
ЗВО - Закон за висшето образование
ЗГВБ - Закон за гарантиране на влоговете в банките
ЗГР – Закон за гражданска регистрация
ЗДОИ - Закона за достъп до обществена информация
ЗДДФЛ – Закон за данъците върху доходите на физическите лица
ЗЗ – Закон за здравето
ЗЗДискр. – Закон за защита от дискриминация
ЗЗО – Закон за здравето осигуряване
ЗИХУ - Закон за интеграция на хората с увреждания
ЗКИ - Закон за кредитните институции
ЗМДТ – Закон за местните данъци и такси
ЗМСМА - Закон за местното самоуправление и местната администрация
ЗНА - Закон за нормативните актове
ЗОП – Закон за обществените поръчки
ЗОС - Закон за общинската собственост
ЗПУО - Закона за предучилищното и училищното образование
ЗСВ – Закон за съдебната власт
ЗУТ – Закон за устройство на територията
КРБ – Конституция на Република България
КСО – Кодекс за социално осигуряване
КТ – Кодекс на труда
НУРИВОВР - Наредба за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим
ПУДКЗД – Правилник за устройство и дейността на КЗД
СК – Семейен кодекс
ХОПЕС - Хартата на основните права на Европейския съюз

ВЪВЕДЕНИЕ

Комисията за защита от дискриминация като орган по равнопоставеност и през 2018 година се ръководи от основополагащите принципи в работата си – забрана за дискриминация, защита срещу дискриминация и на толерантността, за изпълнение на международните документи¹ за правата на човека и основните свободи, които са обект на международното право и са задължение за съблюдаване и защита на международно признатите права.

За предотвратяване на дискриминацията усилията на българския орган по равнопоставеност са насочени освен към забраната на дискриминацията, установена в ЗЗДискр. със съответни граждански, административни или наказателни санкции, и към ефективното приложение на Закона при интегриран подход, включващ превенцията и осъзнаването на социалните аспекти на явлението в контекста на преследваните цели за кохезия в обществото.

КЗД като независим държавен орган представлява своеобразна гаранция за безпристрастно вземане на решения в качеството си на орган по равнопоставеност. В изпълнение на правомощията, установени в чл. 47 от Закона за защита от дискриминация, спазва и съблюдава принципите на независимост, ефективност и прозрачност и се ръководи от целите – осигуряване равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот, както и ефективна защита срещу дискриминацията.

Като нов орган по равнопоставеност, създаден през 2005 г. на база приетия Закон за защита от дискриминация (в сила от 1 януари 2004 г.), в близо 14-годишната си история КЗД се е утвърдила в обществото като активно действащ държавен орган по предотвратяване, контрол и защита от дискриминация. Показва задълбочено познаване и разбиране на основните концепции и установените в международен, европейски и национален аспект антидискриминационни стандарти, които имат ключово значение и необходимост за справяне с въпросите, възникващи при прилагането на системата от правни норми за превенция и защита от дискриминация. КЗД е решена да продължи да оказва реално въздействие по възпирането и ограничаването на дискриминацията както чрез правомощията си да се произнася по конкретни случаи и да налага санкции, така и чрез постоянна превантивна дейност. Комисията разглежда въпроси, свързани с дискриминация, като: несправедливо отношение и поведение, предразсъдъци, активни и враждебни атаки срещу дадена личност или етническите групи, религия, пол, политическа, синдикална принадлежност, слово на омразата, сексуална ориентация и други въпроси, свързани с признаците, които са регламентирани в ЗЗДискр.

През последните години все по-голям е броят на жалбите и сигналите от граждани, юридически лица, държавни и местни органи на власт и управление, както и от неправителствени организации. Тази тенденция безспорно установява повишената чувствителност на българското общество към проявите на дискриминация и на завишена гражданска активност при отстояване правата на човека и свободите за всички, както и нетолерантността към проявите на дискриминация като неравно третиране. Все повече граждани търсят защита на нарушените си права пред КЗД.

Тече трети мандат на КЗД. Настоящият състав е определен с Решение на 44-то Народно събрание на Република България от 28 юли 2017 г. и Укази на Президента на Република България с №№ 171, 172, 173 и 174 от 04 август 2017 г.



¹ Устава на Организацията на обединените нации (ООН) на 26 юни 1945 г. и на Всеобщата декларация за правата на човека на 10 декември 1948 г.

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

Мисия

Защита срещу всички форми на дискриминация;
Предотвратяване на дискриминацията;
Осигуряване равенство на възможностите.

Визия

Общество без бариери пред различните;
Общество без предразсъдъци;
Общество развенчало митовите;
Общество преодоляло стереотипите;
Държава изкоренила дискриминацията!

Принципи

- Недискриминация
- Равенство във възможностите
- Равни права, равни възможности
- Равно третиране и равен достъп до обществените ресурси

Стратегически цели

Спазване на принципа за забрана на дискриминацията въз основа на личните характеристики на едно или група лица;
Засилване активността на КЗД в борбата с всички форми на дискриминация и нетърпимостта към различните;
Подобряване на работата по привличане вниманието на обществеността и изграждане отношение на нетърпимост към дискриминацията и неравното третиране.

Приоритети за 2019 г.

Проследяване и изследване появата на нови форми на дискриминация;
Превенция на дискриминацията;
Елиминиране езика на омразата и актовете на физическо и психическо насилие.

ГОДИНА С РЕКОРДНИ РЕЗУЛТАТИ

2017 г.	2018 г.	
535	600	Постъпили жалби и сигнали
301	721	Образувани преписки
450	511	Постановени решения
2	386	Самосезирания
912	1 156	Оказана независима правна помощ на жертви от дискриминация
601	677	Открити приемни, организирани от регионални представители
3 821	4 236	Граждани, посетили регионалните офиси и организираните приемни

ПРЕДСЕДАТЕЛ – доц. д-р АНА ВЛАДИМИРОВА ДЖУМАЛИЕВА,
магистър по право, доктор и доцент по право
(научна специалност „Международно частно право“)

Преподавател във Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“ и Правно-историческия факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград; член на Съюза на учените – клон Варна; член на Научния съвет при Института по морско право и логистика към ВСУ „Черноризец Храбър“. Завършила е специализиран обучителен курс по права на човека на Женевската академия за международно хуманитарно право и права на човека, както и Стратегически курс във факултет „Национална сигурност и отбрана“ на ВА „Г.С. Раковски“. Преминала е обучение по модул „Комуникативна култура“, има придобити умения по медиация. Издава монографията „Договор за наем на кораб“ и „Морска ипотека и привилегии върху кораба“. Има над 60 научни публикации в областта на международното морско право, правата на човека и антидискриминацията. От 2012 г. е председател на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбрана на поста за втори мандат.

ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ – доц. д-р БАКИ ХАСАНОВ ХЮСЕИНОВ,
магистър по счетоводство и контрол, доктор по икономика - научна специалност „Финанси, парично обращение, кредит и застраховка“ („Социално-икономическа закрила“) и доцент в професионално направление „икономика“ („Политики на заетост и социално-икономическа закрила“)

Доцент преподавател в УНСС и в Европейското висше училище по икономика и мениджмънт, изследовател в Института за икономически изследвания към БАН. Работил е като икономист, бил е зам.-министър на труда и социалната политика с ресор „Демографска политика, социални инвестиции, равни възможности за жените и мъжете и неравнопоставените групи в трудовата сфера“; с решение на Министерския съвет е национален координатор на международната инициатива „Десетилетие на ромското включване 2005-2015 г.“. Издал е монография „Въздействието на икономическата криза върху младите хора в България“. Има научни публикации в областта на социалната политика, равните права и възможности и интеграцията на малцинствените общности. От 2012 е заместник-председател на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбран на поста за втори мандат.

ЧЛЕНОВЕ:

- д-р ВЛАДИМИРА ВЛАДИМИРОВА СТОИМЕНОВА-ДЕЛИЙСКА,
магистър по публична администрация, магистър по право, доктор по право (научна специалност „Наказателно право“)

Има специализация „Териториална администрация“ и дисертационен труд „Престъпления с дискриминационни подбуди според българското наказателно право“. Работила е като юрисконсулт в периода 2009-2013 г.; от 2012 г. е преподавател по наказателно право в ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград. Член на Съюза на учените в България. Участвала е в редица работни групи, семинари и конференции на местно и международно равнище в областта на защита правата на човека и недопускане на дискриминация. Автор е на публикации, свързани с проблеми относно дискриминацията, престъпленията с дискриминационни подбуди и наказанието „доживотен затвор без замяна“.

- ЗЛАТИНА МАНОЛОВА КАСЪРОВА-ДУКОВА,
магистър по право

Работила е 20 години като главен юрисконсулт и адвокат. В периода 2009-2012 г. е зам.-областен управител на Област Бургас. Участвала е в екип по разработване на проект на първия Закон за домашното насилие. Учредител и член до 2009 г. на Черноморската асоциация на жените, занимаваща се с проблеми за равните възможности на жените, професионалната им реализация, правото на достойно и равно заплащане на труда. Ръководител на проект „Граждански мониторинг по дела, свързани с домашно насилие в Бургаски районен съд“ към Асоциация „Деметра“. До 2009 г. е и член на управителния съвет на Асоциация „Деметра“, занимаваща се с проблемите на домашното насилие, насилието срещу жени и деца. От 2012 г. е член на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбрана за втори мандат

- инж. НАСКО РУМЕНОВ АТАНАСОВ,
магистър-инженер по авиационно оборудване и транспортно обслужване

Бил е офицер в Българската армия. Работил е в различни сфери на държавната администрация: директор на ДАИ, държавен експерт в МДААР, ръководител инспекторат в ДАГ. Участвал в разработването на методика за работа на инспектората по чл. 46 от ЗА. От 2013 г. до 2017 г. е директор на дирекция „Регионални представители“ в КЗД, ръководител и лектор по различни проекти.

- д-р ОРЛИН ДИМИТРОВ КОЛЕВ,
магистър по право, доктор по право (научна специалност „Конституционно право“)

Доктор по конституционно право с дисертационен труд „Право на политическо сдружаване в Република България“. От октомври 2006 г. е асистент по конституционно право в Академията на МВР. От май 2009 г. е асистент по конституционно право в катедра „Конституционноправни науки“ в Юридическия факултет на СУ „Св. Климент Охридски“, където продължава да преподава като главен асистент. Води лекционни курсове: Основни права на човека и тяхната защита, Конституционно право на Република България, Конституционен контрол, Организация на правозащитните институции, Избирателни системи и процедури. Участва и е изнасял доклади в национални и международни работни групи, конференции и симпозиуми по въпросите на защитата правата на човека, правовата държава и върховенството на правото. През 2015 г. участва в експертна работна група към Народното събрание на Р България, изготвила конституционните промени в съдебната власт, а през 2010 г. в експертна работна група към Народното събрание на Р България по изготвяне и приемане на Изборния кодекс.

- ПЕТЪР ИЛИЯНОВ КИЧАШКИ,
магистър по право

През годините създава и управлява дружество, специализирано за хора с увреждания; координатор за Южна Европа на Европейската мрежа за независим живот – организация на европейско ниво, която обединява организации на и за хора с увреждания; управлява и координира дейностите на компания, която печели и изпълнява проект за стартиране на самостоятелен бизнес на хора с увреждания пред Агенцията за хора с увреждания; изпълнителен директор на Института за модерна политика и ръководител на програма „Човешки права и защита от дискриминация“.

- инж. САБРИЕ ТАЙФИ САПУНДЖИЕВА,
магистър по право, магистър-инженер по вътрешна архитектура и мебелно производство

Била е: съветник на зам.-председателя на ПГ на ДПС – 2014-2017 г.; зам.-министър на правосъдието – 2005-2009 г. и 2013-2014 г.; член на Комисията за предотвратяване и установяване конфликт на интереси – 2011-2013 г.; експерт към ПГ на ДПС – 2010-2011 г.; член на Надзорния съвет на НОИ – 2007-2009 г.; член, секретар и зам.-председател на ЦИК – 2003-2013 г.; секретар на президента по 12 юридическите въпроси – 2002-2005 г.; адвокат; главен технолог и началник на производство в Дървопреработващ завод; директор на Младежкия дом в Якоруда.

- СОФИЯ КИРИЛОВА ЙОВЧЕВА,
магистър по право, магистър по публична администрация

Специализирала в областта на Националните практики за превенция и борба с дискриминацията в българското общество и ролята на системата на МВР. Била е разследващ полицай в досъдебното производство към системата на МВР и съдебен експерт в Софийски градски съд по съдебно-счетоводни и финансово-ценови експертизи. От 2012 г. е член на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбрана за втори мандат.

През годините КЗД се стреми към ефективно и ефикасно изпълнение на целите, поставени пред нея. Ясно определя вижданията си за бъдещо развитие и намерението си за тяхната реализация. Има за цел да постигне визия, която е краткото послание, ръководещо противодействието на дискриминацията занаяпред. Стреми се да даде изява на спецификата на работата на КЗД и същевременно да отразява представите на всеки български гражданин за едно бъдеще без дискриминация. Тя е убедителен израз на желанието да бъдат подкрепени и защитени жертвите на дискриминация.

Необходимо е преодоляване на стереотипите, повишаване чувствителността на обществото към неблагоприятното и нетолерантното отношение и дискриминацията чрез конкретни мерки и действия; предотвратяване и санкциониране на всички форми, видове и конкретни случаи на дискриминация и обхващане на всички лица или групи физически лица по отношение на личните им характеристики, особено малцинства и уязвими социални групи, които са най-често обект на дискриминация.

Визията обобщава бъдещото състояние на Р България като място с равни социални възможности, място за икономически дейности и за индивидуална изява, непомрачавани от неравно третиране, слово на омраза или други дискриминационни прояви, вдъхновена от мирното съжителство на духовните и културните ценности на многообразните местни общности. Тя е постижимата мечта и отговор на въпроса какво искаме и можем да постигнем.

КЗД залага на модерна визия, която да импонира на желанието за модерно развитие, основано на равнопоставеността, уникалността, толерантността и недопускането на дискриминация; запомняща се и предизвикваща мотивация за лично участие в процеса на реализация.

Водеща визия е постигането на реална обществена промяна чрез законодателни мерки и укрепване на институционалните механизми за утвърждаване на равнопоставеността на половете и равното третиране, съчетани със специални насърчителни мерки. Равенството на възможностите ще се постигне и чрез повишаване на обществената чувствителност и нетърпимост към проявите на неравно третиране и дискриминация на основата на пола, към неблагоприятното, стереотипно и унижително представяне на жените и мъжете в медиите.

В своята работата членовете на КЗД и служителите от администрацията ѝ спазват принципите: независимост, законосъобразност, безпристрастност, ефективност и прозрачност; ръководят се от целите на закона – да осигурят равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот, както и ефективна защита срещу дискриминацията.

Като използва своя досегашен опит и знания, като отчита досегашната си дейност, КЗД изразява ангажираността си да продължи да оказва реално въздействие за възпиране и ограничаване на дискриминацията.

Както и досега КЗД продължава да се утвърждава като значим фактор в областта на равенството и борбата с дискриминацията.

Отчетът на КЗД за 2018 година представя работата на КЗД във всички области на дейността ѝ. Той е равностойка на извършеното през годината и отразява постигнатите резултати, основните констатации, изводи и оценки, както и някои от най-важните цели. Отчетът обхваща работата на заседателните състави по образуванияте преписки през отчетния период, както и дейността на специализираната и общата администрация; акцент има и върху международното и националното сътрудничество.

Необходимо е да се посочи, че през 2018 г. бяха образувани най-много преписки в КЗД от нейното създаване – 721. Постановените решения бележат своя рекорд през годините – 511 бр. Самосезиранията са също без аналог в близо 14-годишната история на институцията – 386 бр. Стойности, които сочат ефективността на усилията на Комисията като орган за равнопоставеност в борбата с дискриминацията и за нейното предотвратяване.

От постъпилите през 2018 г. в КЗД и обработени общо 751 жалби, сигнали и запитвания (жалби – 523, сигнали – 77, запитвания – 151) са образувани 721 преписки.

През изминалата година Комисията, упражнявайки правомощията си, сътрудничи с редица институции на национално и международно ниво. Продължи активно да участва като работодател по програмите „Старт на кариерата“ и „КРОС-БИ“, спускани от Агенция по заетостта към МТСП, по които като стажанти бяха наети съответно 6 младежи и 8 трайно безработни лица; изпълнява проекти по ОП ДУ и ОП РЧР.

Анализът на практиката дава възможност да се направи изводът, че значителна част от дейността на Комисията заема защитата от дискриминация при упражняване правото на труд; че и през 2018 г. в оплакванията до Комисията има твърдения за дискриминационен характер на нормативната и поднормативната уредба, касаеща неравносложно третиране спрямо осиновителите и техните деца над 5-годишна възраст, приема на първокласници, предоставянето на асистентски услуги за хора с увреждания, здравното осигуряване, трудовите права на лица с увреждания.

Продължиха оплакванията за различно отношение в сферата на здравеопазването; за диференциран подход при предоставянето на социални услуги; за дискриминация в областта на образованието; за ограничаване достъпа на лицата до определени стоки и услуги; за недостъпна

архитектурна среда в градския транспорт, която затруднява достъпа на лица с увреждания, ползващи услугите му и т.н.

Деветте най-често срещани защитени признаци в образуватите преписки за 2018 г. са:

- увреждане – присъства в 459 преписки;
- лично положение – в 180 преписки
- обществено положение – в 57 преписки;
- възраст – в 51 преписки;
- етническа принадлежност – в 28 преписки;
- имуществено състояние – в 23 преписки;
- образование – в 21 преписки;
- убеждение – в 20 преписки;
- пол – в 19 преписки.

През годината бяха постановени редица решения с обществено значим характер: за допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит; за липсата на задочна форма на обучение по специалност „право“; за условията за предоставяне на асистентски услуги за хора с увреждания, които са залегнали в наредбата „Асистент за независим живот“ на СОС; за подаването по електронен път на годишните данъчни декларации; за недостъпност на архитектурна среда и др.

Самосезирания на Комисията по доклади на нейни членове бяха направени поради липсата на задочна форма на обучение по специалност „право“; по случая с агресията спрямо деца в Центъра за деца и младежи с увреждания „Хризантема“ в Община Габрово; за насилието над деца в Центъра за настаняване от семеен тип в Борован; по информация, че 9-то основно училище в Благоевград не приема първокласници от ромски произход; за проблем, свързан с ограничен достъп до питейна вода на жителите в с. Маслиново, Община Хасково; десетки са самосезиранията по доклади, свързани с Националната кампания „Достъпна България“.

Неведнъж сме подчертавали, че КЗД разполага със свои регионални представители, с което е уникална в Европа. Те имат задължението да оказват независима правна помощ на гражданите, да ги консултират и информират за приложението на антидискриминационния закон, за правомощията и правилата за производство пред Комисията, за възможностите за защита на нарушеното право на равно третиране, в т.ч. за процесуалните им правомощия в производството пред КЗД. Чрез своята дейност регионалните представители подпомагат общата воля за търпимост, толерантност и равнопоставеност между хората.

Значимо събитие през годината е участието на Комисията за защита от дискриминация в обучително посещение в САЩ. То се реализира по покана и с финансовата помощ на Държавния департамент на САЩ по Програмата за лидерство на Департамента за международни посещения. Това събитие е с ярък отпечатък за добре свършена работа от КЗД и оценка за нея зад граница. Участниците бяха ангажирани с поредица срещи, кръгли маси и семинари във Вашингтон, Филаделфия и Ню Йорк. По време на всички срещи бяха представени добрите практики на Комисията за защита от дискриминация, механизмите за нейното функциониране, както и дейностите ѝ. Същевременно представителите на КЗД успяха да проучат множество добри практики и инициативи, които се прилагат на федерално, щатско и локално ниво в САЩ. Обучителното посещение на КЗД по покана на Държавния департамент на САЩ е уникално по своя вид и характер, тъй като е доста рядко срещана практика да се организира подобно посещение.

В началото на годината в изявление до медиите Комисията за защита от дискриминация с тревога констатира ескалация на езика на омразата и дискриминационното отношение заради изказано мнение и заявена ценностна позиция. Подчертано бе, че фундаментален принцип, залегнал както в Българската конституция, така и в Конвенцията за правата на човека и Хартата на основните права на ЕС, е правото на свободно изразяване. То обаче не е абсолютно и носи със себе си ограничения. Като национална контактна точка на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа за престъпленията от омраза КЗД призова обществеността, институциите, партиите и организации да спазват високите правозащитни стандарти за цивилизована демократична дискусия и публична критика.

Редица събития и инициативи на КЗД през годината бяха свързани с превенцията в борбата срещу дискриминацията, като международното сътрудничество и координираната национална политика имаха съществен дял в дейността на КЗД. Продължи взаимодействието с редица национални органи и органи на международни организации със сходни компетенции или сфери на дейност. По този начин Комисията се утвърждава като фактор в изграждането и прилагането на политики в областта на равенството и борбата срещу дискриминацията, както в национален, така и в международен план. Тук е необходимо да бъде споменато, че за първи път в Комисията за защита от дискриминация на посещение бе Жан-Пол Ленер, председател на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността в Съвета на Европа. През април работна група на Европейската мрежа на органите за равенство проведе свое заседание под домакинството на България по инициатива на ЕКВИНЕТ, в която имаше представители на органите за равенство на Португалия, Австрия,

Норвегия, Белгия, Малта, Сърбия, Словакия, Естония, Литва, Словения, Албания и Полша.

КЗД инициира и взе участие в редица форуми, работни срещи и групи, семинари и дискусии, осъществени бяха формални и неформални контакти.

На посещение в КЗД дойдоха посланици на различни страни, омбудсмани, представители на служба на върховния комисар на ООН, на комисии за права на човека от страни извън ЕС, ръководители на проекти към Съвета на Европа, експерти в Европейската комисия и редица други.

Членове на КЗД взеха участие в международни форуми за недискриминация и повече толерантност.

Натрупаният опит през годините от органа за равнопоставеност на Република България формира мнението на чужди експерти в областта на антидискриминацията, че Комисията за защита от дискриминация трябва да служи за модел на органи с квазисъдебни функции в Европа.

I. АНАЛИЗ НА ДЕЙНОСТТА НА ЗАСЕДАТЕЛНИТЕ СЪСТАВИ НА КЗД

Дискриминацията е забранена във всички области на обществения живот. Физическите и юридическите лица, държавните органи и институции, както и органите на местната власт и на местното самоуправление са задължени да не допускат неравно третиране, което води до дискриминация.

Законът за защита от дискриминация предвижда защита независимо от областта, в която е извършена дискриминацията, във всички области на публичните и обществените отношения, като се изключват чисто частните отношения, например семейството; защитава всички неравно третирани лица. Това са, както физическите лица, било то български граждани или чужденци, пребиваващи на територията на страната, така и юридически лица, когато са дискриминирани техни членове и служители на основата на признаците, посочени в ЗЗДискр.

Законът забранява дискриминация, осъществявана както чрез действие, така и чрез бездействие.

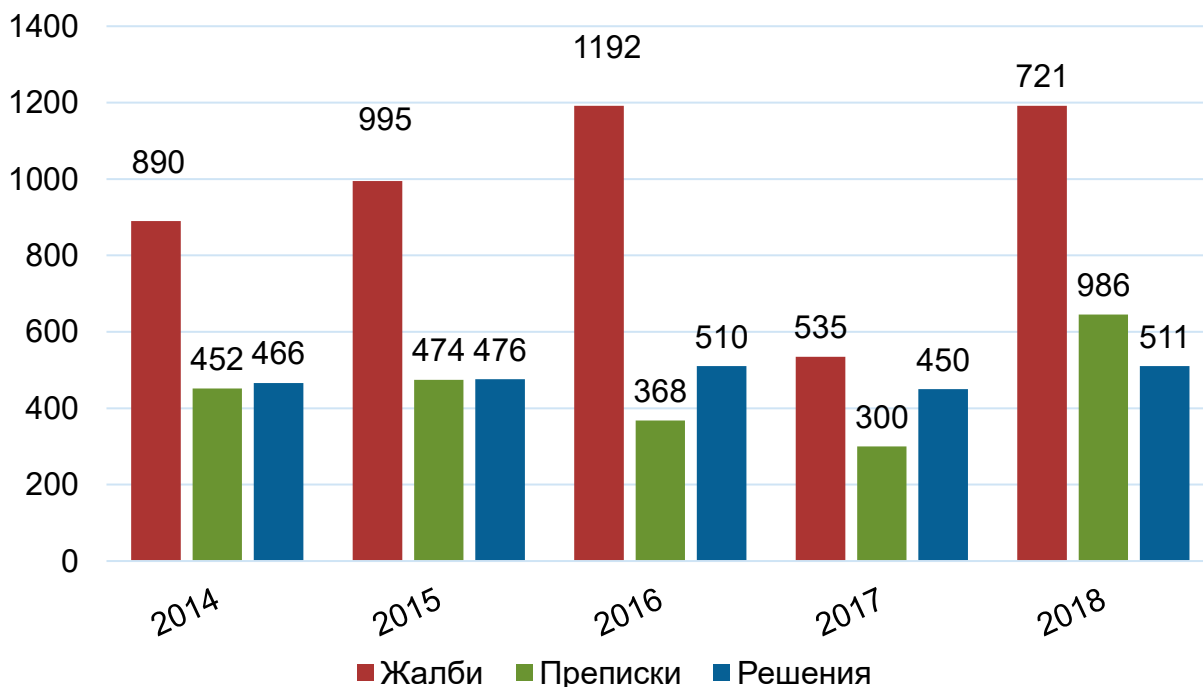
В последните години се наблюдава тенденция все повече граждани, които подават оплаквания до КЗД, да се позовават на актове на международното право и правото на ЕС като допълнителен аргумент към твърденията им за нарушени техни права.

През отчетната година, с нарастването на оплакванията за нарушения на ЗЗДискр. по повече от един защитен признак, нараства изискването за допълнително събиране на различни доказателства, вкл. на различни етапи от самото производство. През годината е видима тенденцията, че в открити заседания страните все по-често разширяват оплакванията и исканията си към КЗД, а това от своя страна налага събирането на нови доказателства и удължава производството поради фактическа и правна сложност на поставените пред комисията случаи.

В Комисията за защита от дискриминация са формирани пет постоянни тричленни специализирани състава, като всеки разглежда жалби и оплаквания по няколко от изброените в ЗЗДискр. признака. Постоянните заседателни състави на КЗД се специализират по признаците на дискриминация, както следва:

- **Първи СПЗС** по признаци: раса и етническа принадлежност;
- **Втори СПЗС** по признаци: пол, човешки геном и защита при упражняване право на труд, упражняване на синдикална дейност;
- **Трети СПЗС** по признаци: народност, гражданство, произход, религия и вяра, лично положение;
- **Четвърти СПЗС** по признаци: образование, убеждение, политическа принадлежност, обществено положение и имуществено състояние;
- **Пети СПЗС** по признаци: увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение;
- В особени случаи се формират т. нар. АД НОС заседателни състави (това е състав от трима члена на КЗД, които заседават в различни СПЗС);
- Постъпилите жалби и сигнали, в които се посочват повече от един признак, т. е. има данни за „множествена дискриминация“, се разпределят за разглеждане на Петчленен разширен заседателен състав.

Образувани производства и постановени решения от КЗД през периода 2014 - 2018 г.



В Приложението към настоящия отчет е посочена част от решенията, постановени от Комисията за защита от дискриминация, касаещи специфични казуси. По-долу представяме отправени от КЗД препоръки и предписания до държавни и общински органи, до частни дружества, съгласно правомощията на КЗД по чл. 47, ал. 4 и ал. 6 от Закона за защита от дискриминация за преустановяване на дискриминационни практики и/или предприемане на мерки за изменение на разпоредби в нормативни актове, които създават предпоставки за неравно третиране.

ОТПРАВЕНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ, ПРЕПОРЪКИ И ЗАДЪЛЖИТЕЛНИ ПРЕДПИСАНИЯ

Въз основа на установеното нарушение по всяко конкретно решение, съответният заседателен състав е съобразил какво конкретно дължимо поведение следва да спазва субектът, извършил нарушението на забраната за дискриминация. Една от формите, в които се реализира тази компетентност, е възможността да прави препоръки до държавните органи за отмяна на техни актове, издадени в нарушение на закони, уреждащи равенство в третирането. Тези актове на КЗД нямат белезите на индивидуални административни актове. С тях тя не упражнява властнически правомощия за едностранно, независимо от волята на адресата, установяване на дадено правно положение. С тях нито се създават права или задължения за адресата, нито се засягат негови права, свободи или законни интереси. С тях Комисията сезира друг държавен орган за констатирана от нея дискриминационна норма, което налага вземането на съответни превантивни мерки.

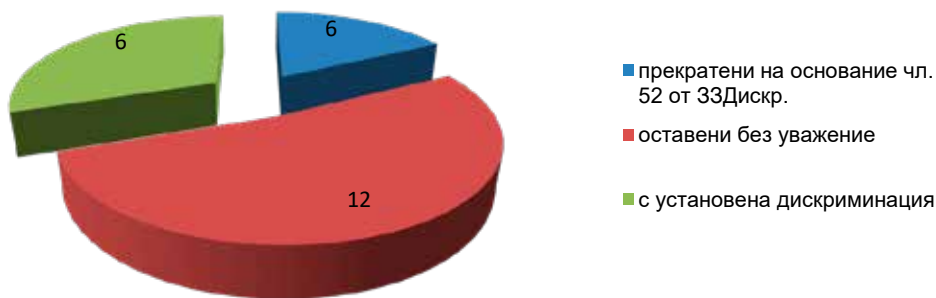
Волеизявлението на Комисията по чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. има пожелателен, препоръчителен характер, с него не се създават права или задължения, нито се засягат права, свободи или законни интереси на адресата, като дали и доколко последният ще се съобрази с препоръката зависи само от неговата воля. Дадената от КЗД препоръка няма характер и на принудителна административна мярка. За разлика от задължителните предписания, които представляват принудителни административни мерки, препоръките и предложенията по чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., нямат задължителен, правнообвързващ ефект и изпълнението им не е скрепено с апарата на държавната принуда. Още по-малко препоръките и предложенията могат да се отъждествят със санкция (неблагоприятно въздействие в правната сфера на санкционирания, свързано с едностранно принудително ограничаване на негови субективни права), каквато може да бъде налагана само на субекта на нарушението при безспорно доказано осъществяване на такова. В изброените по-долу случаи, с отправянето на препоръка до съответния компетентен орган, Комисията изпълнява сигнално-охранителна функция. В качеството си на независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите, в изпълнение на контролната си функция по прилагането и спазването на ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенство в третирането, КЗД сезира съответния компетентен орган за предприемане на мерки в рамките на неговата компетентност

за осигуряване на равно третиране. По правната си същност дадените препоръки не са проява на субординация, на отношения на власт и подчинение, характеризиращи административните правоотношения, а са израз на хоризонтални публични отношения, на координация между органи с публичноправни функции в качеството им на такива.

1. ПЪРВИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Решения на ПЪРВИ специализиран постоянен заседателен състав



Дейността на Първи специализиран постоянен заседателен състав в националния орган за равнопоставеност - Комисия за защита от дискриминация е пряко свързана с разглеждане на оплакванията за дискриминация и със защитата от дискриминация на основата по признаците „раса“ и „етническа принадлежност“. Воден от основните положения в специализираното международно и европейско право, Законът за защита от дискриминация създава специална защита за всички физически лица срещу дискриминация по расов или етнически произход. ЗЗДискр. (в сила от 01.01.2004 г.) напълно транспонира европейските директиви за равенство: 2000/43/ЕО, 2006/54/ЕК, 78/200/ЕС, 75/117/ЕИО, 97/80/ЕО и 76/207/ЕИО и гарантира защитата на всички граждани на територията на Република България срещу формите на дискриминация, като едновременно с това съдейства за предотвратяването на дискриминацията и утвърждава мерки за равенство във възможностите. За основа при изготвянето на Закона за защита от дискриминация служи Директива 2000/43/ЕС за равно третиране между лица, независимо от расовия или етническия им произход. В съответствие с международните задължения на Република България сериозно внимание в работата

на състава се отделя на сигнали и жалби, свързани с оплаквания за допускането на институционална дискриминация или дискриминационни практики в работата на държавни или общински органи.

Расовата или етническата принадлежност на гражданите са тези класически белези, на основата на които е забранено ограничаването на човешките права в националното и международното право. В рамките на правомощията и практиката на КЗД, антидискриминационното право и стандартите за равенство на лица, независимо от расовия или етническия им произход, се прилагат към всички лица от публичния и частния сектор, включително държавните институции във връзка със: условия за достъп до заетост, самонаемане и работа, включително селективен критерий и условия за назначаване, независимо от сферата на дейност и на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение; достъп до всички видове и нива на професионално обучение и развитие, включително стажуване; достъп до заетост и условия на труд, включително и заплащане; достъп до услуги и стоки; защита от пряка, непряка дискриминация, расова сегрегация, тормоз, преследване на основата на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от 33Дискр.

Традиционно и предвид етническата карта на населението в България, оплакванията по признак „раса“ са значително по-малък брой в сравнение с оплакванията по признак „етническа принадлежност“.

Постановените решения от Първи СПЗС са по жалби с оплаквания за дискриминация в различни сфери. В първите години от практиката на КЗД преобладаващи бяха жалбите в сферата на достъпа до обществени места, предоставяне на здравни услуги, расова сегрегация в образованието и лични взаимоотношения - между съседи. През отчетния период не се наблюдава увеличение броя на жалбите и сигналите с оплаквания за отказ за предоставяне на стоки и услуги, упражняване правото на труд, дейност на държавни и обществени органи, свързани с етническата принадлежност или с раса на подателя на инициативния документ. Преобладават обаче оплаквания за език на омразата в електронни медии, публично изказване и публикации.

Законът за защита от дискриминация обхваща случаите на слово на омраза, а чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. гласи: „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“. Съгласно чл. 5 на с.з. „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“. В глава „Допълнителни разпоредби“ §1, т. 1 от ДР на 33Дискр. е посочено, че „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, принижваща, унижителна, обидна или застрашителна среда“.

През отчетния период Първи специализиран постоянен заседателен състав, чиито членове са Орлин Колев, Сабрие Сапунджиева и София Йовчева, е постановил 23 решения и е прекратил 6 производства по образувани преписки. В 12 решения съставът не е установил нарушение на Закона за защита от дискриминация. Причините за това са комплексни. Първи СПЗС не винаги приема формираното у подателя на инициативния документ пред КЗД твърдение, че даден акт е проява на дискриминация. Въпреки това съществуват случаи, в които макар специализираният заседателен състав да не е установил, че ответната страна е извършила дискриминация, с превантивна цел, на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр., дава ПРЕПОРЪКА на ответната страна в качеството му на представител на журналистическа общност да съобразява и да спазва принципите на толерантност при публикуването на информация и коментари (виж решение №4/2018 г. в приложението).

Първи специализиран постоянен заседателен състав през 2018 г. е постановил 7 решения, в които е установил нарушение на 33Дискр., като съответно е наложил санкции и принудителни административни мерки.

Съгласно дадените от Закона за защита от дискриминация правомощия в чл. 67 ал. 4, Комисията е в тясно взаимодействие и с други органи, които имат отношение към извършеното разследване, за сведение и/или за предприемане на съответни действия. Така в решение №450/20.12.2018 г. (виж в приложението) съставът е установил, че изложената в статията информация е опозоряваща и въздейства негативно на читателя, като има за цел или резултат създаването на обидна или враждебна среда за ромите и представлява тормоз по признак „етническа принадлежност“ и е извършено „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на чл. 5 и чл. 4 от 33Дискр., във връзка с §1, т. 1 и т. 5 от ДР на 33Дискр. по признак „етническа принадлежност“. Съставът е наложил на дружеството ответник, на основание чл. 78, ал. 1 от 33Дискр., имуществена санкция в размер на 2000 лева, а на изпълнителния директор - глоба в размер на 2000 лева. На ответните страни е наложил принудителни административни мерки, на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от 33Дискр., като е предписал:

➤ Да се въздържат в бъдеще от извършването на тормоз и подбуждане към дискриминация

по смисъла на 33Дискр. спрямо жалбоподателя, в качеството му на член на ромската общност, като се въздържат от публикуването във вестник „У.“ на всякакви статии, подобни по съдържание на процесната, представляващи враждебна антиромска реч, която създава стереотипен негативен образ на ромите, накърнява по този начин честта и достойнството на всеки отделен представител на този етнос и подбужда другите граждани да дискриминират ромите, в това число жалбоподателя като такъв.

➤ Да разработят и въведат в дружеството ответник, механизми за самоконтрол по избор на ръководството му с оглед недопускане на дискриминация в публикациите във вестника, както и да уведоми КЗД за предприетото.

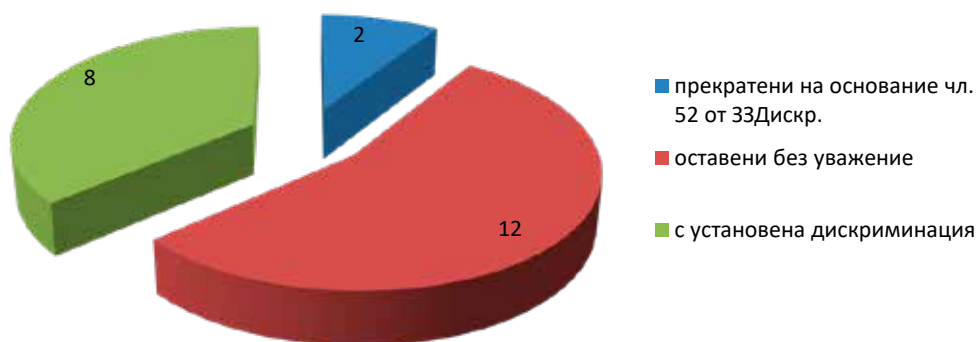
Първи СПЗС, на основание чл .67, ал. 4 от 33Дискр., е изпратил решението, ведно с копие от цялата преписка №180/2017 г. по описа на КЗД, на Софийската районна прокуратура за предприемане действия по компетентност относно установяване на нарушение на чл. 290, ал. 1 от Наказателния кодекс, във връзка с дадените свидетелски показания на лицата И. И. Д. и Д. Д. З. на проведеното открито заседание по преписката.

Дългогодишаната практика на Комисията за защита от дискриминация показва, че най-доброто решение за страните, от което всички участници в административното производство са доволни, е споразумението. Съгласно чл. 62, ал. 1 от 33Дискр. Първи специализиран постоянен заседателен състав е одобрил сключено между страните споразумение (виж решение №476/03.12.2018 г. в приложението), предмет на което е отново словесно нежелано поведение.

2. ВТОРИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Решения на ВТОРИ специализиран постоянен заседателен състав



В производството за защита от дискриминация Втори специализиран постоянен заседателен състав с членове: Владимир Стоименова–Делийска, Златина Касърова–Дукова и Наско Атанасов, е специализиран по признаците: „пол“, „човешки геном“, „упражняване право на труд“, „синдикална принадлежност“.

Анализът на постановените през 2018 г. решения дава възможност да се изведе заключението, че в голяма част от постъпилите жалби са изложени оплаквания срещу действия и актове на работодатели. През 2018 г. съставът е постановил общо 24 решения по образувани преписки с оплаквания за дискриминация по признаците „пол“, дискриминация при „упражняване правото на труд“, „синдикална принадлежност“ и „сексуален тормоз“, като в 6 от случаите е установено извършване на дискриминация. За прекратяване на установените и предотвратяване на бъдещи нарушения са дадени 6 задължителни предписания и са наложени 5 имуществени санкции.

Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, което обхваща правото на равно третиране и равни възможности за участие във всички сфери и области на обществения живот, достъп до пазара на труда, упражняване на занятие и професия, правото на възнаграждение за положен труд.

Предвидената в Глава втора, Раздел I от ЗЗДискр. защита при упражняване право на труд е регламентирана от законодателя, за да не бъдат подлагани на пряка или непряка дискриминация работниците и служителите при наемането им на работа или на работното им място. Целта на ЗЗДискр. е да предостави цялостна и всеобхватна закрила от дискриминация при упражняване правото на труд, както преди възникване на трудовото правоотношение (чл. 12 от ЗЗДискр.) и по време на неговото съществуване (чл.чл. 13-19 от ЗЗДискр.), така и в случаите на неговото прекратяване.

Принципът на забраната за дискриминация при упражняване правото на труд се изразява в императивното изискване на закона за предоставяне на равни възможности и равни права. Различията в правата и задълженията или предпочитанията по отношение на работниците са дискриминационни, когато те нямат обективно и разумно основание, не преследват законна цел или се явяват несъразмерни и неадекватни. Неравното третиране на лицата при оценяването на престирания по трудово или служебно правоотношение труд е забранено от националното законодателство, като се забранява различното третиране при реализацията на принципа за заплащане на равно възнаграждение за равен и равностоен труд по всички защитими от закона случаи.

В областта на трудовото право със ЗЗДискр. се регламентират забрани и юридически задължения за работодателя като страна по индивидуалното трудово (вкл. и служебно) правоотношение. Този законодателен подход не е случаен. Той произтича от същността на трудовото (служебното) правоотношение и от особеностите на основния му обект - работната сила на работника или служителя. Работодателят е икономически по-силната страна, което е предпоставка за извършване на актове на дискриминация спрямо неговите работници или служители. Правната защита е насочена към работника/служителя, тъй като той е в по-уязвимо положение поради това, че като носител на работната сила се поставя във фактическа и юридическа зависимост спрямо работодателя в рамките на трудовото/служебното правоотношение.

В чл. 7 от ЗЗДискр. изрично са изброени 18 хипотези, които не представляват дискриминация, въпреки различното третиране на лица, отговарящи на определени критерии (съвсем условно тези хипотези могат да се обобщят като отнасящи се до гражданство; изискване за възраст, професионални изисквания; статут на бременните жени, жените в напреднал етап на лечение ин-витро и майките; лица с увреждания; малцинства; лица в неравностойно положение; хипотези в специални закони, включително относно пенсионното осигуряване).

Юридическото задължение на работодателя е да не извършва актове на дискриминация спрямо работници и служители при съществуване на трудово или служебно правоотношение. То концентрира в себе си цялата идея за забрана на дискриминация на работника и служителя при динамичното развитие на индивидуалното трудово или служебно правоотношение.

Използваният от закона термин „условия на труд“ следва да се разбира като всички условия по предоставянето и използването на работната сила на работника или служителя. Това са условията, при които работникът или служителят престоира работната си сила, упражнява субективните си трудови права и изпълнява юридическите си задължения по трудовото, респ. служебното правоотношение. Тази норма е най-общата откъм съдържание на юридическото задължение на работодателя да не извършва дискриминационни актове спрямо работници и служители при съществуване на трудово или служебно правоотношение.

Типологията на извършителите на дискриминационни актове, установени от Втори СПЗС, са хора, заемащи високи позиции и поради това, овластени да вземат решения, засягащи различни хора. Тук става въпрос преди всичко за работодатели и лица с управленски позиции в държавния апарат, вкл. органите на местната власт. Ако се съди по оплакванията, отнесени към Втори СПЗС, именно те се очертават като извършители на дискриминация. Тенденцията в производството пред Втори СПЗС през годините е, че повечето жертви на дискриминация, подали оплакване за дискриминация в сферата на упражняване правото на труд, са жени. Тази тенденция във времето дава индикации, че жените са по-склонни да подадат оплакване за дискриминация. Важно е да се знае, че голяма

част от пострадалите лица, които са податели на жалби до КЗД, приемат дискриминацията на работното място с чувство на непримиримост, реално отчитат ситуацията, в която са били поставени и търсят защита на правата си. При преценка допустимостта на подадените от лицата инициативни документи се установява, че съдържат ясни и конкретни твърдения за упражнено пряко или непряко неравно третиране и отговарят на изискванията на 33Дискр. за редовност и допустимост.

Според данните, установени в работата на Втори СПЗС, подлаганите на дискриминация индивиди принадлежат и към социално уязвими групи. Няколко избрани решения на състава илюстрират основните направления в неговата работа.

В основата на голям брой жалби за дискриминация, по които са постановени решения през годината от Втори СПЗС, е оплакването за нарушаване на принципа за равно заплащане за равен труд, установен в националното законодателство с разпоредбата на чл. 14 от 33Дискр.

Такъв случай е решение №15/12.01.2018 г. по преписка 316/2016 г. (виж решението в приложението). Оплакването на жалбоподателя е, че при прекратяване на трудовото му правоотношение поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст бил подложен на преднамерена дискриминация от страна на работодателя, изразяваща се в неизплащане на полагащото му се допълнително материално стимулиране за постигнати резултати за второто тримесечие на 2016 г. Съставът е установил, че е извършено нарушение на разпоредбата на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от 33Дискр. и на основание чл. 80, ал. 1 от 33Дискр. на работодателя е наложена глоба в размер на 500 лв. и е дадено ПРЕДПИСАНИЕ занаяпред да не допуска нарушение на 33Дискр.

Друг пример е решение №284/09.07.2018 г. по преписка №64/2018 г. (виж решението в приложението), в което е разгледано оплакване за нарушение принципа на заплащане на равно възнаграждение за равен или равностоен труд. Жалбоподателят сочи, че дружеството е наело на работа за изпълнение на същата длъжност общо 12 служители, размерът на заплатата на които не е идентичен с размера на основната му месечна заплата. В производството е установено, че чрез неосигуряване на равно възнаграждение за една и съща длъжност работодателят не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от 33Дискр., с което е нарушил 33Дискр. На основание чл. 80, ал. 2 от 33Дискр., във връзка с чл. 80, ал. 1 от същия закон, на работодателя е наложена имуществена санкция в размер на 400 лева, затова че до момента не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от 33Дискр. да осигури равно възнаграждение за положения от жалбоподателя еднакъв и равностоен труд с този на останалите му колеги.

През 2018 г. от Втори СПЗС са констатирани нарушения на 33Дискр., изразяващи се в тормоз и подбуждане към дискриминация по смисъла на §1, т.т. 1, 5, 7 и 8 от ДР на 33Дискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от 33Дискр., във връзка с чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда, във връзка с членуване в синдикална организация. Такъв пример е решение 204/2018 г. по преписка №195/2017 г. (виж решението в приложението). В жалбата са изложени твърдения за дискриминация, изразяваща се в упражняван „административен тормоз“ във връзка с действия на жалбоподателката в качеството ѝ на председател на синдикална секция в училище, довели до прекратяване на трудовото ѝ правоотношение. Втори СПЗС е установил, че е извършен акт на дискриминация по смисъла на чл. 5 от 33Дискр. във връзка с §1, т. 1 и т. 5 от ДР на 33Дискр., във връзка с чл. 8, ал. 3 от КТ по признак „членуване в синдикална организация“ под формата на „тормоз“ и „подбуждане към дискриминация“.

Специфичен е казусът по преписка №151/2017 г., по която е постановено решение №371/21.09.2018 г. на КЗД (виж решението в приложението) с изложени оплаквания за извършена дискриминация поради членуване в синдикална организация, както и претенция за нарушение на права по чл. 12 от 33Дискр. Оплакването е, че след присъединяване към сключения КТД на предприятието трудовото правоотношение на жалбоподателката е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ, без да ѝ е изплатено обезщетение в размер на едно брутно възнаграждение. С това решение Втори СПЗС е установил различие в КТД, основано на членство в синдикални организации между работниците и служителите, при осъществяване на техните трудови права, като договореното различно положение на работниците/служителите, които са членове на синдикалните организации-страни по КТД и всички останали служители на дружеството, присъединили се към него, представлява различно третиране спрямо последните, обусловено единствено и само от наличието на членствено правоотношение с определена синдикална организация. Втори СПЗС е установил, че с прилагането на изменения чл. 38 от КТД и изплащането на по-малко по размер обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение, работодателят е извършил пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 по признак „синдикална принадлежност“, във връзка с §1, т. 7 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация. На основание чл. 80, ал. 2 от Закон за защита от дискриминация на ответната страна, в качеството ѝ на работодател, е наложена имуществена санкция в размер на 2000 лева. Отправена е ПРЕПОРЪКА на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. да се предприемат необходимите мерки за предоговаряне на чл. 38 от КТД в най-кратки срокове, за да бъдат избегнати други случаи на дискриминация.

Относно практиката на Втори СПЗС през 2018 г. по признак „пол“ следва да се посочи решение №299/10.07.2018 г. по преписка №12/2018 г. (виж в решението в приложението) с изложени оплаквания за упражнена дискриминация по смисъла на чл. 5 от 33Дискр., във връзка с §1, т. 1 и

т. 2 от ДР на ЗЗДискр. „тормоз“ на работното място по признак „пол“ и сексуален тормоз. Съставът е приел, че събраните по преписката доказателства не установяват извършване на действия, бездействия или демонстриране по друг начин от ответната страна поведение или отношение, което може да се квалифицира като унижително и поставящо във враждебна, обидна и застрашителна среда жалбоподателката по признак „пол“. Посоченото решение на състава илюстрира проблема, че жалбоподателите не винаги познават достатъчно добре същността на дискриминацията и законовата на рамка на защита от такава или не са в състояние да изпълнят изискването за активно участие и прилагане на доказателствена тежест, съобразено с чл. 9 от ЗЗДискр. – страната, която твърди, че е жертва на дискриминация следва да представи факти, от които може да се направи извод за дискриминация. Макар и непълно начално, доказването от страна на жалбоподателя е необходимо за установяване на наличие на определена вероятност, че е налице дискриминация. Ако такава активност от страна на жалбоподателя липсва или не е достатъчна, за да убеди състава, че има вероятност да е извършена дискриминация, то решението не е в полза на жалбоподателя.

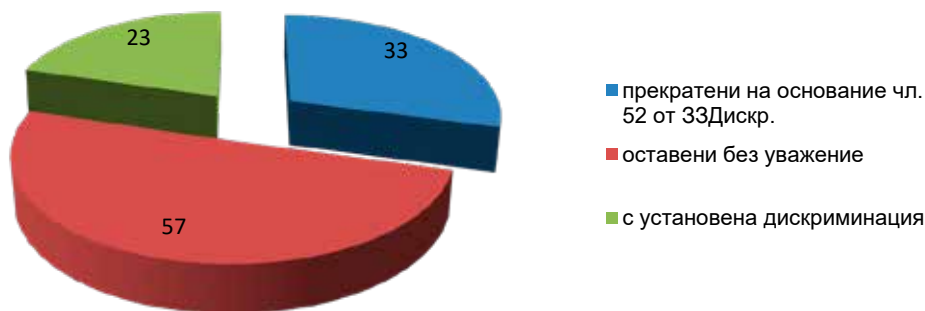
Друго решение от практиката на Втори СПЗС, в който е установено нарушение на забраната за дискриминация по признак „пол“, е решение №428/31.10.2018 г. по преписка №26/2018 г. (виж в приложението). Оплакванията са за непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., тъй като работодателят не е осигурил еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 в сравнение с колегите от мъжки пол. Съставът е установил, че е осъществена пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „пол“.

Втори СПЗС установява дискриминация при упражняване правото на труд, изразяваща се в нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр. при прекратяване на служебно правоотношение на основание чл. 106, ал. 1, т. 5 от ЗДсл - решение №3/2018 г. по преписка №168/2011 г. (виж решението в приложението). След проучване и преценка на събраните доказателства по преписката, съставът е установил, че е осъществена дискриминация спрямо жалбоподателката под формата на тормоз, изразяваща се във враждебно отношение чрез разпространение на снимка с цел разпознаването ѝ и недопускане до работното ѝ място, което ѝ създадо обидна и застрашителна среда и представлява нарушение по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр. На основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на ответната страна - орган по назначаване, е наложена глоба в размер на 250 лева за осъществената дискриминация.

3. ТРЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Решения на ТРЕТИ специализиран постоянен заседателен състав



В производството за защита от дискриминация Трети специализиран постоянен заседателен състав постановява решения по признаците „народност“, „гражданство“, „произход“, „религия“, „вяра“ и „лично положение“. Членове на състава са: София Йовчева, Сабрие Сапунджиева и Наско Атанасов.

През 2018 г. на Трети СПЗС са разпределени общо 79 преписки, от които:

- 2 преписки по признак „гражданство“;
- 77 преписки по признак „лично положение“;

За отчетния период съставът е постановил 115 решения по образувани преписки с оплаквания за дискриминация, от които по същество 70 - 63 по признак „лично положение“, 5 по признак „религия“ и 2 по признак „гражданство“. С постановените решения съставът е установил наличието на дискриминация в 23 случая, като е наложил съответните глоби и имуществени санкции, дал е препоръки и задължителни предписания. С 9 от постановените през 2018 г. решения е установена пряка дискриминация, а с 8 решения – непряка. Решаващият състав е оставил без уважение оплакванията за дискриминация по 57 от подадените жалби, като е приел за установено, че не е извършено нарушение на Закона за защита от дискриминация.

От образуваните през 2018 г. преписки, разпределени за разглеждане на ТРЕТИ СПЗС, са прекратени 33, от които съставът е прекратил 3 с протоколно решение. В 12 от случаите прекратяването е поради оттегляне на жалбата, в 8 – поради неотстранени нередовности в инициативния документ, в 4 - поради липса на компетентност. С 1 решение съставът е препратил преписката до друг орган за разглеждане по компетентност. За 2018 г. Трети СПЗС има 2 случая на частично прекратени преписки.

Следва да се отбележат и нередките случаи в практиката на Трети СПЗС, когато в хода на производството страните постигат споразумение, което се утвърждава от решаващия състав, след като е преценено, че отговаря на изискванията на закона.

През 2018 г. от състава са констатирани нарушения на ЗЗДискр., изразяващи се в тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от ЗЗДискр. 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 нахърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда. Съгласно чл. 5 от ЗЗДискр., тормозът на основата 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.

В чл. 6, ал. 1 и ал. 2 от Конституцията на Република България е прогласен основният принцип на равенство на гражданите пред закона. Този принцип е доразвит в Закона за защита от дискриминация. В чл. 4 от същия е въведена забрана за дискриминация в двете ѝ основни форми – пряка и непряка, които са дефинирани в ал. 2 и ал. 3, а в ал. 1 са изброени възможните основания за дискриминация.

Анализът на постановените решения на Трети СПЗС показва, че в голямата си част оплакванията за дискриминация, предвид разглежданите от състава защитени признаци, касаят нарушения при упражняване правото на труд във връзка със защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“. Немалка част от решенията на Трети СПЗС касаят отказ от предоставяне или достъп до услуга във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. отново по същия признак.

Следва да се отбележи, че признакът „лично положение“ остава през годините сред водещите признаци, по които най-често се образуват производства. Количественото превъзходство на този признак е свързано с липсата на еднозначно, изначално прието обективно съдържание или легално определение на признака, което налага във всеки конкретен случай да бъде установяван и доказван конкретен, обективен, различен, определящ, значим и индивидуализиращ лицето белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния (материален и персонален) обхват на закона и абсолютната забрана за дискриминация. В разглежданите по-долу случаи, предприетите от жалбоподателите действия, свързани със защита на техните права, касаят личното им положение и реализирането на правата им в различни насоки, се включват в защитимия признак „лично положение“.

С решение №309/30.07.2018 г. по преписка №51/2017 г. Трети СПЗС е дал ЗАДЪЛЖИТЕЛНО ПРЕДПИСАНИЕ² на ТУ в гр. С., представляван от ректора, наред със съблюдаването на относимата нормативна уредба във връзка с провеждането на конкурси за академични длъжности, занапред да не допуска неравно третиране на кандидатите за тях, като спазва антидискриминационното законодателство. За целта следва да приведе Правилника за условията и реда за заемане на академични длъжности в ТУ – С. в съответствие със Закона за защита от дискриминация.

Съставът е установил, че с въведеното изискване за хорариума за водени лекции за последните три години, ТУ, представляван от ректора, е осъществил дискриминация по смисъла на

² Постъпило е уведомително писмо от ТУ – С., че са предприети действия в изпълнение на даденото от КЗД задължително предписание – виж след решението.

чл. 4, ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ при кандидатстването на жалбоподателя в конкурс за „доцент“ в професионално направление 5.1. „Машинно инженерство“, специалност „Материалознание и технология на машиностроителните материали“, обявен в ДВ бр. 97/06.12.2016 г. за нуждите на ТУ, филиал П., с което е нарушил забраната за дискриминация съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Специфична особеност при разглеждането на значителен дял от случаите на неравно третиране е, че предметът на разглеждане от специализирания заседателен състав не се състои в това дали е налице неравно третиране, а дали неравното третиране е обективно оправдано от законова цел и средствата за постигането ѝ са подходящи и необходими. Тази функция на състава е заложена в чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. чрез въвеждането на понятието „непряка дискриминация“.

Пример е решение №70/14.02.2018 г. по преписка №71/2016 г. (виж решението в приложението) с оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“.

Жалбоподателят счита, че разпоредбата на чл. 53, ал. 2 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, обнародвана в Държавен вестник, бр. 105 от 2014 г., има дискриминационен характер. Съгласно въпросната норма физическите лица, подали годишни данъчни декларации по електронен път са ползвали 5% отстъпка върху данъка за довносяне по годишната данъчна декларация, при условие че не са имали подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията и данъкът за довносяне е бил внесен в срока по чл. 67, ал. 4 от същия нормативен акт. Жалбоподателят счита, че по този начин са били поставени в по-неблагоприятно положение данъкоплатците, които нямат възможност да подават своите годишни данъчни декларации по електронен път.

Трети състав е извършил сравнение между положението на данъкоплатците, които в процесния период са подавали своите годишни данъчни декларации по електронен път, не са имали подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията и са внесли данъка за довносяне в срока по чл. 67, ал. 5 от ЗДДФЛ, от една страна, и положението на данъкоплатците, които са подавали своята годишна данъчна декларация на хартиен носител, също не са имали подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията и са внесли данъка за довносяне в срока по чл. 67, ал. 5 от ЗДДФЛ – от друга. Тези две групи лица са в сравнимо сходно положение, доколкото в един и същи период са имали качеството на данъкоплатци, които не са имали подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията, и са внесли данъка за довносяне в срока по чл. 67, ал. 5 от ЗДДФЛ. В случая става въпрос за привидно неутрална разпоредба, доколкото в чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ, в редакцията, обнародвана в ДВ, бр. 105 от 2014 г., не е формулирано правило, което да диференцира пряко определени обществени групи на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Но макар и неутрална на пръв поглед, разпоредбата всъщност въвежда неравно третиране между различни обществени групи, което следва да се квалифицира като prima facie непряка дискриминация. Това е така, доколкото чрез разпоредбата – предмет на производството, всъщност е въведена една привилегия, от която биха могли да се възползват единствено и само лица, използващи интернет и електронни информационни системи (т. нар. персонални компютри, лаптопи, смартфони и други подобни технически устройства). Съставът взема предвид факта, че колкото и съществен елемент от битието на значителна част от жителите в страната да са информационните технологии, все пак съществува определен и то значителен процент от населението, което не борава с тях. Физическите лица, които не използват интернет и в по-общ смисъл информационни технологии, обаче са били поставени в по-неблагоприятно положение от чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ в редакцията, обнародвана в ДВ, бр. 105 от 2014 г., при декларирането и заплащането на данъчните им задължения в сравнение с лицата, използващи информационни технологии и интернет.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ в редакцията, обнародвана в ДВ, бр. 105 от 2014 г., представлява форма на непряка дискриминация по признак „лично положение“ спрямо физическите лица, които не използват интернет и информационни системи в сравнение с лицата, използващи информационни технологии и интернет.

Отправена е ПРЕПОРЪКА, на основание чл. 47, т. 6 и т. 8 от ЗЗДискр., министърът на финансите да анализира ефектите от действието на сега действащата редакция на чл. 53 от ЗДДФЛ и при необходимост да внесе в Министерския съвет на Р България предложение за изготвяне на законопроект за изменение и допълнение на Закона за данъците върху доходите на физическите лица, така че да бъде премахнато неравното третиране между данъчно задължените лица, които не използват интернет и електронни информационни системи и технологии, и лицата, които ги използват.

„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“, т.е. като дискриминационна проява може да бъде квалифицирана само тази, при която нежеланото поведение е провокирано от характеристика на дискриминираното лице от категорията на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и целта е поставянето му в по-неблагоприятно

положение спрямо сходна категория лица. По смисъла на §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. „неблагоприятно третиране“ е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси.

Такъв пример е решение №84/ 22.02. 2018 г. по преписка №16/2017 г. (виж решението в приложението).

Жалбоподателката получава месечна пенсия за осигурителен стаж и възраст при условията на чл. 68 от КСО. Постоянният ѝ адрес е на територията на община П., а настоящият – на територията на община С. Счита, че чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на община С. има дискриминационен характер, доколкото въвежда наличието на постоянен адрес на територията на общината като условие за ползване на преференциална персонализирана карта от лица, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от Кодекса за социално осигуряване и навършили възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от същия кодекс.

Съставът е отчел, че постоянният и настоящият адрес като елементи, формиращи адресната регистрация на лицето по чл. 91 от ЗГР, са съществени характеристики за неговата личност и попадат в обхвата на признака „лично положение“. Следователно, в случая трябва да се приеме, че е налице *prima facie* пряка дискриминация на основата на признака „лично положение“. Никъде в нормативната уредба не е определен какъвто и да било минимален или максимален период на местожителството, който да бъде съотнесен към правните институти на постоянния и настоящия адрес. На практика постоянният адрес на дадено лице би могъл в определен момент да е в една община, на следващия ден – в друга, а месец по-късно – в трета. Съставът е счел, че само защото дадено лице към съответния момент притежава постоянен адрес на територията на общината, то има някаква по-дълготрайна връзка с общината, отколкото лицето с настоящ адрес на нейна територия и това може да послужи като обективно оправдание за неравното им третиране при предоставяне на право за преференциално пътуване. Постоянният адрес не е свързан и с наличието или неналичието на недвижим имот – собственост на съответното лице. Не може да се презумира също така, че само защото дадено лице към съответния момент притежава постоянен адрес на територията на общината, е участвало или ще участва по-продължително в нейния икономически живот, а оттам и да допринесе за повишаване размера на приходната част на общинския бюджет, което на свой ред да предопределя ползването на известни привилегии от негова страна (в случая правото на отстъпка при закупуването на карти за градския транспорт).

Съставът е приел, че съдържащото се в чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на община С. изискване за постоянен адрес на територията ѝ като условие за ползване на преференциална персонализирана карта от лица, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от КСО и навършили възраст по чл. 68, ал. 1-3 от същия кодекс, представлява форма на пряка дискриминация на основата на признак „лично положение“.

Отправена е ПРЕПОРЪКА Общинският съвет да измени и допълни чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на община С., така че да бъде предоставена възможност и за лицата с настоящ адрес на територията ѝ, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от КСО и навършили възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от същия кодекс, да ползват преференциална персонализирана карта за пътуване с обществения градски транспорт на територията на общината.

Друг пример за установена пряка дискриминация е Решение №12/12.01. 2018 г. по преписка № 90/2017 г. (виж решението в приложението).

Трети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че в чл. 12, ал. 1 от Устава на Народно читалище „Пробуда 1907“ частта, с която се въвежда предпоставка за членуване в читалището, свързана с местожителството на кандидата, не е обективно оправдана и представлява форма на пряка дискриминация по признак „лично положение“. Дадено е ПРЕДПИСАНИЕ, на основание чл. 65, т. 4, във връзка с чл. 47, т. 2 и т. 3 от ЗЗДискр., в двумесечен срок от постановяване на настоящото решение Общото събрание на Народно читалище „Пробуда 1907“ да измени чл. 12, ал. 1 от действащия устав на читалището, така че да отпадне критерият, свързан с местожителството на лицата, желаещи да членуват там.

Съставът е счел, че с това въведено изискване лица, които не живеят и нямат постоянен адрес на територията на С. област, не биха могли да станат действителни членове на читалището и е форма на неравно третиране. Това означава, че тази група лица, към която принадлежи и жалбоподателят, е третирана по-неблагоприятно от страна на читалището в сравнение с лицата, които живеят по постоянен адрес на територията на С. област. В теорията и практиката, касаещи антидискриминационните разпоредби, е широко възприето становището, че местожителството на лицето като съществена за него характеристика е елемент на личното му положение³. Що се

³ в този смисъл Решение № 948 от 18.12.2009 г. на ВКС по гр. д. № 3097/2008 г., I г. о., ГК, Определение № 511 от 19.06.2009 г. на ВКС по гр. д. № 3605/2008 г., I г. о., ГК, Решение № 1242 от 15.05.2014 г. на АдмС - Пловдив по адм. д. № 698/2014 г. и редица други

отнася до евентуалната оправданост на съществуващото неравно третиране, ответната страна е изложила аргументи, които могат да бъдат свързани с две самостоятелни законосъобразни цели. Първо – въвеждането на гаранция, че всички действителни членове на читалището участват в неговата дейност (цел, посочена и в чл. 11, ал. 2, т. 1 от ЗНЧ), и второ – създаване на гаранции за демократичността в дейностите на читалището посредством ограничаването на възможността за злоупотреби от страна на ръководството.

Съставът е взел предвид основната функция на народното читалище като традиционно, самоуправляващо се българско културно-просветно сдружение, което изпълнява и държавни културно-просветни задачи. Неслучайно още в чл. 2 от ЗНЧ е посочено, че в дейността на народните читалища могат да участват всички физически лица. Това е така, доколкото на всяко едно физическо лице трябва да бъде предоставена равната възможност да реализира своите основни човешки права, вкл. и социалните и културните такива по чл. 53 и чл. 54 от КРБ и чл. 13 и чл. 15 от МПИСКП. Следва да се посочи, че задълженията на държавата, кореспондиращи на тези основни човешки права, се реализират наред с останалото и посредством дейността на народните читалища, които за тази цел получават държавни и общински субсидии съгласно чл. 21, т. 3 от ЗНЧ.

През 2018 г. от Трети СПЗС са констатирани нарушения на ЗЗДискр., изразяващи се в тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от ЗЗДискр. Такава е констатацията в постановеното решение №33/19.01.2018 г. по преписка №42/2017 г. (виж решението в приложението).

Жалбоподателите твърдят, че в продължение на повече от година спрямо тях и децата им се осъществява непрекъснат тормоз от страна на лицата О. Н. и С. Д., техни съседи, които разпространявали по техен адрес съобщения и доноси, съдържащи обидни квалификации, които поставяли на информационното табло и вратата на входа, и така им създават психически дискомфорт. Жалбоподателите уточняват, че освен посочените съобщения О. Н. и С. Д. са подавали оплаквания и жалби до органите на Министерство на вътрешните работи, по повод на които са проверявани от кварталния инспектор.

Изяснената фактическа обстановка води до извода, че О. Н. и С. Д. са предявявали неоснователни претенции пред държавни органи, преднамерено насочени срещу жалбоподателите, довели до различни проверки през посочения период. Целенасочено и преднамерено ответните страни подавали сигнали и жалби срещу сем. П., създавайки враждебна, обидна и застрашителна среда за жалбоподателя и семейството му, които живеят в непрекъснато психическо напрежение. Същевременно, от решаващо значение за изхода на производството са констатациите на сезираните от ответниците органи, че претенциите им са неоснователни и че сем. П. не са извършили твърдяните нарушения. С действията си ответниците нарушават освен правото на жалбоподателя на спокоен личен живот, но и законното му право да ползва своята собственост необезпокояван. Нарушен е гражданският му статус чрез регулярното му сочене като нарушител на българските закони.

Трети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД е установил, че чрез преднамерено изготвяне на „съобщения“ и „послания“ с негативна насоченост и поставянето им на информационното табло във входа, нарушавайки правото им на спокоен личен живот и законното им право да ползват необезпокоявани своята собственост, О. Н. и С. Д. са осъществили дискриминация по смисъла на чл. 5, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., а именно „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., по признак „лично положение“ спрямо жалбоподателите.

За установеното нарушение, на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр., е дадено задължително ПРЕДПИСАНИЕ на О. Н. и С. Д. да преустановят това поведение, с което са реализирали състава на установеното спрямо жалбоподателите нарушение и им е наложена глоба в размер на 250 лева. Законът за защита от дискриминация забранява отказа от предоставяне на стоки или услуги или да се предоставят стоки или услуги с по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия на основата на някои от защитените признаци. Конкретен пример за дискриминация при предоставяне на услуги е оплакването на клиент, който е бил поставен в по-неблагоприятно положение с отнетия му достъп до предоставяните от ответното дружество стоки и услуги. Това е предметът на решение №42/25.01.2018 г. по преписка №197/2017 г. (виж решението в приложението).

Жалбоподателят посочва, че фирма „А. и К.“ предоставя зареждане с природен газ (метан). Твърди, че метанстанцията „лъже“ клиентите си в количеството заредено гориво. Възникнал спор, поради което извикал органите на реда и за което е съставен протокол.

В резултат на възникналата ситуация ответната страна издала заповед, с която наредила посоченото лице да не бъде допускано и да не бъде обслужвано на територията на обектите на „А. и К.“ АД. Установено е, че действително на жалбоподателя Р. Р. е забранено допускане до територията на търговските обекти, собственост на дружеството и обслужването му по какъвто и да е повод в тях. В заповедта е упоменато още, че при констатирано неизпълнение на същата, ще последва налагане на дисциплинарно наказание по Кодекса на труда.

Трети специализиран постоянен заседателен състав установил, че доколкото горното нарушение е извършено при упражняване предмета на дейност на юридическото лице „А. и К.“ АД, предоставящо стоки и услуги, то следва, че е налице нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., тъй

като за разлика от лицата, които не са оспорвали показанията на измервателните уреди на „А. и К.“ АД пред органите на реда, и съответно безпрепятствено са използвали услугите на дружеството, жалбоподателят Р. В. Р. бил поставен в по-неблагоприятно положение с отнетия му достъп до предоставяните от дружеството стоки и услуги.

На дружеството е наложена имуществена санкция в размер на 1000 лв. и е дадено задължително ПРЕДПИСАНИЕ да предприеме мерки за отмяната на Заповед №92/29.01.2016 г., както и на всички други с подобно съдържание, ако няма обективна и оправдана причина за тяхното издаване, с цел недопускане нарушения на ЗЗДискр. при предоставянето на стоки и услуги от дружеството.

Друг пример за предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги в нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. е Решение №120/15.03.2018 г. по преписка №341/2016 г. (виж решението в приложението). Оплакването в жалбата е срещу „Център за градска мобилност“ ЕАД с оплакване за дискриминация по признак „лично положение“ за неосигуряване на достъп на хората от квартала до всички транспортни услуги, свързани с обществения градски транспорт.

Оплакването на жалбоподателя е свързано с липсата на пункт в квартал Г. б. за продажба на билети, едnodневни карти и карти с талони за десет еднократни пътувания, както и възможност за зареждане на електронни карти.

Ответната страна не оспорва, че действително в квартала няма такъв пункт, както и че на този етап не се предвижда откриване на такъв. В същото време предстои откриване на нови пунктове с други местоположения. Аргументът на ответника, че позиционирането на тези обекти е съобразено с пътническия поток на съответната спирка, категорично не се споделя от състава. Основното обаче, което мотивира настоящия състав да приеме, че спрямо жалбоподателя е осъществено неравно третиране е фактът, че дружеството „Център за градска мобилност“ ЕАД, чийто принципал е Община С., съществува не само, за да генерира печалби, но то е длъжно да осигури на гражданите предоставяне на услуга и възможност за използване на градския транспорт, още повече защото е монополист в тази сфера. Настоящият състав е убеден, че дружеството осъществява дейността си в полза на обществото, предоставяйки общественозначима услуга, която цели и подобряване качеството на живота на гражданите, а не е създадено само с цел да реализира печалби. От една страна ЦГМ ЕАД не е осигурило възможност на жалбоподателя да се снабдява с превозни документи като не предоставя еднаква възможност на всички граждани да закупуват такива, а в същото време той е и субект на задължението да притежава редовни документи при ползване на градския транспорт, съблюдавано от длъжностни лица на същото това дружество, което формира извода, че е нарушен чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр.

Трети СПЗС установява, че ответните страни поддържат масов градски транспорт, който затруднява достъпа на лица, живеещи в квартал Г. б., ползващи услугите му, което води до предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги в нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация поради по-неблагоприятно третиране на основата на признак „лично положение“ на засегнатото лице Б. Б. П. За установеното е наложена имуществена санкция на едната ответна страна в размер на 500 лева. Отправено е ПРЕДПИСАНИЕ да бъдат създадени условия за достъп на хората от квартала до всички транспортни услуги, свързани с обществения градски транспорт, да реализират пункт за продажба на превозни документи, в това число и зареждане на електронни карти на територията на квартала.

Принципът на равенството е основополагащ принцип на демократичното общество и е залегнало като фундаментален принцип в преамбюла и разпоредбата на чл. 6, ал. 1 от Конституцията на Република България. Законът за защита от дискриминация приравнява за дискриминация и проявата „тормоз“, което по смисъла на закона е нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

Конкретен пример е решение №170/23.04.2018 г. по преписка №38/2016 г. (виж решението в приложението) с оплаквания за осъществена дискриминация по признак „религия“. Подаденото оплакване е по повод публикация в електронна новинарска страница „The Bulgarian Times“ от дата 29.10.2015 г. със заглавие „Интерактивна карта показва нашествието от орди орки на исляма в Европа“, достъпна до неограничен кръг лица на интернет адрес <http://web.archive.org/web/20151128234305/http://bultimes.com/interaktivna-karta-pokaza-nashestviето-ot-ordi-orki-na-islyama-v-evropa>, със следното съдържание:

„Интерактивна карта показва притока на над един милион пришълци, пристигнали в Европа през последните три години. Всяка точка е група от 25/50 главорези от 2012 г. насам; Курсорът поставен върху страна показва колко точно терористи е приела. Картата е базирана на данните на Службата на Върховния комисар на ООН за бежанците.“

Съставът е счел, че макар целта на автора и да не е била да нахърни достойнството на лицата, изповядващи ислям, и да създаде враждебна за тях среда, а да представи своето лично

мнение или гледна точка по въпроса за тероризма, то резултатът, до който проектът е довел, е точно такъв - унизяване на достойнството на лицата, които се определят като мюсюлмани. Подобен призив несъмнено е в състояние да изгради негативни представи спрямо лицата, изповядващи посочената религия, както и да породи негативни чувства, пренебрежение и омраза. Съставът приема, че публикацията допринася за изграждане на стереотип срещу лицата от посоченото вероизповедание, а стереотипите и предразсъдъците са в основата на разделянето.

Трети състав е приел за безспорно установено, че използваните думи и изрази в публикацията със заглавие „Интерактивна карта показва нашествието от орди орки на исляма в Европа“, в информационния интернет сайт bultimes.com, собственост на ответната страна, представляват дискриминация под формата на тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр. Твърдението на ответната страна, че целта на статията е не да се засегне определен кръг лица, а да се представи информация относно терористичната организация „Ислямска държава“, която инфилтрира в редиците на мирните бежанци свои представители, които организират терористични актове в държави от ЕС. Според настоящият състав този факт сам по себе си не омаловажава нарушението на ЗЗДискр., тъй като за да изрази собственото си отношение по проблема, авторът на публикацията е използвал изразни средства като цитираните по-горе, които заклеияват и внушават враждебност спрямо лицата, изповядващи посочената религия, като им дава оценка за нещо вредно. Използваните изрази („орди орки на исляма“, „терористи“, „главорези“) е в достатъчна степен ясен и оскърбителен, за да създаде обидна среда по отношение на всяко лице, изповядващо посоченото вероизповедание и да го заклеи като обществено неприемливо. Ето защо настоящият състав е установил, че публикацията представлява „тормоз“ на основата на признак „религия“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., което според нормата на чл. 5 от същия закон се счита за дискриминация.

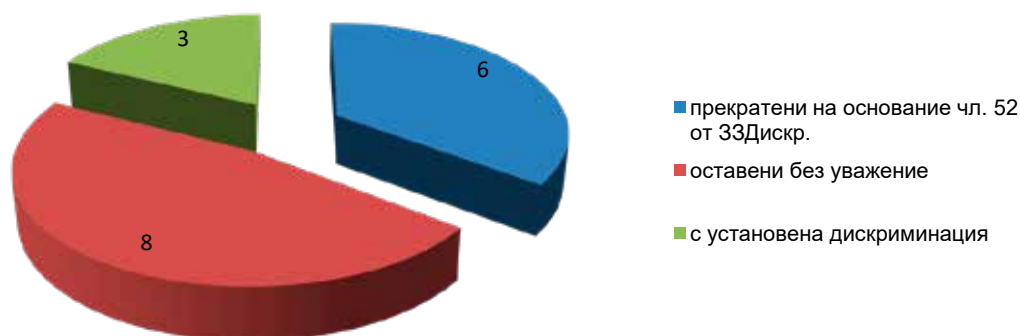
Подбуждането към дискриминация и тормозът са различни самостоятелни форми на дискриминация, а общото между тях е, че са обявени за дискриминация по силата на чл. 5 от ЗЗДискр. Съставът е установил, че процесната публикация не може да се квалифицира като насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация, поради което не съставлява „подбуждане“ към дискриминация по смисъла на чл. 5, във връзка с §1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

За установеното нарушение Трети специализиран постоянен заседателен състав е наложил на ответната страна ПРИНУДИТЕЛНА АДМИНИСТРАТИВНА МЯРКА, като е предписал на К. Ф. занапред да се въздържа от изявления, засягащи честта и достойнството на личността по признак „религия“.

4. ЧЕТВЪРТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Решения на ЧЕТВЪРТИ специализиран постоянен заседателен състав



В производството за защита от дискриминация ЧЕТВЪРТИ постоянен заседателен състав е специализиран по признаците: „образование“, „убеждение“, „политическа принадлежност“, „обществено положение“, „имуществено състояние“. Членове на заседателния състав са: Баки Хюсеинов, Петър Кичашки и Орлин Колев.

Най-често срещаните случаи на неблагоприятно третиране в областта на Раздел I от Глава втора на Закона за защита от дискриминация са разглежданите от Четвърти СПЗС текстове от нормативни уредби, поставящи дадено лице в по-неблагоприятно положение спрямо други от страна на работодатели при заемането на конкретна длъжност. Съставът често разглежда преписки в компетенциите на друг състав, когато фактическата обстановка по случая дава предпоставка за евентуално наличие на дискриминация в сферата на обществените отношения, непосредствено свързани с признаците, разглеждани от Четвърти състав.

През 2018 г. съставът е постановил 17 решения, от които 10 по същество. При 3 от решенията е установена дискриминация, а 8 жалбите са оставени без уважение. Преписките, които е прекратил съставът през 2018 г. са 6, от които 2 - поради оттегляне на жалбата, 2 – поради липса на компетентност и 2 - поради влязло в сила решение на компетентен орган.

Обобщението на постановените решения показва, че преобладават оплаквания по защитените признаци „имуществено състояние“ и „обществено положение“.

Относителен дял от установените нарушения в практиката на Четвърти СПЗС заемат случаите, довели до неблагоприятно третиране по защитения от закона признак „обществено положение“. Общественото положение не е дефинирано в ЗЗДискр., но най-общо може да се определи като мястото, което едно лице заема в структурата на даден социум и е израз на отношението, оценката, която се дава на това лице във връзка с неговото социално поведение и функции. Следователно, елемент на общественото положение по смисъла на закона биха могли да се определят професията на индивида, мястото, където работи, заеманата длъжностна позиция и др. Както сочи практиката на Четвърти СПЗС, неблагоприятното третиране във връзка със или на основание защитения признак „обществено положение“ е станало причина в редица случаи за дискриминация на засегнатите лица при упражняване правото на труд, достъпа до стоки и услуги или упражняването и реализирането на различни, гарантирани им от закона права.

Текстът на чл. 26 от ЗЗДискр. без съмнение дава право на всички лица при равни условия на достъп до професия или дейност и това право кореспондира със задължението на всички лица да не допускат неравно третиране при определянето на условията за достъп до заетост. Законът не допуска дискриминация при упражняване правото на труд.

Разглеждането на оплаквания за дискриминация на основата на признак „образование“ е една от основните сфери на дейност на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав. Дискриминацията по признак „образование“ е забранена от закона, а за гарантиране правото на равно третиране относно достъпа до професия или дейност законът указва, че лицата имат право на равни условия за достъп до професия или дейност, възможност за упражняването и развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., в частност по признак „образование“. Проява на дискриминация е възможна, както при кандидатстване, така и по време на самото обучение, така и при упражняване правото на труд. Едно лице може да бъде дискриминирано както от лицата, осъществяващи обучение и възпитание, така и от съставителите на учебници и учебни помагала.

Регламентираната в Глава втора, Раздел II от ЗЗДискр. „защита при упражняване на правото на образование и обучение“ на първо място играе важна роля за постигане на генералната

превенция да не бъде допускана пряка или непряка дискриминация в обучаващите институции както от страна на педагогически или непедагогически персонал, така и от учащите се. Законът задължава ръководителите на обучаващи институции да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място, както от страна на педагогическия и непедагогическия персонал, така и от учащи се (чл. 29, ал. 2 от ЗЗДискр).

В практиката на Комисията за защита от дискриминация са разглеждани редица случаи на претендирана дискриминация в сферата на образованието. Постъпилите оплаквания са от най-разнообразно естество - несправедливо отношение спрямо учащите се от персонала на учебното заведение или други учащи се; прием в специални училища; неосигуряване на възможно нормално посещение на учебните заведения на деца със СОП; достъп до придобивки, свързани с постиженията от учебния процес; отказ за прием на документи за кандидатстване за стипендии; отнемане право на безплатно пътуване на ученици и на ползване на училищен автобус; ограничаване на еднократна помощ на ученици, постъпващи в първи клас; обяви за свободни учителски места с обявени дискриминационни условия за кандидатстване. Голяма част от оплакванията в сферата на образованието се отнасят по същество към трудовата заетост – неуредени проблеми със заплащането или транспортирането на пътуващите учители, разлики във възнагражденията и ДМС между отделните училища и различните общини, включително редица жалби от учители досежно дискриминация при упражняване правото им на труд като прекратяване на трудови правоотношения в резултат на принудително ранно пенсиониране, тормоз на работното място, т.е. дискриминацията в областта на образованието се осъществява и развива по всякакви признаци и засяга и редица други права на гражданите.

Важно е да се знае, че голяма част от пострадалите лица, заети в сферата на образованието и част от педагогическия персонал, които са податели на жалби до КЗД, приемат дискриминацията на работното място с чувство на несправедливост, като реално отчитат ситуацията, в която са били поставени и търсят защита на правата си. При преценка на допустимостта на подадените от лицата инициативни документи се установява, че съдържат ясни и конкретни твърдения за упражнено пряко или непряко неравно третиране и отговарят на изискванията на ЗЗДискр. за редовност и допустимост.

Правото на свобода на словото е основно право на човека, което се гарантира от международни правни инструменти, а Конституцията на Р България гарантира, че това право е ненакърнимо и държавата съдейства за поддържането на търпимост и уважение между хората, дори техният личен избор да е диаметрално противоположен. Всички форми на нетърпимост и дискриминация, основани на убежденията и политическата принадлежност на отделната личност, са забранени. Съгласно разпоредбата на чл. 6 от Конституцията всички граждани са равни пред закона и никакви ограничения на правата или привилегии, основани на политическа принадлежност, не се допускат.

В свое решение №321/09.08.2018 г. по преписка №131/2017 г. (виж решението в приложението) Четвърти СПЗС се е произнесъл по оплакване за дискриминация по признак „имуществено състояние“. В рамките на това производство настоящият състав отбелязва, че непряка дискриминация на основата на признак „имуществено състояние“ е налице, когато приложеният подход, мярка или административна практика са неутрални по отношение на лицата, без оглед на тяхното имуществено състояние, но като резултат засягат по-тежко или диспропорционално повече на брой хора, носители на посочения признак. Непряката дискриминация винаги подлежи на оправдаване. Успешното оправдаване има за последица предполагаемата дискриминация (prima facie дискриминация) да не се счита за забранена от закона, респ. не се явява нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Принципът на равно третиране по признак „обществено положение“ е разгледан в решение №150/04.04.2018 г. по преписка №295/2016 г. (виж решението в приложението). В инициативния документ според жалбоподателя, който е треньор по дисциплината „скок дължина“, през 2012 г. на Параолимпийските игри в Л., негов състезател печели бронзов медал в дисциплината „скок дължина“. Заявява, че според Закона за физическото възпитание и спорта - чл. 59б, ал. 2, т. 7, касаещ треньорите на медалистите от Олимпийски и Параолимпийски игри, се отпуска пожизнена месечна премия след тяхното пенсиониране. Твърди, че бил изключително изненадан, когато след пенсионирането му през 2014 г., на отправената от него молба за отпускане на полагащата му се според него премия, получил отрицателен отговор.

В становището на Министерството на младежта и спорта се заявява, че в рамките на параолимпийския спорт право на месечна премия имат единствено състезателите - медалисти от параолимпийски игри, прекратили активната си състезателна дейност, но не и техните треньори.

Четвърти СПЗС е на мнение, че няма обективност в оправданието Параолимпийските игри да са с различен статут от Олимпийските игри, и счита, че единствената разлика е само в състезателите, които имат двигателни или други здравословни проблеми, също най-вероятно и в начина на подготовката им, тренировките на състезателите с увреждания, за които без съмнение е по-трудно, но не и в статута им, защото и състезателите в неравностойно положение, както другите състезатели, са олимпийски шампиони, олимпийски медалисти. Четвърти състав е счел, че треньорите, които работят с параолимпийски състезатели заслужават не по-малко уважение и признание за своя труд, така както треньорите на олимпийските медалисти.

В конкретния случай характеристиката, визираща качеството „личен треньор“ на параолимпийски шампион, е обществена характеристика на жалбоподателя, която определя и признака, поради който той е поставен в различно, по-неблагоприятно положение. Решаващият състав, след като е съобразил представените от ответната страна доказателства, е приел, че те не опровергават твърденията на жалбоподателя за наличие на дискриминация, тъй като от ответната страна не са представени доказателства в подкрепа на твърденията, че правото на равно третиране не е нарушено. В този случай разпоредбата на чл. 59 б от ЗФВС представлява дискриминация по признак „обществено положение“ по отношение на треньорите на параолимпийски медалисти.

На следващо място, но не по важност, в конкретния случай е безспорен установеният от приложените писмени доказателства факт, че името на друг старши треньор на параолимпийски състезатели фигурира в приложение 1 към Заповед на министъра на физическото възпитание и спорта към онзи момент за отпускане на месечни премии на личните треньори на олимпийските медалисти и старши треньорите на сборните олимпийски отбори. Старши треньорът фигурира и в списъка с имената на личните треньори на олимпийските медалисти и старши треньори на сборните олимпийски отбори, които са определени като имащи право на пожизнена месечна премия на основание чл. 59б, ал. 2, т. 7, ал. 7 и ал. 8 от Закона за физическото възпитание и спорта, считано от 01.01.2013 г., подписан от председателя на БОК, изпратен до министъра на физическото възпитание и спорта към онзи момент. Видно от тези писмени доказателства, съставът е установил, че на практика към двамата треньори на параолимпийски медалисти подходът е различен. Налице е хипотезата, при която две лица, които се намират в сравнимо сходно положение, са третирани по различен начин.

Съставът е установил, че по отношение на Г. Д. Н. Министерството на младежта и спорта чрез министъра е допуснало по-неблагоприятно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „обществено положение“. Отправена е ПРЕПОРЪКА на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. на Министерството на младежта и спорта да предприеме необходимите действия за промяна в чл. 59б, ал. 2, т. 7 и т. 8 от Закона за физическото възпитание и спорта с оглед изравняване на възможността личните треньори на параолимпийски медалисти след придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по смисъла на Кодекса за социално осигуряване да получават пожизнена месечна премия, така както получават такава треньорите на олимпийските медалисти.

Пример за неравно третиране по признак „образование“ е постановеното решение №291/11.07.2018 г. по преписка №222/2017 г. В инициативния документ жалбоподателката сочи, че по публикувана обява за свободно работно място в детска градина е подала в обявения срок заявление, като приложила всички необходими документи.

Видно от приложените доказателства, в посочения в обявата срок са подали заявления 4 души, в това число и жалбоподателката, с приложен набор от изискуеми документи, но трудов договор е сключен с кандидат, който не притежава съответното образование.

Четвърти специализиран постоянен заседателен състав, след като се е запознал с всички представени от ответната страна доказателства, е приел за установено, че същите не само не доказват, че правото на равно третиране на жалбоподателката, но и на другите лица, участвали в процедурата по подбор, намиращи се в сходно положение, не е нарушено, а напротив. Следва да се обърне сериозно внимание и на факта, че всеки директор на детска градина носи пълната отговорност за отглеждането и осъществяването на учебно-възпитателния процес на децата там. Същият следва да бъде реализиран от специалисти, притежаващи нужните знания, умения и компетентности, а такива се придобиват след обучение и придобиване на съответна степен на образование. Отговорността дали ще бъдат назначени такива е изцяло и само на ръководството на детското заведение.

Предвид гореизложеното, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав приема за установено, че ответната страна - директорът на детската градина, е третирала по по-неблагоприятен начин жалбоподателката с назначаването на работа на лице, което не притежава необходимото за длъжността образование, нямащо педагогически стаж и опит, отлична препоръка от предишен работодател, каквито е представила жалбоподателката при кандидатстването си. Съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. това по-неблагоприятно третиране представлява пряка дискриминация по признак „образование“.

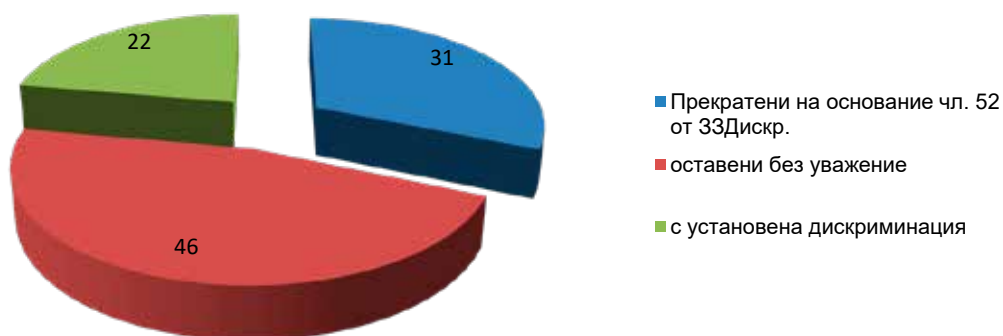
Ето защо, на основание чл. 65, чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., съобразявайки предоставените й правомощия, съгласно чл. 47, т. 6 и т. 7, във връзка с чл. 40, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация и на основание чл. 38, ал. 1, б. „а“ от Правилата за производство пред Комисията, Четвърти СПЗС е установил, че ответната страна – директорът на детската градина, е извършила пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признак „образование“ спрямо жалбоподателката с неназначаването ѝ на длъжност „учител в детска градина“. Така е нарушила забраната по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. На ответната страна е наложено, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., наказание глоба в размер на 500 лева за извършването на установената пряка дискриминация. Отправено е ПРЕДПИСАНИЕ на основание чл. 47, т. 1, във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. на С. А. Т. да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място от страна на педагогическия или непедагогическия персонал; да

постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл. 30 от ЗЗДискр.).

5. ПЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Решения на ПЕТИ специализиран постоянен заседателен състав



С непротиворечивата практика на Пети СПЗС по прилагане на антидискриминационното законодателство по признаци „увреждане“, „възраст“, „сексуална ориентация“ и „семеино положение“ в различни сфери на обществения живот (най-често във връзка с ограничената възможност навсякъде в страната за достъп на хора с увреждания до хотели, заведения за хранене, банки, офиси на мобилни оператори, учебни заведения, както и по посочените признаци за дискриминация в сферата на заетостта), се създадоха стандарти на едно модерно общество - толерантно към различните и загрижено за уязвимите групи хора.

През 2018 г. Пети състав е приел на производство общо 204 преписки, като 181 са по признак „увреждане“; 20 - по признак „възраст“; 2 - по признак „семеино положение“ и 1 - по признак „сексуална ориентация“.

Членове на заседателния състав са: Петър Кичашки, Златина Касърова–Дукова и Владимира Стоименова–Делийска.

В сравнение с предходната 2017 г. общият брой на образуваните преписки на Пети СПЗС се е увеличил 3,4 пъти, което отчасти се дължи и на стартиралата кампания на КЗД „Достъпна България“.

През 2018 г. съставът е постановил 110 решения по образувани преписки с оплаквания за дискриминация, от които по същество 68. Съставът е установил в 22 случая извършването на дискриминация – пряка и непряка, като е наложил съответните глоби и имуществени санкции. Решаващият състав е оставил без уважение оплакванията за дискриминация по 46 от подадените жалби, като е приел за установено, че такава не е извършена. 3 от постановените решения член на състава е подписал с особено мнение.

От образуваните през 2018 г. преписки, разпределени за разглеждане на Пети СПЗД, са прекратени 31, от които 21 съставът е прекратил с протоколно решение. В 7 от случаите прекратяването е поради оттегляне на жалбата, в 7 - поради неотстранени нередовности в инициативния документ, в 2 - поради липса на компетентност, в 3- поради постигнато споразумение и в 1 - частично прекратяване на производството. С 1 решение (с което е установено, че е осъществен тормоз спрямо жалбоподателя), съставът е препратил преписката до прокуратурата за произнасяне по компетентност. С 1 от постановените решения Пети състав е спрял производството по преписката до окончателното решаване на висящ спор между страните от съда.

Сред постановените от Пети СПЗС решения през отчетната 2018 г. най-голям дял заемат оплакванията за извършена дискриминация по признак „увреждане“. Това е индикация, че за хората с увреждания, като най-нуждаеща се и рискова група, е необходимо да се вземат мерки от страна на държавата и на цялото общество за реалното решаване на проблемите, с които те се сблъскват. Техните специфични потребности изискват предприемането на такива мерки и от институциите на местната власт, най-вече относно осигуряването на архитектурна достъпност до обществените сгради в урбанизирани територии.

Хората с увреждания са една от най-уязвимите групи и затова българският законодател е създал законова рамка за защита на техните права и създаване на условия за тяхната интеграция и изравняване на възможностите им в обществото. Освен в ЗЗДискр., защита на хората с увреждания е дадена в Конституцията на Р България, Закона за интеграция на хората с увреждания, Кодекса на труда, Закона за държавния служител, Закона за здравето, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за закрила на детето и други.

С влизането в сила на Закона за защита от дискриминация от 01.01.2004 г., изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места е въздигнато в административно правонарушение, а с §6 от Преходните и заключителни разпоредби на ЗИХУ, законодателят изрично конкретизира задължението „В срок до 31 декември 2006 г. до обществените сгради и съоръжения – държавна и общинска собственост, да се осигури свободен достъп за хора с увреждания, като се преодолеят съответните архитектурни, транспортни и комуникативни бариери.“

Лицата с увреждания се нуждаят от по-специална социална грижа и интеграцията им е немислима без осигуряване на архитектурна достъпност до сградите за обществено ползване, за да могат да използват свободно услугите на различни институции като всички останали граждани без увреждания.

През 2018 г. по повод конкретни жалби, сигнали на граждани и самосезирания Комисията нееднократно установява практика на дискриминация при осигуряването на достъпна жизнена и архитектурна среда за хората със специфични потребности/увреждания. Съществуването на архитектурни бариери, препятстващи свободния достъп до обществени сгради (държавна и общинска собственост), както и недостъпен обществен транспорт, не следва да се считат като непредвидени, поради нормата на §6 от Закона за интеграция на хората с увреждания.

При анализа на водените от Пети СПЗС производства през отчетната 2018 г. се наблюдава постоянна тенденция защитеният признак „увреждане“ да е с най-голям дял от оплакванията, постъпили в КЗД. Фактът, че продължават да постъпват жалби за недостъпна архитектурна среда, налага извода за необходимост от предвиждане на целеви средства в държавния и съответно в общинските бюджети за нейното изграждане. Държавните органи и органите на местното самоуправление следва да предприемат необходимите мерки за привеждане на архитектурната среда на стопанисваните от тях сгради в съответствие с изискванията на §6 от ПЗР на ЗИХУ, включително и за финансовото обезпечаване на дейностите за осигуряване на свободен достъп на хората с увреждания.

В сравнение с предходните отчетни години прави впечатление, че е намалял броят на образуваните и разглежданите от Пети състав преписки с оплаквания за осъществена дискриминация при упражняване правото на труд за сметка на увеличени брой на преписките с оплаквания за дискриминация под формата на „тормоз“, за липсата на достъпна архитектурна среда за хората с намалена подвижност, в т.ч. на хората с увреждания, за предоставяне при по-неблагоприятни условия на стоки и услуги за хората с увреждания, както и оплаквания за дискриминация срещу нормативна уредба, създаваща условия за дискриминация.

Антидискриминационното законодателство въвежда в чл. 5 и тормоза като вид нарушение на закона, и недостъпната архитектурна среда като допълнителен вид нарушение. Дълготрайна е практиката на КЗД да се произнася не просто по неравно третиране съгласно признаците по чл. 4, ал. 1, но и по отношение реализирането на тормоз.

В немалка част от постановените през 2018 г. решения на Пети СПЗС е установена дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“.

Така с решение №189/10.05.2018 г. по пр. №215/2015 г. Пети СПЗС (виж решението в приложението) е установил, че изграждането и поддържането на недостъпна архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места представлява „тормоз“ по признак „увреждане“. На основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., е дал ПРЕПОРЪКА, с оглед спазването на изискванията за недопускане на дискриминация, ответните страни в производството да предприемат съответните мерки и действия, (всяка в кръга на своята компетентност) относно установения затруднен достъп за лицата с увреждания до публични места, конкретно в случая до спирките на градския транспорт и входовете на метрото.

Нередки са случаите на установено нарушение по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., което представлява пряка дискриминация, поради по-неблагоприятно третиране на основата на признак „увреждане“. Такъв пример е решение №125/19.06.2018 г. (виж решението в приложението). Съставът е препоръчал на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. на ответната страна да продължава с усилията си в адаптирането на съществуващата архитектурна среда, за да бъдат създадени условия за достъп на хората с увреждания до сградния фонд на дружеството. Към настоящия момент констатираното нарушение е отстранено.

Неблагоприятното третиране по признак „увреждане“ не се изчерпва със случаите, в които е установена липсата на достъпност. Друг пример за допусната дискриминация по отношение на лица с увреждания е при достъпа им до стоки и услуги, което е нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. Съгласно разпоредбата на този член от закона не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия. Закрилата на потребителите на стоки и услуги означава да не се допуска дискриминация на физическите лица в качеството им на потребители.

Така с постановеното решение №43/2018 г. по преписка №55/2017 г. (виж решението в приложението), съставът е установил, че жалбоподателят е бил поставен в по-неблагоприятно положение спрямо другите пътници, което представлява нарушение на чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“, като в случая е установено като краен резултат накарняване на достойнството му и създаване на обидна и унижаваща за него среда по смисъла на чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. В случая, освен наложената глоба е предписано, на основание чл. 47, т. 1, във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр., на юридическото лице да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация в дружеството от страна на персонала и въздържане в бъдеще от по-нататъшни такива нарушения; да предприемат действия за обучение на персонала с цел недопускане на нарушения на закона при предоставянето на услуги от дружеството; да поставят на достъпно място в дружеството текста на Закона за защита от дискриминация, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация, като в едномесечен срок от получаване на решението, в изпълнение на чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр., юридическото лице следва писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите мерки за изпълнение на задължителните предписания.

С Решение №80/21.02.2018 г. по преписка №50/2017 г. (виж решението в приложението) е установена непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37, ал. 1 от същия закон. Пети състав е установил, че ответните страни поддържат масов градски транспорт, който затруднява достъпа на лица с увреждания, ползващи услугите му, което в съответствие с чл. 5 от ЗЗДискр. се счита за дискриминация и представлява нарушение на закона. На основание чл. 47, ал. 1, във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. е дадено ПРЕДПИСАНИЕ на ответните страни да създадат условия за достъп на хора с увреждания до всички транспортни услуги, свързани с обществения градски транспорт; да се извърши промяна в Част I. „Задължителни информационни стикери от Каталога, като в т. 2 се добави „за всички превозни средства поставяне на табела с номера на маршрута отпред в долната дясна част на предното стъкло“ в Каталог на информационните табели, стикери и оборудване за таксуване на пътниците в превозните средства на масовия градски транспорт в С., утвърден от зам.-кмета на СО през февруари 2011 г.

Съгласно чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. 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 неутрална 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 установена непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ от страна на мобилен оператор при предоставянето от същия на стоки и услуги, както и нарушение на чл. 37, ал. 1 от същия закон, с решение №190/10.05.2018 г. (виж решението в приложението) по пр. №236/2017 г. Пети СПЗС освен, че е наложил имуществена санкция, е дал ПРЕДПИСАНИЕ на ответната страна незабавно да преустанови практиката, имаща за потенциален резултат несъразмерно засягане на

лица със зрителни увреждания – евентуални потребители на мобилни услуги. Препоръчал е също да се предприеме изменение в „Общите условия“, с оглед да се предвиди възможност на сайта на ответното дружество да има файлове във видео и аудио формат, които да показват необходимите стъпки за активиране на определени услуги, съдържанието на определени пакети или „Общите условия“ за сключване на договори с оператора по такъв начин, че те да бъдат достъпни за хора със зрителни увреждания. Уебсайтът да е проектиран, създаден, поддържан и евентуално актуализиран по такъв начин, че да е пригоден за употреба от потребители със зрителни увреждания.

Друг вид оплаквания по признак „увреждане“, разгледани от Пети състав на Комисията са случаи, в които жалбоподателите посочват законови разпоредби, които считат за дискриминационни. Такъв е описаният случай в решение №99/06.03.2018 г. (виж решението в приложението) по преписка №71/2017 г., образувана по жалба, подадена срещу нормата на чл. 95, ал. 1, т. 4 от КСО. Разглеждащият състав не е установил нарушение на разпоредбите на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката и е оставил жалбата без уважение.

Признакът „възраст“ се среща в 20 преписки, образувани пред КЗД през 2018 г. Неблагоприятното третиране по признак „възраст“ е предмет на втората по големина група решения, постановени през годината от Пети СПЗС т. С приемането на Закона за защита от дискриминация защитените признаци, които намират основа в Конституцията, биват значително разширени, като към тях са прибавени нови, в това число и признакът „възраст“. От тази гледна точка разширените признаци, които подлежат на особена защита в ЗЗДискр., се ползват със защита по сходен начин и обем спрямо онези защитени признаци, които са закрепени в Конституцията. Защитата от неравно третиране, която е задължение на Комисията за защита от дискриминация, е по своята същност закрила достойнството на индивида. Човешкото достойнство е висша конституционна ценност и от тази гледна точка правомощията на КЗД черпят своята легитимност на тази основа именно от върховния закон.

Основната цел на антидискриминационното законодателство е осигуряване на равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот на всички физически лица (чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр.). С оглед постигането на тази цел, в нормативната уредба и в практиката на правозащитните органи е въведен основният принцип, представляващ и задължение за публичната власт, да не се третират по различен начин физическите лица, намиращи се в еднакво, респ. сходно положение, както и да не бъдат третирани еднакво физическите лица, които се намират в различно положение.

От този принцип произтича и задължението за държавата, в лицето на нейните законодателни и административни органи, да прилага позитивни мерки по отношение на уязвимите социални групи, а в случая по преписка №201/2017 г. това са осиновените деца. С решение №293/2018 г. (виж решението в приложението) по същата преписка Пети СПЗС е установил, че чрез разпоредбите на чл. 164б от КТ и кореспондиращия му чл. 53а от КСО се допуска по-неблагоприятно третиране спрямо всички осиновители на деца над 5-годишна възраст, което не съответства на регламентираната в чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. цел на закона и по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признака „възраст“. На основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. е препоръчано на министъра на труда и социалната политика и на Министерския съвет на Р България, с оглед постигане на съответствие със законодателството за предотвратяване на дискриминация, да предприемат такива общи и специални мерки съгласно ангажиментите на Република България като страна по Конвенцията на ООН за правата на детето, с които да създадат условия за изравняване възможностите на осиновителите на деца над 5 годишна възраст с тези на осиновителите на деца на възраст под 5 години с оглед спазване висшите интереси на детето.

С решение №151/04.04.2018 г. (виж решението в приложението) по преписка №63/2015 г Пети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че неизпълнението на чл. 3 от Наредбата за предоставяне на социалната услуга „Асистент за независим живот“ и бездействието на СОС да осигури в пълен обем финансовите средства, необходими за предоставяне на социалната услуга „Асистент за независимо детство“ по отношение на всички деца, отговарящи на изискванията по чл. 6а от НПСУАНЖ, представляват нарушения на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. и форма на дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 2 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания спрямо децата с увреждания на територията на СО, с право на чужда помощ и които са попаднали в списъците на чакащи за получаване на съответната социална услуга спрямо детето на жалбоподателката, а също спрямо останалите деца с увреждания на територията на СО, които са с право на чужда помощ, не използват помощни технически средства и са попаднали в списъците на чакащи за получаване на социалните услуги „Асистент за независим и активен живот“ и „Асистент за независимо детство“. Осъществена е и непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. посредством въвеждането от страна на СОС в Приложение №1.12 към НПСУАНЖ на критерия, свързан с ползването на помощно техническо средство. Съставът е дал препоръка на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. СОС да изпълни разпоредбата на чл. 3 от издадената от него Наредба за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“ и да предвиди в бюджета си финансови средства, чрез които социалната услуга „Асистент за независимо детство“

да бъде предоставяна ежегодно на всички деца, отговарящи на условията по чл. 6а от наредбата, както и на основание чл. 47, т. 6 и т. 8 от 33Дискр. да измени и допълни Наредбата за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“, така че да отпадне критерият, свързан с ползването на помощно техническо средство.

Друг случай на оплакване за дискриминация срещу нормативна уредба е подадената жалба по преписка №95/2018 г. срещу нормата на чл. 54в от Кодекса за социално осигуряване. С постановеното решение №483/2018 г. (виж решението в приложението) Пети състав е установил, че нормата на чл. 54в от Кодекса за социално осигуряване не създава предпоставки за по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез „тормоз“ по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. признак „възраст“ по отношение на жалбоподателя и че МТСП не е осъществило дискриминация по отношение на жалбоподателя и е оставил жалбата без уважение като неоснователна и недоказана.

6. ПЕТЧЛЕНЕН РАЗШИРЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



В съответствие с чл. 48, ал. 3 от 33Дискр. в производството за защита от дискриминация случаите на множествена дискриминация се разглеждат от разширени състави от петима членове на КЗД.

Тези състави не са постоянни, тъй като членовете им се определят от председателя на КЗД с издадено разпореждане за всяка образувана преписка, в която се претендира дискриминация по повече от един от признаците, визирани в чл. 4, ал. 1 или тези, съдържащи се в действащото антидискриминационно законодателство, вкл. международни договори и актове в сила за Република България, с оглед разпоредбата на чл. 48, ал. 3 от 33Дискр.



Ефективното упражняване правата на човека по дефиниция трябва да бъде гарантирано за всички хора, без разграничения на основа пол, расов или етнически произход, увреждания, сексуална ориентация, полова идентичност, възраст, религия или убеждения, социалноикономическо положение или друг признак. За да се елиминира на практика дискриминацията, всички хора трябва да имат

ефективен достъп до своите права и гаранции, че правата им няма да бъдат нарушени. В рамките на отчетния период Петчленният разширен заседателен състав многократно е изтъквал, че правата на човека са неделими, взаимозависими и взаимосвързани, и всяко засягане на икономически, социални, културни, граждански или политически права, които са тясно свързани помежду си и имат съчетани въздействия върху хората, води до разлики в третирането и дискриминация.

Принципът за недопускане на дискриминация безспорно е признат за основен принцип на всички демократични общества. Той е закрепен в правото на Европейския съюз по силата на учредителните договори на ЕС, Хартата на основните права с ранг на първично право на ЕС и специални директиви на ЕС, уреждащи въпросите на равенството в третирането. Безспорно, от ключово значение е спазването на антидискриминационното законодателство във всички сфери на общественния живот и спазването на принципа за равно третиране, тъй като по своята същност то е насочено към предотвратяване и наказване на дискриминационни практики, основани на съображения като социален пол или пол, расов или етнически произход, увреждания, сексуална ориентация, полова идентичност, възраст, религия или убеждения, както и социалноикономическо положение. От друга страна, позитивните мерки, предприемани в полза на групите в неравностойно положение, са необходими и задължителни за преодоляване на неравенството в обществото.

Безспорно, националното ни законодателство, уреждащо въпросите за равно третиране, дава възможност на физическите лица, които са жертви на дискриминация, да изразяват своите искания за равенство, включително да оспорват политиките, предприети в различни сфери на общественния живот.

Поставените за разглеждане казуси, по които Петчленен разширен заседателен състав се е произнесъл, могат да бъдат представени на първо място с изясняване на понятието за множествена дискриминация, а оттам и изследване на засегнатите субекти и негативните проявления в различните сфери на обществените отношения.

В Правото на ЕС са правени опити за дефиниране на множествената дискриминация, като в този смисъл е чл. 2, §1 от Проекта за директива на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на лицата без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация (т. нар. „Хоризонтална директива“). Предвижда се, че множествена дискриминация е налице, когато дискриминацията е основана на:

а) комбинация от основания за „религия“ или „убеждение“, „увреждане“, „възраст“ или „сексуална ориентация“, или

б) на всяко едно или няколко от основанията, предвидени в параграф 1, както и на всяко едно или няколко от следните основания:

- „пол“ (доколкото предметът на жалбата е в рамките на материалноправния обхват на Директива 2004/113/ЕО, както и на настоящата директива);

- „расов“ или „етнически произход“ (доколкото предметът на жалбата е в рамките на материалноправния обхват на Директива 2000/43/ЕО, както и на настоящата директива) или

- „националност“ (доколкото предметът на жалбата е в рамките на приложното поле на чл. 12 от Договора за ЕО).

Съотношението между отделните видове признаци често е свързано с мотивировката на дискриминиращите към множеството признаци, действителното или хипотетичното им наличие у жертвите на дискриминация и т.н. Много признаци биха могли да бъдат в съотношение на поглъщане, макар не винаги това да е оправдано.

Взаимодействието между признаци като „пол“ и „полова ориентация“, „етническа принадлежност“, „лично и обществено положение“, „убеждение“ и „обществена (синдикална, политическа, религиозна) принадлежност“ поставя много въпроси при дефинирането на множество дискриминационни деяния. Дискриминацията може да бъде осъществена, както с едно деяние по множество признаци, така и с различни такива.

В различни програмни документи на ЕС се срещат понятия като добавъчна дискриминация и комбинирана дискриминация.

В Международния пакт за икономически, социални и културни права, приет от Общото събрание на ООН на 16 декември 1966 г. (Общ коментар №20 на Комитета), е отразено, че множествената дискриминация изисква особено внимание: Някои индивиди или групи се сблъскват с дискриминация на повече от едно забранено основание, (например жени, принадлежащи към етническо или религиозно малцинство), има специфично въздействие върху тях и заслужава специално внимание.

Специфики за установяване на множествена дискриминация:

Дефиницията за множествена дискриминация е дадена в §1, т. 11 от ДР на ЗЗДискр.: „множествена дискриминация е дискриминация на основата на повече от един от признак по чл. 4, ал. 1“. Тук веднага трябва се отчете, че дискриминацията като явление невинаги се развива по отделни признаци, за разлика от закрилата срещу нея. Въздействието върху дискриминацията следва да се основава на комплексен подход, тъй като съсредоточаването на закрилата срещу дискриминация в „признака“-основание засилва ефекта на самата дискриминация, вместо да

утвърждава всеобщия принцип на равнопоставеност, като по този начин насърчава разделянето по признак в рамките на голямата общност на дискриминираните. В този смисъл множествената дискриминация катализира ефекта на формално равенство. Нейният практически смисъл е да улавя противоправни явления по повече от един признак и така да прави закрилата по-ефективна, а не да категоризира дискриминационните явления.

В обобщение, множествената дискриминация представлява дискриминация (различно неравно третиране) спрямо дадено лице, базираща се на повече от един признак.

През 2018 г. Петчленни разширени състави на Комисията са постановили общо 204 решения, включващи и малък процент протоколни решения от постановените през годината решения по същество, които са 124. Отделно от тях има решения за прекратяване поради липса на правен интерес на заявителя, липса на компетентност и такива, поради неотстраняване на нередовности в указания от Комисията срок.

При анализа на разгледаните от Петчленни разширени заседателни състави жалби и сигнали през отчетния период се налага изводът, че нарастват оплакванията с твърдения за нарушение на равенството в третирането на повече от един признак, а именно: лично положение, възраст, обществено положение, семейно положение, имуществено състояние, заявени във връзка с оплаквания за тормоз на работното място; защита при упражняване правото на труд; искане за установяване на пряка или непряка дискриминация, водещо до неблагоприятно третиране чрез привидно неутрална норма или практика.

За отчетния период статистически завишен е броят на оплакванията срещу работодатели от сферата на образованието, но веднага трябва да се направи уточнение, че от цялостната дейност на Комисията за този период това не дава основание да се приеме, че другите сфери на заетост не са засегнати от извършването на нарушения.

Друг извод, който може да бъде изведен, е, че се увеличава броят на преписките, образувани за нарушения при упражняване право на труд, тормоз на работното място по признак „лично положение“ и „възраст“. Наред с това Комисията отчита ясна тенденция за повишаване на правната антидискриминационна култура сред жалбоподателите, за която имат влияние и провежданите редица информационни кампании на КЗД през предходните години, вкл. и публикуваните сборници с практика на КЗД. За засегнатото лице (лицето, жертва на дискриминация) възниква правото на жалба, с която да инициира производство пред КЗД за установяване на дискриминация, когато бъде нарушено негово право или законен интерес чрез действие или бездействие, различно отношение или поведение в сравнение с други лица, намиращи се в сходно или еднакво положение, поради присъщи на засегнатото лице характеристики/признаци, посочени в закона. При разглеждане на преписките, разпределени за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав за 2018 г., от съществено значение при съмнение за дискриминация е правилното определяне на признака, който се намира в основата на неравното третиране. Трудностите при установяване на множествена дискриминация касаят необходимостта да се установи наличие на множествена дискриминация, т.е. основният признак и данни за друг, но не толкова очевиден или прикрит признак. Отношението между заявените в жалбата признаци, вкл. и тези, заявени на по-късен етап в производството, засягат практическия въпрос за сравнител при претенция за неравно третиране. Петчленните разширени заседателни състави за множествена дискриминация е следвало да изследват и установят, от една страна, неблагоприятното третиране, връзката с признака и оттам да установят наличие и на друг признак, имащ отношение с основното оплакване. Това е субектът, поставен при същите обстоятелства като дискриминираното лице, който се отличава единствено по това, че не е от същия пол, възраст, или е носител на друга личностна специфика, отличаваща го от останалите и именно поради това е третиран различно. Това, което е характерно за работата на Петчленните разширени заседателни състави, но и за другите състави, е, че за да се произнесат с краен акт – решение, за всеки един отделен случай се изследва разнородна нормативна уредба, относима към всеки отделен казус. Това от своя страна налага детайлно изследване на различни нормативни актове: Конституцията на Р България, кодекси, закони и подзаконови нормативни актове, включително съобразяване с източниците на международното право, правото на ЕС и практиката на Съда на Европейския съюз и Съда по правата на човека.

При преценка за множествена дискриминация трябва да са налице достатъчно данни за наличие поне на един водещ признак, за да може да се търси и установи и друг признак. Както се посочи, в масовия случай жалбоподателите разширяват оплакванията за дискриминация след приключване фазата на проучването, което налага събиране на нови доказателства. Въпросът за съотношението на признаците, заявени от жалбоподателя, е въпрос за установяване. Това определя дали дискриминацията по даден признак представлява неравенство, защото лицето, търсещо защита е носител на повече от един защитен признак, или е самостоятелен вид дискриминация, както и кога е възможна множествена дискриминация и по двата признака. Като цяло, институтът на множествената дискриминация изисква индивидуализация на конкретния случай и зависи от адекватен анализ на фактите.

Безспорна тенденция е провеждането на повече от две заседания за изясняване на

конкретния дискриминационен спор. В постановените през годината решения, с оглед събраните писмени и гласни доказателства по преписките, се вижда, че значителна част от жалбоподателите не са подкрепили тезите си за извършени нарушения на ЗЗДискр.

В рамките на отчетния период е видима тенденцията, че все повече лица търсят защита от дискриминация за уронен професионален и личен престиж на работното място, респ. за негативно и тенденциозно отношение на преките им ръководители и колеги. При постановяване на решенията, Комисията отчита, че психическият тормоз на работното място е много по-често срещано явление в последните години. Той може да е упражняван от началник и/или колега, но и в двата случая е еднакво травмиращ за жертвата на дискриминация. Самото установяване на дискриминация под формата на тормоз е сложен от гледна точка на доказване процес, налагащ внимателно отчитане на изложените твърдения и идентифициране на защитени признаци. По подобни оплаквания Петчленен разширен заседателен състав е установил дискриминация под формата на тормоз на работното място на основата на защитени от ЗЗДискр. признаци, като в голяма част от производствата водещ е признакът „лично положение“ в комбинация с други защитени признаци.



Немалък дял от преписките през годината касаят оплаквания, свързани с разбиранята на жалбоподателя за дискриминация, но от друга страна, не всяко закононарушение може да бъде квалифицирано като дискриминация и нарушение на ЗЗДискр. По тази причина, възприятието за несправедливост, разбирано от заявителя в производство пред КЗД, се свежда и до нарушение и дискриминация, като в тези случаи не се установява нарушение на забраната за дискриминация.

След обстоен анализ на разгледаните оплаквания за множествена дискриминация в рамките на 2018 г. е налице установена дискриминация по признак „лично положение“ в комбинация с посочените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци. Извод за тази тенденция може да бъде направен предвид обстоятелството, че в закона не се съдържа легална дефиниция на признака „лично положение“, а същият може да бъде изведен имплицитно, с оглед спецификата на всеки един казус, разгледан от Петчленен разширен заседателен състав. Наред с това, значително е нараснал броят на оплакванията – защита при упражняване правото на труд, които са разпределени на Петчленните разширени заседателни състави, сравнено с предходни години.

Предвид изведените от Петчленните разширени заседателни състави за множествена дискриминация изводи във връзка с постановените през отчетната година решения, представяме кратки примери за установените през 2018 г. нарушения на забраната за дискриминация.

В рамките на 2018 г. Петчленен разширен заседателен състав е сезиран с множество оплаквания за неравно третиране и тормоз на работното място в сектор „образование“ от учители и директори на училища във връзка с едностранното прекратяване на трудовите им договори. Интересното е, че именно по заявленията от жалбоподателите признаци „лично положение“ и „възраст“ са множеството оплаквания.

Пример за установена дискриминация по два от признаците и отхвърляне на претенцията по един от тях е решение №61/08.02.2018 г. по преписка №56/2016 г. (виж решението в приложението). Производството по преписката е образувано по жалба и допълнение, подадени от Н. П. Н. от гр. С. срещу Н. Т. Н. - директор на СУЧЕМ „И. В.“, гр. С. с изложени оплаквания за дискриминация по признаци „образование“, „убеждение“ и „увреждане“. Част от оплакванията, визириани в жалбата са, че жалбоподателката целенасочено е била обиждана в учителската стая пред колегите, по коридорите пред ученици, в часовете по време на провеждане на музикална педагогическа практика пред студенти от СУ. Счита се за дискриминирана и като специалист за това, че ѝ е намален нормативът чрез

подписване на допълнително трудово споразумение - „редуцирана заплата“. След съвкупен анализ на доказателствата съставът е приел, че спрямо Н. П. Н. е упражнена дискриминация по защитен признак „образование“. По преписката липсват данни, от които да се направи извод, че действията, съответно бездействията на ответната страна, съставляват нарушение на чл. 4 ал. 1 от ЗЗДискр по признак „убеждение“. Анализът на писмените и гласните доказателства по преписката е дал основание на Петчленен разширен заседателен състав да установи, че в конкретния случай съществуват данни за квалифициране действията на ответната страна като „тормоз“ при упражняване правото на труд по признак „увреждане“, дефинирани в ЗЗДискр. Доказано е, че Н. П. Н. има увреждане, изразяващо се в 44% трудова неработоспособност. Придвижва се трудно, вследствие трудовата злополука, носи си уредите, а кабинетът ѝ е на третия етаж. Съставът обстойно е обсъдил обстоятелството, че работодателят е бил запознат със заболяването ѝ, но независимо от този факт, не е предприел действия съобразно предписанията за увреждането ѝ. Съставът е отчел, че твърдението на ответните страни не се доказва, тъй като всички установени в производството факти дават основание на решаващия състав да квалифицира всички действия на работодателя и ответна страна в производство като нарушение на чл. 16 от ЗЗДискр. и извършено спрямо жалбоподателката, както и тормоз по смисъла на §1 т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“. За постигане целите на ЗЗДискр. - ефективна защита от дискриминация и равенство пред закона, в третирането и възможностите, след като е било установено, че СУЧЕМ, представлявано от директора в качеството на ответна страна, е допуснало дискриминация по признаци „образование“, и „увреждане“, както и че с решението не е осъществена дискриминация, на основата на признак „убеждения“, а също и, че ответната страна е допуснала пряка дискриминация на основа на признаците „образование“ и „увреждане“. На основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. съставът е дал ПРЕПОРЪКА на работодателя да се въздържа и да не допуска занапред нарушения на разпоредбите на ЗЗДискр. относно намалената работоспособност на служителите с оглед осигуряване на подходящи мерки за адаптиране на работното място на лицата с увреждания, както и стриктно спазване на нормативната база при разпределението на преподавателската работа на педагогически кадри. За така установената дискриминация на директора на СУЧЕМ „И. В.“, гр. С., в качеството на ответна страна, е наложена глоба в размер на 250 лева.

С решение №126/20.03.2018 г. (виж решението в приложението), постановено по преписка №328/2016 г., образувана по жалба за оплакване за дискриминация по признаци „възраст“, „лично положение“ и „политическа принадлежност“. Оплакването за дискриминация касае прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателя (ранно пенсиониране), като е наложено административно наказание глоба за установената пряка дискриминация по признаци „възраст“ и „лично положение“. В случая, Петчленен разширен заседателен състав е установил нарушение на забраната за дискриминация по повече от един признак, но не на всички заявени от жалбоподателя. За установеното нарушение съставът е наложил на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на ответната страна Ю. С. Ю. - директор на ОУ „Св. св. Кирил и Методий“ с. С., глоба в размер на 250 лева лева за извършване на пряка дискриминация по признаци „възраст“ и „лично положение“.

По сходен казус, обсъден детайлно в решение №132/21.03.2018 г. по преписка №240/2016 г. (виж решението в приложението) Петчленен разширен заседателен състав е установил пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признаците „възраст“ и „лично положение“ по отношение на Г. Ц. П., за което, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., на бившия директор на ПТГ „Н. Й. В.“ в гр. В., С. С., е наложено административно наказание глоба. За да обоснове извод за дискриминация по посочените в жалбата признаци, е прието, че получаването на намалена срочна пенсия за ранно пенсиониране от жалбоподателката в този период е в пряка връзка с избраната от работодателя по-ранна възраст за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение с нея и пряко засяга законните и имуществените интереси до навършване на 60 г. и 10 месеца, тъй като я лишава от доход по трудово правоотношение за разлика от посочените за сравнение учители. С решение №134/22.03.2018 г., постановено по преписка №343/2016 г., (виж решението в приложението) Петчленен разширен заседателен състав се е произнесъл по повдигнатия спор, касаещ прекратяване на трудовото правоотношение на директор на училище. Разглежданите по преписката оплаквания и тези, визирани в решение №132/21.03.2018 г. са сходни. В случая са сходни и заявените признаци във връзка с упражняване правото на труд по признаци „лично положение“, „възраст“ и „политическа принадлежност“, но посочените ответни страни са различни. С оглед събраните доказателства по преписката и изявлението на ответната страна, че не е извършвал подбор по чл. 21 от ЗЗДискр., в мотивите на решението е отразено, че упражняването на подбора е насочено към определена от законодателя цел - да бъде в интерес на производството или службата и към конкретно посочени резултати, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. При постановяване на решението съставът е изложил аргументи, че осигуряването на равен достъп до заетост е основополагащо за прилагане принципа на равно третиране в областта на професиите и заетостта. Съгласно съображение (13) от Директивата, в решението си от 17 май 1990 г. по дело C-262/88 (Barber срещу Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990г., ECR -1889) CEO, сега CEC, признава, че всички форми на професионални пенсии съставляват елемент от заплащането по смисъла на чл. 141 от Договора ЕО.

Съставът, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., е приел за установено, че ответната страна - началник РУО – К., не е изпълнил законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл. 21 от ЗЗДискр., да приложи еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с чл. 68в от КСО спрямо жалбоподателя, с което е нарушил забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „възраст“ и признак „лично положение“. На основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. съставът е дал ПРЕПОРЪКА на Началник на РУО – К., при изпълнение на служебните си задължения стриктно да съблюдава разпоредбите на Закона за защита от дискриминация. Със същото решение е дадена ПРЕПОРЪКА на Министъра на образованието и науката, с превантивна цел и недопускане на дискриминация, да предприеме съответни мерки, с които да се гарантира, че прилагането на разпоредбите на ЗЗДискр. ще бъдат спазвани и прилагани във всички Регионални управления на образованието на МОН във връзка с прекратяването на трудовите правоотношения на служителите от системата на образованието.

В рамките на отчетната година при оплакванията не само в Петчленните разширени заседателни състави, но и в тричленните специализирани по съответни признаци, се наблюдава тенденция за нарушени права в трудовата сфера, които касаят атестирането на държавните служители. Независимо че на пръв поглед подобно оплакване очертава производство по трудов спор, за целите на ЗЗДискр. е достатъчно да са налице ясни доводи за неравноправно третиране - дискриминация по признаците, регламентирани в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., за да е налице годно основание за разглеждане на спора по същество.



С Решение №169/23.04.2018 г. по преписка №368/2016 г. (виж решението в приложението) Петчленен разширен заседателен състав е установил дискриминация по признаци „възраст“ и „образование“. Ответната страна - И. Р. И. - директор на ОУ „Х.Б.“, с. И., гр. Б., с отправеното съгласно Заповед №1728-649/01.09.2016 г. предизвестие от 01.09.2016 г. за прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателката П. А. Г. - начален учител, е поставил същата в положение на неравно третиране спрямо други лица в сравнимо сходно положение, изпълняващи длъжността „начален учител“, което представлява нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от същия закон по признак „възраст“. За установеното нарушение съставът е наложил, на основание чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр., на И. Р. И. - директор на ОУ „Х.Б.“, с. И. глоба в размер на 250 лева. В мотивите на решението съставът е посочил, че съгласно разпоредбата на чл. 21 от ЗЗДискр. „Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т.т. 2-5, 10 и 11 и чл. 329 от КТ или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1. т.т. 2, 3 и 5 от Закона за държавния служител, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.“

Пример за това е решение №167/19.04.2018 г. (виж решението в приложението), постановено по преписка №110/2017 г. с оплаквания за дискриминация по признаци „възраст“, „увреждане“ и „образование“, с което е установена дискриминация под формата на тормоз по чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“ чрез поставянето на възможно най-ниската оценка „неприемливо изпълнение“ на Г. К. К. при атестирането на държавния служител за периода 01.01.2015 г. до 31.12.2015 г., с което е нарушил забраната по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Това, което е показателно е, че независимо от множеството заявени признаци Петчленният разширен заседателен състав е установил дискриминация под формата на тормоз само по признак „лично положение“ и на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на нарушителите са наложени

АДМИНИСТРАТИВНИ НАКАЗАНИЯ – глоби на началника на отдел РЛ – В. Т. към главна дирекция ЛАД в ИАОС; К. Г. и на главния директор на ГД ЛАД; Т. И. П. в размер на по 250 лева.

Едно деяние следва да се квалифицира като дискриминационно, когато лицето, което твърди, че е жертва, докаже *prima facie* дискриминация, а лицето, за което се твърди, че дискриминира, не успее да опровергае извода за неравното третиране. Доказването на *prima facie* дискриминация изисква на първо място да се установи фактът на неравно третиране по защитен признак спрямо сравняваните лица, и второ – да се докажат факти, от които може да се направи обосновано предположение за възможно осъществяване на неравно третиране поради защитения признак, т.е. за причинна връзка между спорното третиране и защитения признак. Необходимо е освен това да има лице – основа за сравнение, поставено в по-благоприятни условия от жалбоподателя на основата на признаците по ал. 1 на чл. 4 от ЗЗДискр. или чрез привидно неутрална разпореда, критерий или практика.

В тази връзка пример за установена дискриминация спрямо десет лица, потърсили защита от дискриминация във връзка с прекратяване на трудовите им правоотношения по признаци „лично положение“ и „обществено положение“, е решение №134/22.03.2018 г., постановено по обединена преписка №343/2016 г. (*виж решението в приложението*). Жалбоподателите, като бивши служители на юридическо лице, упражняващо банкова дейност, след структурни промени с договор за прехвърляне на търговско предприятие на „А. Б.“ АД Г. В инициативните документи се посочва, че е подписан договор за прехвърляне на търговско предприятие на „А. Б.“ АД Г., а именно собствения на банката клон на чуждестранно лице „А. Б. Б.“ АД, като с този договор „Ю. Б.“ АД е придобило търговската дейност на „А. Б. Б.“ АД КЧЛ. Жалбоподателите, като служители на „А. Б. Б.“ АД са подписали анекси към трудовите си договори, с които се уточнявало, че структурно преминават към „Ю. Б.“ АД. Почти веднага след това са прекратени трудовите им правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ – закриване на част от предприятието. Считат, че това не отговаря на действителността, доколкото те са служители на „Ю. Б.“ АД, а това дружество не е закривано никога. Твърдят, че липсва подбор измежду служителите по реда на чл. 329 от КТ. Считат, че дискриминационното отношение се дължи на обстоятелството, че са били служители на погълнатата банка. Отделно от това, намират за неравно третиране и факта, че на други служители при прекратяване на трудовото правоотношение им е било предложено освобождаване по чл. 331 от КТ, т.е. с обезщетение или пък им е била предложена работа в други финансови центрове.

За пълното изясняване на обстоятелствата по преписката и поради големия обем от информация, свързана с това, че производството е по отношение на множество жалбоподатели, които са работили в различни части на страната, се е наложило провеждането на три открити заседания. Съставът е приел за категорично, че в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. и разпределената в него доказателствена тежест ответната страна не е ангажирала никакви доказателства, които да опровергават твърденията за различното третиране на жалбоподателите в сравнение с тези, на които е било предложено прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 331 от КТ, а не на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ. Преценил е, че неравното третиране е извършено по два от защитените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признака – „лично положение“ и „обществено положение“.

Предвид факта, че жалбоподателите са били лишени от възможността да работят и да получават основни трудови доходи (с това, че не им е предложена работа в дружеството) или прекратяване на трудовото им правоотношение по чл. 331 от КТ (при което да получат обезщетение), както и че няма данни за смекчаващи отговорността обстоятелства, съставът наложил на „Ю. Б.“ АД имуществена санкция в среден размер, установен в нормата на чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. - 1000 лева за всяко от десетте извършени нарушения, което е и по-особеното в случая.

Висок процент от оплакванията през отчетния период, свързани с упражняване правото на труд, касаят прилагане на принципа „равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд“. Това са оплаквания, свързани и с разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр., която вменява конкретно задължение за работодателя да прилага еднакви критерии при определяне на възнаграждението на работника или служителя.

В рамките на този период висок процент са оплакванията относно дисциплинарни наказания и такива за ограничаване на равните възможности за професионално обучение и израстване в длъжност или ранг. В част от разглежданите през годината казуси, свързани с оплаквания за дискриминация под формата на тормоз на работното място са установени и случаи на преследване като самостоятелна форма на нарушение разпоредби на ЗЗДискр.

В част от разглежданите през годината казуси като самостоятелна форма на нарушение на разпоредби от ЗЗДискр. са установени и случаи на преследване във връзка с оплакванията за дискриминация под формата на тормоз на работното място.

Конкретен пример за „преследване“ при упражняване правото на труд е решение №408/03.10.2018 г. по преписка №88/2017 г., където е установено нарушение на параграф 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. (*виж решението в приложението*). Отново заявен от жалбоподателите е признакът „лично положение“ и „обществено положение“ с оглед статута им на държавни служители. Жалбоподателите твърдят, че 23-ма служители на дирекция МА –В. през 2015 г. са сезирали различни институции

заради недопустимото отношение на директора - В. Е. към подчинените му служители в поверената му дирекция и неговия „неприемлив“ стил на работа, но за съжаление без резултат. В рамките на производството стана ясно, че негативното поведение на лицето, срещу което жалбоподателите правят оплаквания за дискриминация, се засилва (става въпрос за изложеното от самите тях в жалбата - засилен тормоз заради изразената им позиция в друга жалба до КЗД преди време). Твърди се, че стилът на работа на В. Е. се базира на грубия тон към служители и ръководители, отправени обиди, унижителни квалификации, повишаване на тон, заплахи за уволнение и натиск при изпълнение на преките им задължения, липса на уважение и коректност в комуникацията между него и хората, които работят в дирекцията. Петчленният разширен заседателен състав е установил, че В. Е. - директор на дирекция МА, гр. В. е извършил нарушение на 33Дискр., като е допуснал по-неблагоприятно третиране по параграф 1, т. 3 от ДР на 33Дискр. - „преследване“ на служителите от дирекция МА - В. На основание чл. 47, ал. 3 и ал. 4 от 33Дискр. е дадено задължително ПРЕДПИСАНИЕ на директора на дирекция МА в качеството му на длъжностно лице да преустанови установеното нарушение на параграф 1, т. 3 от ДР на 33Дискр. и да предприеме всички необходими мерки и извърши действия за подобряване на работната обстановка в дирекция МА, гр. В.

В решение №207/17.05.2018 г. по преписка №418/2013 г. (виж решението в приложението) е установена пряка дискриминация по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. по признак „етническа принадлежност“ и дискриминация под формата на тормоз.

Жалбоподателката е майка на четири деца в момент на тежка икономическа и демографска криза в страната. Тя посочва, че с обидното си отношение към нея работодателят ѝ В. И. многократно е накърнявал достойнството ѝ. Твърди, че е третирана различно спрямо служителите от турски произход. Счита, че спрямо нея е осъществен тормоз по смисъла на чл. 4 и чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на 33Дискр. на основание признак „етническа принадлежност“. Впоследствие жалбоподателката заявила оплаквания и по признак „семеино положение“. Съставът счел, че изложената фактическа обстановка осъществява състава на дискриминация под формата на тормоз съгласно чл. 5 от 33Дискр. Петчленен разширен заседателен състав приема за безспорно доказано, че управителят на „К.“ ЕООД, В. М. И. е извършил тормоз по смисъла на 33Дискр. спрямо Е. А. В.-Б., изразяващ се в преднамерено уведомяване на колектива на дружеството за подадената от нея жалба, целящо да ѝ се окаже въздействие чрез него (посочените от жалбоподателката нейни колеги за свидетели по преписката са се опитали да вземат отношение и да я разубедят от воденото на настоящото производство), преместването ѝ на друго работно място без основателна причина, прекратяване на професионалната ѝ кариера (същата е била на висока позиция и с дълъг стаж в дружеството) и отказ да изплати полагащото ѝ се обезщетение за неизползван отпуск. Наложена е ГЛОБА в среден размер, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от 33Дискр., в размер на 1000 лева, за да е в състояние да въздейства възпиращо както по отношение на него, така и по отношение на всички останали.



Пример за извършено и установено нарушение на чл. 14 от 33Дискр. с водещ признак „пол“ за неосигуряването на равно по размер възнаграждение с това на други служители, изпълняващи сходна длъжност, е решение №347/05.09.2018 г. по преписка 2/2017 г. (виж решението в приложението), което установява, че е извършено нарушение на задължението по чл. 14, ал. 1 от 33Дискр. Жалбоподателката посочва, че с молба до министъра на правосъдието е упражнила правото си да бъде преместена на длъжност „главен експерт“ в дирекция СРИП съгласно чл. 309, ал. 1 от КТ. Изложила е оплаквания за дискриминация във връзка с упражняване правото на труд, свързани с

нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Съставът е счел, че чрез неизпълнението на задължението за осигуряване на еднакво възнаграждение е осъществено административно нарушение по смисъла на чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. С това си поведение органът по назначаване – министърът на правосъдието, е ощетил жалбоподателката, тъй като е действал по презумпция, че по-дългият професионален стаж ще окаже влияние на извършваната от нея работа и по тази причина ѝ е определил по-високо възнаграждение от това на М. Спазането на разпоредбите на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Класификатора на длъжностите в администрацията за сметка на законовите разпоредби на чл. 68, ал. 2 от КТ и чл. 14 от ЗЗДискр. не оневинява ответната страна, както по-горе в решението вече бе обсъдено. Петчленен заседателен състав е установил, че министърът на правосъдието, в качеството му на орган по назначаване, не е изпълнил задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. с неосигуряването на равно по размер възнаграждение за длъжността „старши вътрешен одитор“ по отношение на А. К. М. в сравнение с колегата ѝ на тази длъжност, с което е извършил административно нарушение по смисъла на чл. 80 от същия закон. Отправена е ПРЕПОРЪКА на основание чл. 47, ал. 6 от ЗЗДискр. на министъра на правосъдието за в бъдеще да съблюдава стриктното спазване на антидискриминационното законодателство и по-конкретно на чл. 14 от ЗЗДискр.

С Решение №197/14.05.2018 г. по преписка №188/2014 г. (виж решението в приложението) Петчленен разширен заседателен състав е разгледал оплакване за дискриминация по признаци „семеино положение“, „лично положение“ и „обществено положение“. В инициативния документ жалбоподателката е посочила, че е „доброволна майка“, тъй като при нея е настанено шестгодишно дете. В жалбата е отразено, че между двете е изградена и съществува силна емоционална връзка. Конкретното оплакване е, че всички служители от отдела за закрила на детето били наясно, че тя има намерение да осинови това дете. Първоначално жалбоподателката била със статут на „доброволна майка“, а впоследствие вече „професионална майка“, като била подготвила всички необходими документи за осиновяване на детето, изискани от социалните. Петчленен разширен заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация, на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., е установил, че М. П. Б., началник на отдел ЗД в ДСП Д., е осъществила неравно третиране и тормоз по отношение на Г. Н. И. по признаци „лично положение“ и „семеино положение“, с което е нарушила забраната за дискриминация. Съгласно санкционната разпоредба на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., който извърши дискриминация по смисъла на този закон, се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание. На основание препращащата норма на чл. 84, ал. 3 от ЗЗДискр. наказанието следва да бъде индивидуализирано съгласно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН - съобразно тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и други смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства. С оглед на тези обстоятелства налаганите санкции за извършване на дискриминация, за да бъдат ефективни, средствата за защита на жертвата трябва да са с пропорционален, разубеждаващ и възпиращ ефект (виж по аналогия чл. 15 от Директива 2000/ 43; чл. 17 от Директива 2000/78 и чл. 18 от Директива 2006/54). В случая фактът, че извършеното нарушение е умишлено, представлява отегчаващо отговорността обстоятелство, поради което съставът е счел, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от ЗЗДискр. следва да наложи на М. П. Б., началник на отдел ЗД при ДСП Д., глоба в размер над минималния, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. - 500 лева. За установеното нарушение съставът му е дал и ПРЕДПИСАНИЕ на основание чл. 47 от ЗЗДискр. да предприеме действия за недопускане на дискриминация и да се въздържа в бъдеще от по-нататъшни такива нарушения.

Пример за връзката между признаците „възраст“ и „увреждане“ и установена дискриминация е решение №231/01.06.2018 г. (виж решението в приложението), постановено във връзка с влязло в сила Решение №4028/10.06.2015 г., постановено по адм. дело №1539/2015 г. на Административен съд, гр. С., с което преписката е върната за ново произнасяне от друг състав, като са дадени и конкретни указания, според които при новото разглеждане на преписката Комисията следва да назначи счетоводна експертиза, която да отговори на конкретните въпроси, поставени от съда. Оплакванията за дискриминация по признаците „възраст“ и „увреждане“ касаят Решение на директора на РД „Социално подпомагане“ С. и действия на директора на дирекция „Социално подпомагане“. Съставът е приел, че съгласно чл. 44, ал. 2 от ЗИХУ хората с увреждания съобразно своите потребности имат право на целеви помощи за изработване, покупка и ремонт на помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия, посочени в списъците по чл. 35, ал. 1, с изключение на медицински изделия, които се заплащат напълно или частично от Националната здравноосигурителна каса. В чл. 40, ал. 1 от ППЗИХУ е предвидено, че медицинските условия, експлоатационните срокове и необходимите медицински документи за помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия, за които лицата ползват целева помощ, са посочени в Приложение №7. Съгласно т. 5, б. „а“ от Приложение №7 по медицински индикации се отпуска целева помощ за покупка на цифров слухов апарат. Необходим документ е медицински протокол от ЛКК по УНГ болести, а експлоатационният срок е 6 години. Съгласно т. 5, б. „е“ от Приложение №7 целева помощ за покупка на програмируеми цифрови слухови апарати се отпуска на осигурени лица в трудоспособна възраст по медицински индикации. В рамките на производството е прието за установено, че неотпускането на целева помощ за закупуване на програмируем цифров слухов апарат на И. Л. К. се основава на

защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр „увреждане“. На основание чл. 65 от Закона за защита от дискриминация, Петчленен специализиран разширен заседателен състав е установил, че И. С. И. - директор на дирекция СО, гр. С, като е издал Заповед за отпускане на целева помощ за закупуване на конвенционален слухов апарат на жалбоподателя И. Л. К. е допуснал пряка дискриминация по признак „увреждане“ по отношение на него за периода от нейното издаване до нейната отмяна, с което е извършил нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. На основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация, Петчленният разширен заседателен състав е дал ПРЕПОРЪКА на Министъра на труда и социалната политика с оглед установеното в настоящото производство неравно третиране на жалбоподателя И. Л. К. във връзка с отпускането на целева помощ за закупуване на конвенционален слухов апарат да предприеме необходимите действия за промяна на понятието „трудоспособна възраст“ в т. 5, б. „е“ от Приложение №7 към Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания с оглед спазване на ЗЗДискр. Постановеното решение е изпратено за сведение на Министъра на труда и социалната политика.



Пример е и решение №398/17.05.2018 г. по преписка №126/2017 г. (виж решението в приложението), където отново е установена пряка дискриминация само по признак „лично положение“. Както и в други решения, заявените от сигналподателите оплаквания за дискриминация са по признаците „лично положение“ и „обществено положение“. Същите са посочили, че СФС на МВР е сдружение с нестопанска цел, което представлява и защитава правата и интересите на членовете си - държавни служители и лица, работещи по трудово правоотношение в МВР, свързани с трудовите и социално-икономическите им интереси. Сигналподателите заявяват, че по силата на чл. 181, ал. 2 от ЗМВР на държавните служители се осигуряват работно и униформено облекло и друго вещеве имуществено и снаряжение, а на неносещите униформа се изплаща ежегодно парична сума за облекло. Считат, че неритмичното изпълнение на вещевите заявки на униформените служители и невъзможността на последните да им бъдат предоставяни парични компенсации за неосигуряването на дрехи и снаряжения, с които компенсации те да покрият извършените от тях разходи по самостоятелно набавяне на нужните им униформи или части от тях, според сигнала ги поставя в значително по-неблагоприятно положение спрямо колегите им. Петчленен разширен заседателен състав е счел, че не може да се открие законова цел, която да оправдае наличието на неравно третиране в конкретния случай, т.е. поставянето на тази група лица в по-неблагоприятно положение не е обективно оправдано във връзка с преследването и постигането на законосъобразна цел. От получената от ответната страна информация се установява, че на една малка част от униформените служители през различните периоди от време е предоставяна част от униформеното облекло, но даването на приоритет на икономия на държавни и обществени средства не може да е аргумент за констатираното по-неблагоприятно третиране на останалата част държавни служители на МВР, които не са получили такова. Дадено е ПРЕДПИСАНИЕ на министъра на вътрешните работи да предприеме мерки по чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр., чрез които да бъде осигурен стабилен механизъм в уреждането на въпроса с предоставянето на униформено облекло на служителите на МВР.

През отчетната 2018 г. Петчленен разширен заседателен състав е установил случай, в който привидно неутрален критерий на конкретна правна норма води до непряка дискриминация. В своята практика КЗД многократно е посочвала, че равенството на гражданите пред закона е конституционен принцип, който стои в основата на гражданското общество и държавата. Този принцип е общ за цялата правна система на Република България. Равенството пред закона означава равнопоставеност на всички граждани пред закона и задължение за еднаквото им третиране от държавната власт. Дискриминация може да е налице не само в случаи на различно третиране на

лица в сходно положение, но и в случаи на еднакво третиране на лица в различно положение. В последната ситуация се говори за „непряка дискриминация“, защото се различава не третирането, а последиците от това третиране, които засягат по различен начин лица с различни характеристики.

В тази връзка и при установяване на непряка дискриминация Петчленен разширен заседателен състав е извършил детайлна преценка на фактите, установил е какво урежда действащата правна норма, кое е дължимото поведение, доколко реализираното поведение (действие или бездействие, административен акт, наредба или критерий) е съобразено с предписанията на националното, международното или общностното антидискриминационно право в конкретния случай. Пример за неблагоприятно третиране и непряка дискриминация е установеното с решение №410/05.10.2018 г. (виж решението в приложението) нарушение на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. на основата на защитени признаци „възраст“, „лично положение“ и „имуществено състояние“. На основание чл. 65, т. 4, чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. и чл. 18, ал. 1 от ЗНА, е дадена препоръка на министъра на вътрешните работи и министъра на външните работи на Република България като компетентни органи съвместно да разработят проект за изменение и допълнение на чл. 17, ал. 2 в НУРИВОВР, привеждайки я в съответствие с целта и смисъла на чл. 14, параграф 4 от Регламент (ЕО) 810/2009 г. на Европейския парламент. Препоръката е с оглед установеното нарушение на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., че разпоредбата на чл. 17, ал. 2 от Наредбата за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим въвежда форма на „непряка дискриминация“ по смисъла на чл. 4, ал. 3, основана на защитения признак „лично положение“ спрямо група български граждани, които не получават доходи и нямат възможност да представят Декларация по смисъла на чл. 50 от ЗДДФЛ по отношение възможността им да подават „покана-декларация“ за краткосрочно пребиваване на чужденец в Република България (по см. на чл. 17, ал. 2), в сравнение с българските граждани, които са получили доходи (без оглед размера на доходите) и могат да представят Декларация по смисъла на чл. 50 от ЗДДФЛ. УСТАНОВЯВА, че посредством разпоредбата на чл. 17, ал. 2 от Наредбата за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим, Министерският съвет на Р България е допуснал въвеждането на по-неблагоприятно третиране по отношение на група български граждани, представляващо „непряка дискриминация“ по смисъла на чл. 4, ал. 3, основана на защитения признак „лично положение“.

В рамките на отчетния период конкретен пример за резултат от действието на правни норми, с които се допуска еднакво третиране на различни случаи, а от там и непряка дискриминация по отношение на определени категории родители, осиновили деца, които с оглед възрастта на осиновеното дете, обвързано и с датата на съдебното решение, са поставени в различен режим при ползване на отпуск за отглеждане на дете до 5 годишна възраст, е решение №148/29.03.2018 г. (виж пълния текст на решението в приложението) на Петчленен разширен заседателен състав, постановено по обединени за разглеждане в едно производство две жалби и един сигнал - преписка №142/2016 г., с идентични оплаквания за дискриминация по защитените съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци „възраст“, „лично положение“ и „имуществено състояние“ срещу разпоредби на Кодекса на труда. В разглеждания случай е установено, че от страна на държавните органи, имащи законодателна инициатива, са предприети действия, като е внесен Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, в който са обхванати и спорните законови текстове. Съставът е отчетел също така, че на 22.03.2018 г. законопроектът е приет на второ четене от Народното събрание на Република България, като предстои неговото обнародване в Държавен вестник. В тази връзка е пояснено, че произнасянето на състава касае действащите към момента на подаване на жалбите и сигнала разпоредби на КТ и КСО в редакцията им, подробно обсъдена в решението. Съставът е установил, че чрез въведените привидно неутрални разпоредби на чл. 163 и 164 от КТ и кореспондиращите им чл. 50 и чл. 53а от КСО, действали към момента на подаване на жалбите и сигнала, се е допускало по-неблагоприятно третиране спрямо всички осиновители на деца под 2-годишна възраст и тези над 2-годишна възраст, което по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява форма на непряка дискриминация на основата на признаците „възраст“, „лично положение“ и „имуществено състояние“. Със същото решение е установено, че разпоредбата на чл. 164б от КТ, действала към момента на подаване на жалбите и сигнала, с която е определена горна възрастова граница от 5 години, не е съответствала на регламентираната в чл. 2, т.2 от ЗЗДискр. цел на Закона за защита от дискриминация.

Законодателят е квалифицирал дискриминацията като неправомерно деяние, за което следва да се носи отговорност. В тази връзка, интересен пример с установена непряка дискриминация през 2018 г., посредством приемане на конкретно правило, е Решение №320/08.08.2018 г. постановено по преписка №14/2018 г., (виж решението в приложението) с оплакване за дискриминация на основата на признаците „образование“ и „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по жалба на лице, упражняващо адвокатска професия, вписано в АК – гр. П. В изпълнение на своите законови правомощия Петчленен разширен заседателен състав е наложил на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. на Адвокатска колегия – П. принудителни административни мерки, като предписва на длъжностното лице – председателя С. Л., да предприеме действия, чрез които да бъде изравнено положението на всички служебни защитници, вписани в Националния регистър за правна помощ

и осъществяващи правна помощ към Адвокатска колегия гр. П, като е определил едномесечен срок, считано от влизане в сила на настоящото решение, в който адресатът на принудителните административни мерки да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация. В случая дискриминираното лице упражнява адвокатска професия, но по заявления от него втори признак жалбата е оставена без уважение, тъй като не е установено неговото наличие да е причина за неравното третиране, не са доказват и оплакванията за дискриминация под формата на тормоз.



Пример за установена непряка дискриминация в резултат от промяна на нормативната уредба, която директно рефлектира в правната сфера на жалбоподателите е Решение №407/2018 г. по преписка №154/2016 г. (виж решението в приложението). Съставът се произнесъл по оплакванията на двама военнослужещи (Р. Б. и М. Г.) във връзка с текстовете на разпоредбата на чл. 44 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, приета с Постановление на Министерски съвет и Заповед ОХ-468/16.12.1996 г. издадена от министъра на отбраната, на основание ПМС № 218 от 29.08.1996 г., за непряка дискриминация по признаци „възраст“, „лично положение“ и „обществено положение“. И двамата податели са били курсанти във военни училища в периода 1986-1989г., където съгласно тогава действащия Закон за всеобщата военна служба се намирали на действителна военна служба (съгласно чл. 3 от Указ 117/31.07.1971 г., обн. в ДВ бр. 63/1971 г., изм. с бр. 67/1977 г. и бр.12/1988 г.) и притежавали всички права и задължения на срочнослужещи, отбиващи редовната си военна служба, а след като успешно завършили през 1989 г. (няколко месеца след навършване на пълнолетие), започнали работа във Въоръжените сили. Периодът, в който тези лица отбивали редовната си военна служба им, се признава за осигурителен стаж (по смисъла на чл. 2, буква „Б“ от Указ 117/31.07.1971 г., а според чл. 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж- „...за осигурителен стаж от трета категория се признава времето на наборна военна служба.“ Съгласно чл. 9, ал. 7 от КСО, изменен (с ДВ бр. 15, в сила от 01.01.2014 г.), наборната служба се признава за осигурителен стаж. След детайлно проследяване на законовите изменения в периода и въз основа на събраните по преписката писмени доказателства Петчленният разширен заседателен състав на КЗД е приел, че в периода от 1958 г. до 27.02.1996 г. правната регламентация, уреждаща военната служба, е уредена с разпоредбите на Закона за всеобщата военна служба в Народна република България (отм). В чл. 9 от последния се предвиждало, че военната служба във въоръжените сили се състои от: „действителна военна служба“ (военнослужещи) и служба в запаса (запасни). В разглеждания случай претендираното неблагоприятно третиране е в резултат от действието на вътрешноправни норми, част от действащото законодателство, т.е. на привидно неутрални разпоредби. В конкретния случай доказателства, че постигането на законовата цел е с приоритет пред приложимостта на подзаконовата норма, не са приложени и не би могла да се постигне целта, посочена в чл. 7, ал. 1, т. 8 от 3ЗДискр., или която и да било друга законна цел, без да бъдат ограничени непропорционално други права и интереси на лицата, които са били наборни военнослужещи и/или са взели участие в обучение на курсанти и школници преди навършването на пълнолетие, респективно, преследваната от законодателя цел не е законово оправдана. Мярката надхвърля необходимото за постигането ѝ, като се обуславя нееднакво третиране на лицата, които са били наборни военнослужещи и/или са взели участие в обучение на курсанти и школници преди навършване на пълнолетие. Като допълнителен аргумент

Петчленен разширен заседателен състав се позовал на разбирането на Съда на Европейския съюз по делата Hütter C-88/08 и Schmitzer C-530/13 г., по въпросите: „представлява ли неотчитането на периодите на заетост и обучение, приключили преди навършване на 18-годишна възраст (пълнолетие), забранена от Директива 2000/78 ЕО на Съвета на ЕС от 27.11.2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите възрастова дискриминация? Съдът е приел, че „... критерият за възраст, на която е придобит предходният опит, се прилага без оглед на вида завършено обучение. Той изключва възможността да се вземе предвид придобитият преди навършване на 18-годишна възраст опит както на лице, което е завършило общия курс на средно образование, така и този на лице, завършило професионално обучение. Петчленен разширен заседателен състав е посочил, че действащата към периода на обучение на сигналоподателите (1987-1991 г.) нормативна уредба е признавала на курсантите всички права на сечнослужещи в армията, включително зачитането като трудов и осигурителен стаж за времето, прекарано в редовна военна служба. В мотивите е отразено, че смисълът на подобна „позитивна“ мярка е да се насърчи изборът на подрастващото поколение за реализация в сферата на отбраната и въоръжените сили, имащо пряко значение за държавния суверенитет. В тази връзка, доколкото към (1986-1991 г.) Заповед ОХ-468/16.12.1996 г. на Министъра на отбраната и нормата на чл. 44 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж все още не са били част от действащото законодателство и техните адресати, постъпили на обучение като курсанти и школьници във военни училища, не са могли да предвидят и преценят различните последици от действието им при реализиране на пенсионните им права, което е в състояние значително да повлияе при формирането на мнение относно избора им на средно училище. В тази връзка е направен извод, че при преценката си за отпускане на пенсия, органът по чл. 10, ал. 1 от НПОС следва да приложи нормативната уредба, действаща към периода на обучението на заявителя във ВУ, което в конкретния случай е разпоредбата на чл. 81 от ППЗП (в редакция ДВ бр.102 от 1967 г., до изменението с ДВ бр. 40 от 21.05.1991 г.) предвиждаща - „зачита се за трудов стаж от III категория времето, прекарано в редовна военна служба“. Въз основа на така обсъдените факти и обстоятелства, съставът е установил, че посредством Заповед ОХ-468/16.12.1996 г. на Министъра на отбраната и нормата на чл. 44 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, е въведено различно третиране между лицата, завършили сержантски средни училища от един и същи випуск, по отношение на периода от обучението им във ВУ, който им се зачита като трудов и осигурителен стаж при пенсиониране, в зависимост от рождената им дата, което представлява форма на „непряка дискриминация“ по смисъла на чл. 4, ал. 3, във връзка с ал. 1 от ЗЗДискр., на основата на признак „възраст“. Със същото решение съставът е установил, че посредством изменената с ПМС №218/1996 г. разпоредба на чл. 81 от ППЗП (отменен) и приетата с ПМС № 30/2000 г. разпоредба на чл. 44 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, Министерски съвет на Република България е допуснал въвеждането на непряка дискриминация по признак „възраст“. С оглед спецификата на обществените отношения съставът е УСТАНОВИЛ, че Управителят на Националния осигурителен институт, като прилагащ орган, не е допуснал нарушение на ЗЗДискр. На основание чл. 65, т. 4, чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. и чл. 18, ал. 1 от ЗНА, е дадена ПРЕПОРЪКА на Министъра на труда и социалната политика, като компетентен орган да разработи проект за изменение и допълнение на чл. 44 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж така, че за осигурителен стаж при пенсиониране да се признава както времето на наборна военна служба, така и периодът на обучение на курсанти и школьници във ВУ до размера на наборната служба за съответния род войски съгласно действащото законодателство, независимо кога са положени.



При преценка на нормативна уредба е необходимо решаващият състав да установи какво казва действащата правна норма, кое е дължимото поведение, доколко реализираното поведение (действие или бездействие, административен акт, наредба или критерий) е съобразено с предписанията на националното, международното или общностното антидискриминационно право в конкретния случай. Именно това е направил определеният по преписка №158/2017 г. (виж решението в приложението) разширен заседателен състав с постановеното по нея Решение № 301/19.07.2018 г. Образувано е въз основа на осем жалби, обединени в едно производство, поради идентичността на оплакванията в тях. Жалбоподателите твърдят, че като военнослужещи от CMDR COE са дискриминирани спрямо военнослужещите от NFIU и DCM-F, както и спрямо цивилните служители от CMDR COE по отношение на получаваните допълнителни възнаграждения за специфични условия на труд. В уточнение е отбелязано, че в длъжностното разписание на CMDR COE изрично е посочено, че всички длъжности могат да се заемат както от военнослужещи, така и от цивилни служители, като организационната структура и длъжностното разписание на CMDR COE се утвърждава и променя с решение на Управителния съвет на Центъра, като неразделна част от Концепцията на CMDR COE.

Определеният по преписката Петчленен състав е установил, че разпоредбите на чл. 35, ал. 1, 2 и 3 от Наредба №Н-15/27.04.2010 г. за условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на цивилните служители от Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия въвеждат различен режим при определяне на допълнително възнаграждение за цивилните служители, командирова за изпълнение на длъжности в Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия за военнослужещите и цивилните служители, изпълняващи военна служба/командирова за изпълнение на длъжности в Щабния елемент за интегриране сили на НАТО (Force Integration Unit (NFIU) като многонационално военно формирование на територията на страната и за военнослужещите, изпълняващи военна служба в Националния мобилен модул по КИС (DCM-F) като военно формирование от командната структура на НАТО на територията на страната, сравнено с военнослужещите лица, изпълняващи длъжност към Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия, нарушават принципа за равенство в третирането, което представлява непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признаци „лично положение” и „обществено положение”.

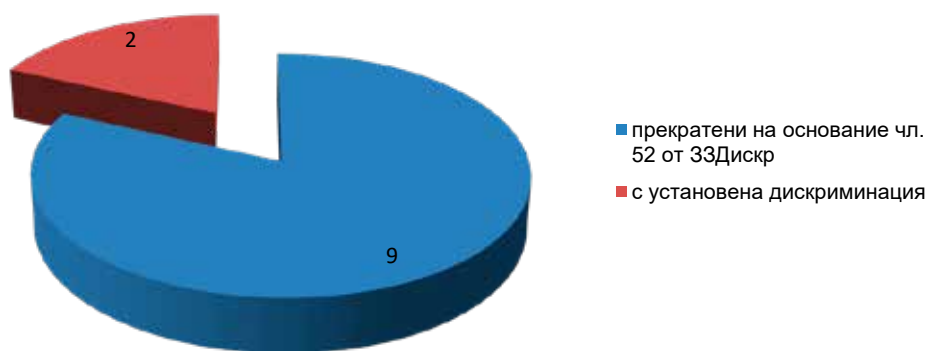
На основание чл. 65, т. 1 и т. 2 от ЗЗДискр. е установено още, че липсата на конкретна разпоредба в Наредба №Н-15/27.04.2010 г. за условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на цивилните служители от Министерство на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия, която да предвижда изплащане на допълнително месечно възнаграждение в определен размер за военнослужещите лица, изпълняващи длъжност към Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия, представлява нарушение на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признаци „лично положение” и „обществено положение”.

На основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. е дадена ПРЕПОРЪКА на министъра на отбраната да предприеме действия, с които да измени Наредба №Н-15/2010 г. за условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на цивилните служители от Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия, като приравни условията за определяне на допълнителни възнаграждения на военнослужещите лица, изпълняващи длъжност към Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия, с цел спазване принципа за равенство в третирането.

7. AD НОС ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Решения на Ad Нос заседателен състав



В съответствие с чл. 11, ал. 4 от Глава Трета „Заседателни състави“ на Правилата за производство пред КЗД, председателят на Комисията, при необходимост, може да определя заседателни състави AD НОС за индивидуален, конкретен казус, за удовлетворяване на конкретна цел или нужда, която не може да се разглежда от установените в правилата за производство пред КЗД специализирани постоянни заседателни състави. Няма ограничение кои защитени признаци да са обект на изследване в дейността на AD НОС състава.

Тенденцията до 2017 г. беше с годините да намаляват абсолютният брой и относителният дял на случаите, за които заседават AD НОС състави. Възможно обяснение е, че с натрупването на опит повече преписки се разглеждат в рамките на установените в правилата за производство пред КЗД регулярни специализирани постоянни заседателни състави. Друго обяснение е, че тъй като AD НОС заседателните състави на КЗД са ангажирани в по-особени случаи, те се произнасят годишно по по-малък брой решения.

Освен преписки по жалби и сигнали, AD НОС състав разглежда и образувани преписки след инициатива на самосезиране. Случаите на самосезиране се разглеждат от изрично сформирани AD НОС състави от трима членове на КЗД. Практиката дава възможност, поради естеството на сформиране, да се наблюдава приложението на антидискриминационното право по по-особени случаи - със засилен публичен и обществен интерес, и разкрива всеобхватността на Закона за защита от дискриминация в чл. 3, както и стремежа на Комисията за практическа реализация на целта му, установена в чл. 2 - за гарантиране на справедливост, равенство в третирането и възможностите за участие в обществения живот.

През отчетната 2018 година са образувани 249 преписки, разпределени за разглеждане от AD НОС заседателен състав, образувани по доклади за самосезиране от членове на КЗД в рамките на кампания „Достъпна България“.

През 2018 г. са постановени 2 решения, като и при двете е установена дискриминация. Прекратените преписки през годината са 9 на брой. От тях 8 поради постигнато между страните споразумение, а 1 е препратено по компетентност. Две от преписките с постигнато споразумение са прекратени с протоколно решение.

През 2018 г. Комисията разгледа и постанови решения по особено важни за обществените отношения на зачитане основните права и човешкото достойнство публични „казуси“, които разпространяват и съдържат в предмета си негативни стереотипи, насаждат предразсъдъци, биха довели до разпалване на ксенофобия, расизъм и други нарушения принципа на равенство и зачитане на човешките права. Комисията за защита от дискриминация чрез практиката си налага антидискриминационните стандарти да реализират своята социална функция, да въздействат в обществото за възприемане на различните, за уважение към многообразието и да ограничат насаждането на омраза и да преустановят нежелано поведение на основата на защитените признаци в чл. 4, ал. 1, с което се цели или води до резултат нахърняване достойнството на лицето и създаването на враждебна, принижваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

С решение № 205/17.05.2018 г. по преписка №31/2017 г. (виж решението в приложението) на Ad hoc заседателен състав на КЗД се установява дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“. Жалбоподателят подава сигнал до Комисията за защита от дискриминация, в който твърди, че в писмо, изпратено до него, кмета на района и до директора на РЗИ, ответната страна е направила твърдението, че в блокове №2, №3 и №4 на ж. к. „Д.“ 1 „живеят предимно роми, които отказват да спазват изискванията, заложиени в Наредбата за управление на отпадъците и поддържане и опазване на чистотата на територията С. община“ и че обвинението, което Г. отправила спрямо ромите в квартала, е расистко и третира живеещите в района българи, които вероятно също замърсяват междублоковото пространство, по-благоприятно само защото са българи.

Заседателният състав счел, че в случая посочването на етническата принадлежност на нарушителите и акцентирането на наименованието на цялата етническа общност при представяне на информацията представлява нежелано поведение, което е изразено словесно, основава се на признака по чл. 4 ал.1 от ЗЗДискр. – „етническа принадлежност“. Подчертаването на етническата принадлежност на евентуалните нарушители и употребата на наименованието на цялата етническа общност като нарушители има за резултат нахърняване достойнството на всяко лице от ромски произход, тъй като нарушителите не са установени, а обвинението се гради на твърдение, че замърсяването е извършено от лица от ромски произход. Представянето на информацията по този начин, в тясна връзка с етническата принадлежност на лицата, за които се твърди да са извършили нарушението и използването на наименованието на общността като негов автор, създава враждебна и обидна среда за всеки един човек, принадлежащ към ромската общност, тъй като начинът на поднасяне на новината предизвиква недоброжелателно отношение към тази етническа общност.

Съставът достигнал до извода, че използването на фразите при съобщаването на новината, съставлява дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., хипотеза първа, във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. – тормоз на основата на етническа принадлежност.

Съставът установил, че с писмо, в което се съдържа твърдението, че в блокове №2, №3 и №4 на ж. к. „Д.“ 1 „живеят предимно роми, които отказват да спазват изискванията, заложиени в Наредбата за управление на отпадъците и поддържане и опазване на чистотата на територията С. Община“ ответната страна е осъществила пряка дискриминация по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“, спрямо обитателите на посочените блокове в ж.к. „Д.“ 1, гр. С. На основание чл. 47, т. 4, във връзка с чл. 76, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация е дадено ПРЕДПИСАНИЕ на ответната страна да се въздържа от употребата на „език на омраза“. За установената по т. 1 дискриминация, на основание чл. 47, т. 3, във връзка с чл. 78, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация е наложена на ответната страна глоба в размер на 1000 лв.

И през 2018 г. често се срещат оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд включително при наличието на тормоз, което представлява самостоятелна форма на дискриминация по силата на чл. 5 от ЗЗДискр. Пример за релевантен случай е решение №29/16.01.2018 г. по преписка №40/2013 г. (виж решението в приложението).

Инициативният документ и постъпилото впоследствие допълнение са насочени срещу дружеството, представлявано от управителя М. А. Х. и срещу главния счетоводител на дружеството, с изложени оплаквания за тормоз на работното място по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от същия закон по признак „увреждане“, както и за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр.

След съвкупно и поотделно разглеждане на събраните материали по преписката и допълнително изискани документи, на основание ведомостите за авансови плащания и за работни заплати на служителите/работниците на дружеството, е установено безспорно, че на жалбоподателя има голямо забавяне в изплащането на заплати и аванси за процесните периоди. Ответната страна не отрича, че е имало забавяне на изплащаните заплати и аванси. Воден от гореизложените обстоятелства, AD HOC заседателен състав на КЗД е приел, че от представеното щатно разписание на дружеството е видно, че в него работят и служители, които не

са пряко ангажирани с обслужването на транспортни линии и поддръжка на превозните средства и които са в сравнимо сходно положение с жалбоподателката. Това са служителите, изпълняващи административни длъжности, като: главен счетоводител, личен състав, касиер, касиер инкасо и именно техният труд следва да се разглежда като равнопоставен на труда на жалбоподателката. В случая доказателствената тежест *onus probandi* съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. е в тежест на ответната страна. В настоящото производство факти за дискриминация са представени, а ответно доказване за ненарушаване на принципа на равно третиране липсва. Установено е, че в трудовите договори/допълнителни споразумения към трудовите договори също не са посочени дати за изплащане на аванс и заплата.

Воден от гореизложеното и вземайки предвид относимите законови разпоредби, на основание чл. 65, във връзка с чл. 66 и чл. 47, т. 1 и т. 4 от Закона за защита от дискриминация, АД НОС заседателен състав установява, по отношение на ответните страни, че със забавеното изплащане на трудово възнаграждение на жалбоподателката – счетоводител, за периода от м. юни 2011 г. до м. октомври 2012 г., е извършено нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“, поставяйки жалбоподателката в положение на по-неблагоприятно третиране в сравнение със служители на дружеството, изпълняващи длъжностите „главен счетоводител“, „личен състав“, „касиер“, „касиер инкасо“. Дадено е ПРЕДПИСАНИЕ на ответните страни занаяпред да не допускат нови нарушения. Наложена им е, на основание чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр., глоба в размер на 250 лева за допуснатото извършване на установената дискриминация. Определен е, на основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр., 60 дневен срок, в който адресатът на принудителните административни мерки от настоящото решение да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

8. АКТОВЕ НА КЗД СЪС ЗНАЧИМ ОБЩЕСТВЕН ИНТЕРЕС

След така представения анализ на практиката на КЗД по съответните заседателни състави следва да изведем от общото онези актове на Комисията за защита от дискриминация, които имат отзвук в общественото пространство.

➤ В обществото все повече и повече се говори за осиновяване. В този процес се срещат трудности, пред които се изправят осиновителите. С проблем е сезирана КЗД и е образувано производство за защита от дискриминация по преписка №201/2017 г. С решение №293/2018 г. (виж решението в приложението) Пети заседателен състав на КЗД е установил, че чрез разпоредбите на чл. 164б от КТ и кореспондиращия му чл. 53а от КСО се допуска по-неблагоприятно третиране спрямо всички осиновители на деца над 5-годишна възраст, което не съответства на регламентираната в чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. цел на закона и по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признака „възраст“.

На основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. е препоръчано на министъра на труда и социалната политика и на Министерския съвет на Р България, с оглед постигане на съответствие със законодателството за предотвратяване на дискриминация, да предприемат такива общи и специални мерки с оглед ангажиментите на Република България като страна по Конвенцията на ООН за правата на детето, с които да създадат условия за изравняване възможностите на осиновителите на деца над 5 години с тези на осиновителите на деца на възраст под 5 години за спазване висшите интереси на детето.

➤ В рамките на отчетния период конкретен пример за резултат от действието на правни норми, с които се допуска еднакво третиране на различни случаи, а оттам и непряка дискриминация по отношение на определени категории родители, осиновили деца, които с оглед възрастта на осиновеното дете, обвързано и с датата на съдебното решение, са поставени в различен режим при ползване на отпуск за отглеждане на дете до 5 годишна възраст е решение №148/29.03.2018 г. (виж пълния текст на решението в приложението) на Петчленен разширен заседателен състав, постановено по обединени за разглеждане в едно производство две жалби и един сигнал - преписка под №142/2016 г., с идентични оплаквания за дискриминация по защитените, съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци „възраст“, „лично положение“ и „имуществено състояние“ срещу разпоредби на Кодекса на труда. В разглеждания случай е установено, че от страна на държавните органи, имащи законодателна инициатива, са предприети действия, като е внесен Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, в който са обхванати и спорните законови текстове. Съставът е отчетел също така, че на 22.03.2018 г. законопроектът е приет на второ четене от Народното събрание на Република България, като предстои неговото обнародване в Държавен вестник. В тази връзка е пояснено, че произнасянето на състава касае действащите към момента на подаване на жалбите и сигнала разпоредби на КТ и КСО в редакцията им подробно обсъдена в решението. Съставът е установил, че чрез въведените привидно неутрални разпоредби на чл. чл. 163 и 164 от КТ и кореспондиращите им чл. 50 и чл. 53а от КСО, действали към момента на подаване на жалбите и сигнала, се е допускало по-неблагоприятно третиране спрямо всички осиновители на деца под

2-годишна възраст и тези над 2-годишна възраст, което по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява форма на непряка дискриминация на основата на признаците „възраст“, „лично положение“ и „имуществено състояние“. Със същото решение е установено, че разпоредбата на чл. 164б от КТ, действала към момента на подаване на жалбите и сигнала, с която е определена горна възрастова граница от 5 години, не е съответствала на регламентираната в чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. цел на Закона за защита от дискриминация.

➤ Хората с увреждания са една от най-уязвимите групи в обществото. Оплаквания за дискриминация във връзка с достъпа до всички транспортни услуги, свързани с обществения градски транспорт, са изложени в производството по преписка №50/2017 г., решение №80/21.02.2018 г. (виж решението в приложението). Пети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че конституираните като ответни страни в производството поддържат масов градски транспорт, който затруднява достъпа на лица с увреждания, ползващи услугите му, което с оглед чл. 5 от ЗЗДискр. се счита за дискриминация и представлява нарушение на ЗЗДискр. Установена е непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37, ал. 1 от същия закон. На основание чл. 47, ал. 1, във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. е дадено предписание на ответните страни да създадат условия за достъп на хора с увреждания до всички транспортни услуги, свързани с обществения градски транспорт; да се извърши промяна в Част I. „Задължителни информационни стикери от Католага, като в т. 2 се добави „за всички превозни средства поставяне на табела с номера на маршрута отпред в долната дясна част на предното стъкло“ в „Каталог на информационните табели, стикери и оборудване за таксуване на пътниците в превозните средства на масовия градски транспорт в С.“, утвърден от зам.-кмета на СО през февруари 2011 г.

➤ С решение №151/04.04.2018 г. (виж решението в приложението) по преписка №63/2015 г. Пети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че неизпълнението на чл. 3 от Наредбата за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“ и бездействието на СОС да осигури в пълен обем финансовите средства, необходими за предоставяне на социалната услуга „Асистент за независимо детство“ по отношение на всички деца, отговарящи на изискванията по чл. 6а от НПСУАНЖ, представляват нарушения на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. и форма на дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 2 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания спрямо децата с увреждания на територията на СО, с право на чужда помощ и които са попаднали в списъците на чакащи за получаване на съответната социална услуга, както спрямо детето на подателя на инициативния документ, така и спрямо останалите деца с увреждания на територията на СО, които са с право на чужда помощ, не използват помощни технически средства и са попаднали в списъците на чакащи за получаване на социалните услуги „Асистент за независим и активен живот“ и „Асистент за независимо детство“. Съставът е установил, че е осъществена непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. посредством въвеждането от страна на СОС в Приложение №1.12 към НПСУАНЖ на критерия, свързан с ползването на помощно техническо средство.

Съставът е дал препоръка на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. СОС да изпълни разпоредбата на чл. 3 от издадената от него Наредба за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“ и да предвиди в бюджета си финансови средства, чрез които социалната услуга „Асистент за независимо детство“ да бъде предоставяна ежегодно на всички деца, отговарящи на условията по чл. 6а от наредбата, както и на основание чл. 47, т. 6 и т. 8 от ЗЗДискр. да измени и допълни Наредбата за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“, така че да отпадне критерият, свързан с ползването на помощно техническо средство.

➤ С Решение № 144 / 28.03.2018 г., постановено по преписка № 27/2018 г. (виж решението в приложението) КЗД се е произнесла по общественозначима тема, обект и на медийна известност, въз основа на доклад за самосезиране на член на Комисията за наличие на дискриминация по признаци „лично положение“, „имуществено състояние“, „възраст“ и „увреждане“, във връзка с Наредба за единните държавни изисквания за придобиване на висше образование по специалността „Право“ и професионална квалификация „юрист“ (приета с Постановление №82/26.04.2017г. на Министерски съвет), с която в чл. 3, ал. 1 се регламентира, че от учебната 2018/2019 г. обучението по специалност „Право“ се осъществява единствено в редовна форма. В мотивите на решението са изложени аргументи, че на практика с регламентирането на обучение по специалността „Право“ единствено в редовна форма поставя ограничително условие за лицата, желаещи да изберат тази специалност. Същественото е, че до този момент за тази група лица е съществувала възможност да работят и да се обучават в задочна форма. С новата регулация за тази група лица, именно поради възрастта, същите са поставени в ситуация да избират между това да работят или да продължат да се обучават. В рамките на производството става ясно, че потенциално засягане на права има и в посока на лица, представители на уязвимите групи, а именно лица със зрителни увреждания. На основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., Петчленен разширен заседателен състав е УСТАНОВИЛ, че с нормата на чл. 3, ал. 1 от Наредбата за единните държавни изисквания за придобиване на висше образование по специалността „Право“ и професионална квалификация „юрист“, в сила от учебната 2018/2019 г., „с която се поставя ограничително условие за неопределен, но определяем кръг лица, които биха

искали да кандидатстват и да се обучават по специалност „Право“ в задочна формата на обучение, представлява форма на непряка дискриминация по признаци „лично положение“, „имуществено състояние“, „възраст“ и „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр., ПРЕДПИСАЛ Министерският съвет да преустанови нарушението на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., като предприеме всички възможни и необходими мерки за възстановяване на първоначалното положение за въвеждане и продължаване на обучението по специалност „Право“ в задочна форма на обучение, наред с редовната. На същото основание съставът ПРЕДПИСАЛ Министерът на правосъдието да предприеме необходимите действия за преустановяване нарушението на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., като изготви проект на подзаконов нормативен акт, с който се възстановява първоначалното положение, обучението по специалност „Право“ да се осъществява в задочна форма на обучение, наред с редовната. Дадено е ПРЕДПИСАНИЕ, на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр., и на Министъра на образованието - да предприеме необходимите действия за преустановяване нарушението на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., като изготви проект на подзаконов нормативен акт, с който се възстановява първоначалното положение обучението по специалност „Право“ да се осъществява в задочна форма на обучение, наред с редовната.

➤ Комисията за защита от дискриминация е сезирана с молба на група физически лица, които считат, че разпоредбите на чл. 195, чл. 195а и чл. 195б от Закона за съдебната власт имат дискриминационен характер. Тя е приела становище, с което установява, че посочените разпоредби представляват форма на дискриминация и противоречат, както на чл. 6, ал. 2 от КРБ, така и на чл. 14, във връзка с чл. 8, чл. 9 и чл. 11 от ЕКЗПЧОС.

Макар на пръв поглед да третира еднакво всички магистрати, които членуват в каквито и да било организации, разпоредбата на чл. 195а, ал. 1 от ЗСВ поставя в по-неблагоприятно положение, които членуват в организации, предвиждащи като условие за членство наличието на определени верски убеждения, в сравнение с магистратите, които членуват в организации, неизискващи като условие за членство такъв вид убеждения. Това е така, доколкото, вмениявайки задължение на магистрат, който членува в организация, предвиждаща като условие за членство наличието на определени верски убеждения, да подаде декларация по чл. 195а от ЗСВ, законодателят на практика го задължава да обяви своите верски убеждения въпреки изричната конституционна забрана за това, съдържаща се в чл. 38 от Конституцията на Република България. Такъв пример може да бъде даден с членовете на масонски ложи. Тези организации са регистрирани като сдружения по смисъла на Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Техните устави, вкл. техните цели и средствата за постигане на тези цели, са обявени и предоставени на съответните граждански съдилища. Общеизвестен факт е, че основно изискване за членство в масонска ложа е лицето да има монотеистични възгледи. Следователно декларирането на членство в такава ложа означава, че лицето обявява и своите верски убеждения. Освен че такава практика противоречи на чл. 38 от КРБ, тя накърнява и свободата на мисълта, съвестта и религията, която е гарантирана както от чл. 37 от КРБ, така и от чл. 9 от ЕКЗПЧОС. Европейския съд по правата на човека приема в своята практика, че правото на лицето да не разкрива своите верски убеждения е същностен елемент от свободата на мисълта, съвестта и религията⁴. В случаите, в които директно или индиректно дадена държава – страна по Конвенцията, е въвела задължение за обявяване на верски убеждения, Съдът е установявал наличието на нарушения на чл. 9 от международния договор. Според Европейския съд по правата на човека такива практики водят до стигматизация на лицето (вж. например пар. 99 от мотивите на ЕСПЧ към решението от 15.06.2010 г. по дело *Grzelak v. Poland*) и в крайна сметка имат дискриминационен характер. В разглеждания от Комисията за защита от дискриминация случай стигматизацията е налице не само вътре в рамките на съдебната система, но и извън нея, тъй като съгласно чл. 195а, ал. 2 от ЗСВ колегиите на Висшия съдебен съвет водят централен публичен регистър на подадените декларации по ал. 1 от същия член, като по този начин въпросните декларации, а оттам и верските убеждения на определена част от магистратите, стават достояние на цялата общественост. В този смисъл Комисията за защита от дискриминация счита, че разпоредбите на чл. 195а, ал. 1 и ал. 2 от ЗСВ представляват форми

на *prima facie* непряка дискриминация на основата на признаците „взра“ и „убеждения“ доколкото поставят в по-неблагоприятно положение магистратите, които членуват в организации, предвиждащи като условие за членство наличието на определени верски убеждения, в сравнение с магистратите, които членуват в организации, неизискващи като условие за членство такъв вид убеждения.

Комисията за защита от дискриминация е счела за необходимо, на основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр., да отправи препоръка до Министерския съвет на Република България да изготви и внесе законопроект за изменение и допълнение на Закона за съдебната власт, чрез който да бъде преодоляно съществуващото неравенство.

⁴ В този смисъл вж. решенията на ЕСПЧ по делата *Alexandridis v. Greece*, *Dimitras and Others v. Greece*, *Sinan İşık v. Turkey* и редица други

II. КАМПАНИЯ „ДОСТЪПНА БЪЛГАРИЯ“

В изпълнение на едно от правомощията си, разписани в чл. 42 (т. 12) от ЗЗДискр., в края на 2017 г., на Международния ден на хората с увреждания – 3-ти декември, КЗД постави начало на инициативата си „Достъпна България“. Кампанията бе оповестена чрез средствата за масово осведомяване и нарочна пресконференция на КЗД и се подкрепи от: председателя на Народното събрание Цвета Караянчева и президента Румен Радев, НДК, множество медии и публични личности: телевизия „БЪЛГАРИЯ ОН ЕР“, информационна агенция „ФОКУС“, информационен сайт „ОФНЮЗ“, вестник „СТРОИТЕЛ“, Ники Кънчев, Владислав Карамфилов и др. Институции и граждани, съпричастни към каузата, могат да се присъединят във всеки един момент, тъй като кампанията ще остане отворена до достигане на поставената цел – осигуряване на масова достъпна среда за хората с увреждания в България.

Два са нейни основни приоритета:

1) Да се покажат добрите примери за осигурена достъпна среда и да се търсят публични фигури, които да се присъединят към кампанията и да спомогнат за нейното популяризиране.

2) КЗД да провежда самостоятелно оценка на достъпната среда, да образува производства и налага предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки, за да се гарантира създаването и поддържането на достъпна за хората с увреждания обществена среда.

Има ясно законодателство, има очевидна воля за това, съществува и ясен обществен консенсус по този въпрос. Никой не спори, че достъпност трябва да се изгради. Спори се по методите и способите за реализиране на тази достъпност, но не и относно това дали трябва да я има, защото законът е категоричен – изграждането и поддържането на недостъпна среда е форма на дискриминация.

Същинската работа по Кампания „Достъпна България“ започна в началото на 2018 г. и се реализира с усилията на членовете и администрацията на КЗД.

През отчетната година, в рамките на кампанията, членове и служители на КЗД от дирекция „Регионални представители“ обследваха обществени сгради, бюра по труда и дирекции „Социално подпомагане“ в страната, банки, офиси на доставчици на комунални услуги, частни и редица други обекти за наличие на достъпност. В резултат на тези проверки през 2018 г. се изготвиха констативни протоколи за достъпност на над 700 обекта в столицата и страната. Направените изводи сочат съществуването на сериозен проблем с достъпната среда. Въпреки положителните примери, свързани с градска среда в много от областните центрове, общото впечатление е, че повечето частни, но и немалко държавни и общински обекти продължават да са недостъпни за хората с увреждания.



КЗД с тревога отбелязва, че въпреки голямата чуваемост на проблемите на хората с увреждания, решенията в сферата на достъпността се бавят. Недостъпността е навсякъде – и в големите областни центрове, и в по-малките населени места.

Във връзка с това КЗД обявява код „Червено“ за недостъпна среда в цялата страна. Недостъпната среда е общонационален проблем, за чието решение са необходими съвместните усилия на всички заинтересовани страни.

III. САМОСЕЗИРАНЕ НА КЗД

През отчетния период в Комисия за защита от дискриминация съгласно чл. 50 от ЗЗДискр. са образувани производства по жалби на засегнати лица, по сигнали на физически и юридически лица. Особен приоритет за КЗД са образувани производства по инициатива на комисията. Когато е налице самосезиране на КЗД, се изготвя писмен доклад от член или членове на КЗД до Председателя на Комисията. В доклада се посочват трите имена и длъжността на докладващия/ докладващите, описание на нарушението, като се прилага доказателствен материал и се мотивира предложението за образуване на производство. След гласуване на доклада членовете на КЗД с мнозинство взимат решение за образуване на производство. Членовете на КЗД, по чийто доклад е образувано производство, нямат право да участват в заседателния състав и вземането на решение по това производство.

През 2018 г. по инициатива на членовете на Комисия за защита от дискриминация са образувани 386 производства за защита от дискриминация. От тях голяма част са във връзка с реализираната от органа по равноспоставеност кампания „Достъпна България“.

В рамките на кампанията Пети специализиран постоянен заседателен състав през 2018 г. е разгледал преписки по доклади за самосезиране на членовете на КЗД във връзка с достъпна архитектурна среда на обекти, предмет на съответното производство. Образованите преписки се намират в различни фази на производството с оглед спецификите на всеки отделен казус. Към края на отчетната 2018 г., след обстоен анализ на събраните по преписките доказателства Пети СПЗС е постановил своите решения в рамките на кампанията, но предвид техния немалък брой, представяме по-долу в резюме извадки от тях.

В Решение №438/2018 г. по преписка №234/2018 г. (виж решението в приложението) съставът е установил, че главният изпълнителен директор на ответното дружество, чрез неосигуряването на достъпна архитектурна среда в обект на „Б.“ гр. Р., затруднява достъпа на лица с увреждане и намалена подвижност до публични места, което не съответства на регламентираната в чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. цел на закона и по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., представлява непряка дискриминация на основата на признак „увреждане“. На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. с цел преустановяване на нарушението по чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., поради изграждане и поддържане на недостъпна архитектурна среда в обект на „Б.“ гр. Р., както и с цел предотвратяване и отстраняване на вредните последици, е дал ПРЕПОРЪКА на главния изпълнителен директор на ответното дружество да предприеме мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда, отчитаща специфичните нужди на хората с намалена подвижност, в т.ч. на хората с увреждания, в съответствие с изискванията на „Наредба №4/01.07.2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания“, за да не се допуска предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги за хората с увреждания и нарушения на ЗЗДискр.

В друг случай Пети състав е прекратил производството пред Комисията.

Така с Решение №453/20.11.2018 г. по преписка №174/2018 г. (виж решението в приложението), като е взел предвид, че ответникът е предприел необходимите мерки и е осигурил, видно от представените доказателства и снимков материал, удовлетворяваща архитектурна среда, е решил, че на ответната страна не следва да се налага санкция. Дава ПРЕПОРЪКА и задължително предписание на Банката да поддържа в изправност закупеното съоръжение – телескопична подвижна рампа, както и да поддържа в добро състояние залепените стикери и звънец за уведомяване на входа, така че хората, нуждаещи се от съоръжението и от достъп до офиса на банката, да го получават безпрепятствено, за да ползват предоставяните услуги.

В много случаи, когато ответната страна в рамките на производството, е ангажирала конкретни и ясни доказателства, че въпросният обект е оборудван с телескопична рампа, като има монтиран и съответен звънец за сигнализация, (каквото е казусът по преписка № 215/2018 г.) Пети СПЗС с Протоколно решение №494/11.12.2018 г. е приел, че в хода на предварителното проучване ответната страна е изградила архитектурна среда, достъпна за хората с увреждания, която отговаря на законовите изисквания, което на практика не представлява нарушение разпоредбите на Закона за защита от дискриминация. В тази връзка, решаващият състав не е наложил имуществена санкция на ответната страна, тъй като в това време обектът вече е оборудван с телескопична рампа за осигуряване на достъпна архитектурна среда. Дава ЗАДЪЛЖИТЕЛНО ПРЕДПИСАНИЕ на ответната страна да поддържа в изправност изградената от нея достъпна среда за хората с увреждания, така че да бъде използвана от хората с увреждания.

С аналогично съдържание са Решение №480/04.12.2018 г., постановено по преписка №214/2018 г., Решение №451/20.11.2018 г. по преписка №226/2018 г. и Решение №495/11.12.2018 г. по преписка 220/2018 г. на ПЕТИ специализиран постоянен заседателен състав, касаещи конкретни обекти на други търговски банки в страната.

Споразумения за помирение, постигнати в рамките на Кампания „Достъпна България“

Споразумението включва взаимни отстъпки или отказ от претенции по ключови въпроси на

спора. То може да включва и обещание от ответната страна да се въздържа в бъдеще от действия, които могат да доведат до неравно третиране, както и задължение на ответника да преустанови нарушението и когато е възможно да възстанови положението преди нарушението. Споразумението се одобрява с решение от състава, ако той прецени, че принципът на равно третиране е спазен и самото споразумение не противоречи на закона и морала, и прекратява производството. Одобреното споразумение е задължително за страните и влиза в сила от датата на одобряването му, не подлежи на обжалване пред съда и КЗД упражнява контрол по спазването му. При постигане на споразумение от съществено значение е фактът, че КЗД осъществява непрекъснат контрол за неговото спазване. Одобреното от заседателния състав споразумение или частично споразумение подлежи на принудително изпълнение, като Комисията упражнява контрол за спазването му. Пример от практиката на КЗД е сключено споразумение между Софийския районен съд и министъра на правосъдието, от една страна, и няколко правозащитни организации, от друга. Оплакванията на жалбоподателите са насочени към затруднения достъп на хора с увреждания до сградите, в които се помещава Софийския районен съд. Със споразумението бяха посочени в детайли в коя сграда какви преустройства следва да се направят и срокът за изпълнението им.

За 2018 г. следва да се отбележи и немалкият брой преписки, образувани в рамките на Кампанията „Достъпна България“, по които Комисията е постигнала споразумения с ответните страни. Така по преписки с №№400/2018 г., 361/2018 г., 445/2018 г., 492/2018 г., 514/2018 г., 500/2018 г.; също и с Решение №489/10.12.2018 г. по преписка № 388/2018 г., Решение №490/10.12.2018 г. по преписка №400/2018 г. и Решение № 491/10.12.2018 г. по преписка № 424/2018 г. Пети СПЗС е одобрил постигнатите споразумения с ответните страни, които се задължават в конкретни срокове да осигурят достъпна архитектурна среда на обекта, предмет на съответното производство, чрез доставката и монтажа на съоръжение за осигуряване на достъпна среда по сключен договор. След привеждане на архитектурната среда на съответния обект в съответствие с изискванията за достъпност, ответната страна следва да покани самосезираната се страна за установяване изпълнението на поетото задължение, без това да лишава последната от възможността да следи сама за изпълнението му.

С решения №485/05.12.2018 г. по преписка №445/2018г., №488/06.12.2018 г. по преписка №492/2018 г., и №492/10.12.2018 г. по преписка №361/2018 г., разпределени на АД НОС заседателен състав, са одобрени постигнатите между страните споразумения за осигуряване и поддържане на архитектурна достъпна среда в съответствие с изискванията за достъпност.

Членовете на Комисия за защита от дискриминация са инициирали и други производства за защита от дискриминация по общественозначими теми, които са обект и на медийна известност, като представяме в резюме част от тях по долу.

Решение №144/28.03.2018 г., постановено по преписка №27/2018 г. (виж решението в приложението) – производството е образувано въз основа на Решение, взето на заседание на Комисията за защита от дискриминация по повод доклад на неин член, във връзка с Наредбата за единните държавни изисквания за придобиване на висше образование по специалността „право“ и професионална квалификация „юрист“ (приета с ПМС №82/26.04.2017 г., с която в чл. 3, ал.1 се регламентира обучението по специалност „право“ да се осъществява единствено в редовна форма. Предвид изложеното в доклада за самосезиране за наличие на дискриминация по признаци „лично положение“, „имуществено състояние“, „възраст“ и „увреждане“, преписка №27/2018 г. е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав. По съществото на спора Петчленният разширен заседателен състав е сезиран с искане за установяване на дискриминация, произтичаща от привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, породена от подзаконов нормативен акт (по арг. от чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр), а именно: чл. 3, ал. 1 от Наредбата за единните държавни изисквания за придобиване на висше образование по специалността „Право“ и професионална квалификация „юрист“, с която от учебната 2018/2019 г. обучението по специалност „право“ се осъществява единствено в редовна форма на обучение. Решаващият състав е изложил мотиви, че забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи - чл. 6 от ЗЗДискр. Наред с това, в ал. 2 от ЗЗДискр., законодателят вменява задължение при изработване на проекти на нормативни актове, както и при тяхното прилагане, държавните и обществените органи и органите на местното самоуправление да се съобразяват с целта за недопускане на пряка или непряка дискриминация на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Така приета Наредба и липсата на ясни и обективни аргументи по отношение на приетата мярка, с която образованието по специалност „право“ да се осъществява единствено в редовна форма (а не както досега в редовна и задочна форма) не дава обективна възможност на състава да се убеди, че тя е съобразена с принципа на пропорционалност. В случая не са ангажирани доказателства, че с така приетата мярка действително е намерен справедлив баланс между обществения интерес и правата на лицата с оглед правото им на образование. Признакът „лично положение“ няма еднозначно, изначално прието обективно съдържание, нито легално определение и следва във всеки конкретен случай да бъде установяван и доказван значим, обективен, същностен за личността белег, който позволява да бъде прилаган

еднакво и който отчита универсалния (материален и персонален) обхват на закона и абсолютната забрана за пряка и непряка дискриминация. Личното положение е средата, в която лицето е поставено или някаква негова същностна характеристика. Изложени са аргументи, че решението на дадено лице да упражни дадено право - правото на труд, наред с това на образование, попада в признака „лично положение“. Също така е необходимо да се уточни, че качеството „студент“ не се придобива съобразно формата на обучение, а съответно - на упражняване правото на образование, закрепено като конституционен принцип - чл. 6, ал. 2, чл. 23, ал. 1 и чл. 53 от Конституцията на Република България, което пък попада в признака „обществено положение“. По отношение защитения признак „лично положение“ по-неблагоприятното третиране на лицата, на които не е предоставена възможност да учат задочно, е резултат именно от приетата наредба. Лица, които работят, без да имат възможност да посещават семинарни занятия и лекции, изисквани за редовно обучение, са поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с положението преди приемането на новата наредба, когато такава възможност им е предоставяна и са могли да вземат отпуск за посещение на очни занятия и явяване на изпити. В този смисъл сравнението в начина на третиране, за което говори МС, за да се обоснове дискриминация, е налице – разликата произтича от различното третиране преди и след приемането на наредбата. По отношение на защитения признак „имуществено състояние“ вярно е, че наредбата не поставя имуществен ценз, но по косвен път изисква наличието на средства за покриване на разходите по образованието, които не биха могли да бъдат покрити, ако студентът не разполага с достатъчно финансови средства или не работи. В мотивите на решението са изложени аргументи, че в редица случаи лица, в рамките на трудовата си реализация, имат необходимост и вземат решение да продължат обучението си. На практика регламентирането на обучение по специалността „право“ единствено в редовна форма поставя ограничително условие за лицата, желаещи да изберат тази специалност. Съществено е, че до този момент за тази група лица е съществувала възможност да работят и да се обучават в задочна форма. С новата регулация тези лица, именно поради възрастта, са поставени в ситуация да избират между това да работят или да продължат да се обучават. В житейски план това могат да бъдат лица, завършили конкретно образование или такива, които на по-късен етап от живота си са решили да реализират правото си на образование; такива, които са създали семейство и за тях е от съществено значение да работят и паралелно с това да учат. Това дава основание на настоящия състав да приеме, че има и потенциално засягане на права, с оглед възрастта и имущественото им състояние. По отношение признака „увреждане“ стана ясно, че потенциално засягане на права има и в посока на лица, представители на уязвимите групи, а именно лица със зрителни увреждания. Безспорно, по отношение на тези лица се издават Експертни решения от ТЕЛК или НЕЛК, същите са носители на признака „увреждане“. Както стана ясно в рамките на производството, единствено възможната по сега приетата Наредба за обучение в редовна форма по специалността „право“ засяга и ограничава правата на лица с увреждания, както твърдят от национално представител на Асоциацията „БАРИС“ (с Решение на МС № 973/14.11.2016 г.). Настоящият състав счита за необходимо отново да напомни, че действащата в страната Конституция, Законът за защита от дискриминация и Законът за интеграция на хората с увреждания вменяват като задължение за публичната власт да приложи мерки, посредством които да се достигне до изравняване на възможностите на тази социална група за участие в обществения живот (чл. 51, ал. 1 и чл. 52, ал. 3 от КРБ, чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр., чл. 5, ал. 3 от ЗИХУ). Както посочените правни норми от националното законодателство, така и редица норми на международното публично право (чл. 25 от Конвенцията за правата на хората с увреждания, ратифицирана със закон, приет от XXXXI Народно събрание, чл. 12, т. 2, във връзка с чл. 2, т. 2 от Международния пакт за икономически, социални и културни права и др.) не само насърчават, но и задължават органите на държавно управление да приложат позитивни мерки спрямо групите в неравностойно положение. Смисълът на тези мерки е да се постигне равенство в обществото за всички социални групи, включително и без наличието на дискриминация спрямо хората с увреждания, доколкото основополагащ принцип и за трите власти е да не третират неравното като равно и обратното, освен ако няма обективно оправдание за това. Това различно отношение към групите в неравностойно положение следва да се изразява в предприемането на позитивни мерки от страна на органите на държавно управление с цел изравняване на възможностите на тези социални групи за участие в обществения живот. Неслучайно в чл. 7, ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр. е записано, че не представляват дискриминация спрямо останалите членове на обществото специалните мерки в полза на лица или групи лица в неравностойно положение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 с цел изравняване на възможностите им, доколкото и докато тези мерки са необходими. Именно поради горното разбиране, съответстващо и на целта на ЗЗДискр., описана в чл. 2 на нормативния акт, българският законодател е въвел като част от обективното право и нормите на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. С тези норми е установено задължение за органите на държавната власт да предприемат гореописаните позитивни мерки. Неизменна част от тези мерки се явява осигуряването на възможност хората с увреждане да реализират правото си на обучение и да изберат формата на обучение. Съобразно вторичното право на ЕС, а именно чл. 2, §.2, б. „б“ от Директива 2000/78 „проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха

поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако тази разпоредба, критерий или практика, е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими". Следователно както общностният, така и националният законодател възприемат дискриминацията като родово понятие, което включва в себе си видовете понятия за пряка и непряка дискриминация. В постановеното решение съставът се позовава на чл. 1 §. 6 от Конвенцията за борба срещу дискриминацията в областта на образованието и е дадено разяснение на понятието „дискриминация“, което обхваща всяко различие, изключение, ограничение или предпочитане по признак на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически или други убеждения, национален или социален произход, икономическо положение или рождение, което има за цел или резултат да унищожи или да наруши равенството в третирането в областта на образованието или по-специално ограничаване на образованието за кое и да е лице или група лица до по-ниско равнище.

На основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр. Петчленен разширен заседателен състав счита, че с нормата на чл. 3, ал. 1 от Наредбата за единните държавни изисквания за придобиване на висше образование по специалността „право“ и професионална квалификация „юрист“, в сила от учебната 2018/2019 г., „с която се поставя ограничително условие за неопределен, но определяем кръг лица, които биха искали да кандидатстват и да се обучават по специалност „право“, в задочна формата на обучение, представлява форма на непряка дискриминация по признаци „лично положение“, „имуществено състояние“, „възраст“ и „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр., ПРЕДПИСВА Министерският съвет да преустанови нарушението на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., като предприеме всички възможни и необходими мерки за възстановяване на първоначалното положение за въвеждане и продължаване на обучението по специалност „право“ в задочна форма на обучение, наред с редовната. На същото основание съставът ПРЕДПИСВА министърът на правосъдието да предприеме необходимите действия за преустановяване нарушението на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., като изготви проект на подзаконов нормативен акт, с който се възстановява първоначалното положение и на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. министърът на образованието да предприеме необходимите действия за преустановяване нарушението на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., като изготви проект на подзаконов нормативен акт, с който се възстановява първоначалното положение, обучението по специалност „право“ да се осъществява в задочна форма на обучение, наред с редовната. Съставът ОПРЕДЕЛЯ едномесечен срок за предприемане на действия за отстраняване на установеното нарушение, за което на основание чл. 67, ал. 1 ЗЗДискр., Комисията следва да бъде уведомена писмено.

Постановеното Решение №185/08.05.2018 г. е във връзка с образувано производство по преписка №25/2018 г., въз основа на доклад за самосезиране от зам.-председателя на КЗД.

Повод за доклада са излъчените на 22.01.2018 г. в информационната емисия на телевизия „XXX“ и на 23.01.2018г. в предаването „XXX“ на същата телевизия видеоматериали, които засягат дейността на Центъра за настаняване от семеен тип за деца и младежи с увреждания „Х“ в Община Г. На клиповете, заснети в сградата на Центъра, се вижда как учителки удрят деца с увреждания и изричат следните реплики: „Тия ръце ще ги счупя! Маймуна гадна! Засрами се най-после, бе, ако имаш нещо в главата! [не се разбира] проклета, ще те смажа!“ и „Недей ме пипа! Не ща да ме пипаш, че ме е гнус от тебе! Направо ме е гнус от тебе! Егати гнусотията!“ Някои от интервюираните лица посочили, че това не били единствените случаи, в които настанените в Центъра деца и младежи били обект на подобно отношение.

В хода на производството съставът установил, че ЦНСТДМУ „Х“ съществува от 2014 г. като проект, но от м. април 2015 г. е държавно делегирана дейност с доставчик Община Г. До м. март 2017 г. работодател на ръководителя на Центъра е бил кметът на Община Г., а от м. април 2017 г. работодател на персонала на Центъра е ръководителят му.

Въз основа на събраните писмени и гласни доказателства съставът установил, че ответните страни Д. А. К.-Д. - медицинска сестра в ЦНСТДМУ „Х“ в процесния период и Т. Г. Д. - детегледачка в ЦНСТДМУ „Х.“ в процесния период, не отричат заснетото от Й. М. - социален работник в същия Център до м. ноември 2017 г. Установено е, че действително в ЦНСТДМУ „Х“ имало проблемни ситуации с момичето от клипа В., но съставът отхвърлил вербалното и физическото насилие, оказано върху нея като метод на възпитание. В хода на производството не са наведени факти, от които съставът да установи, че други служители умишлено са създавали определени ситуации, за да предизвикат подобни действия от ответниците. Дори да бъде направено предположението, че действията на Д. А. К.-Д. и Т. Г. Д. са предизвикани от трети лица, видно от видеоматериалите, е налице упражнено насилие именно от тях върху някои от потребителите на социалната услуга.

Съгласно §1, т. 1 от ДР на Закона за закрила на детето „насилие“ над дете е всеки акт на физическо, психическо или сексуално насилие, пренебрегване, търговска или друга експлоатация, водеща до действителна или вероятна вреда върху здравето, живота, развитието или достойнството на детето, което може да се осъществява в семейна, училищна и социална среда. Съгласно §1, т. 2 и т. 3 от ДР на ЗЗДетето. „Физическо насилие“ е причиняване на телесна повреда, включително

причиняване на болка или страдание без разстройство на здравето. „Психическо насилие“ са всички действия, които могат да имат вредно въздействие върху психичното здраве и развитие на детето, като подценяване, подигравателно отношение, заплаха, дискриминация, отхвърляне или други форми на отрицателно отношение, както и неспособността на родителя, настойника и попечителя или на лицето, което полага грижи за детето, да осигури подходяща подкрепяща среда. Решаващият състав установил, че е нарушена разпоредбата на чл. 11, ал. 2 от ЗЗДетето, която гласи, че всяко дете има право на закрила срещу нарушаващите неговото достойнство методи на възпитание, физическо, психическо или друго насилие и форми на въздействие, противоречащи на неговите интереси.

Съставът е установил нарушение на забраната за дискриминация, визирана в разпоредбата на чл.4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, в която е забранена всяка пряка или непряка дискриминация, основана на някой от защитените съгласно ЗЗДискр., сред които е и признак „увреждане“. В случая решаващият състав от установените безспорни факти е приел, че ответните страни Д. А. К.-Д. - медицинска сестра в ЦНСТДМУ „Х“ в процесния период и Т. Г. Д. - детегледачка в същия център, в процесния период са извършили дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация по признак „увреждане“ по отношение на потребител, настанен в Центъра.

Закрилата на децата и гарантирането на техните права са заложени не само в националните нормативни актове, но и в Националната програма за превенция на насилието и злоупотребата с деца (2017 – 2020 г), разработена в съответствие с Конвенцията на ООН за правата на децата - Общ коментар №13 (2011) Правото на детето на свобода от всички форми на насилие, Общ коментар №8 (2006) Право на детето на закрила от телесно наказание и други жестоки или унижителни форми на наказание (чл. 19; чл. 28, §2 и чл. 37), Общ коментар №14 (2013) Най-добрият интерес на детето – първостепенно съображение, Насоките за алтернативни грижи за деца, Конвенция на Съвета на Европа за закрила на децата срещу сексуална експлоатация и сексуално насилие. Стратегия на Съвета на Европа за правата на детето (2016-2021).

Закрилата на лицата с физически и психически увреждания е заложена и в чл. 51, ал. 3 от Конституцията на Република България. Тези лица се намират под особена закрила както на държавата, така и на обществото. При работата с лица с увреждания и по-специално с деца, от особено значение е лицата, работещи с тях, да се съобразяват със специфичната уязвимост на всяко дете. Необходимо е обезпечаването на безопасна и здравословна среда, която да стимулира социалното, емоционално и физическо развитие на детето. Право на всяко дете е да бъде защитено от нарушаващите неговото достойнство методи на възпитание, физическо и/или психическо насилие. В хода на проучването ответниците Д. А. К.-Д. и Т. Г. Д. не отрекоха действията си във видеоматериалите. Съставът счел, че действията на двете бивши служителки на ЦНСТДМУ „Х“ са осъществили нарушение и на чл.19 от Етичния кодекс на работещите с деца, съгласно който служители не трябва да участват в практики, които не зачитат достойнството на детето или са опасни и вредни за физическото и емоционалното му здраве и развитие.

Свидетелят по преписката и автор на видеоматериалите Й. М. - социален работник в ЦНСТДМУ „Х“ за процесния период, като пряко подчинена на ръководителя на Центъра, е спазвала законовия ред, като е уведомила М. Г. Л., в качеството ѝ на ръководител на ЦНСТДМУ „Х“ и неин пряк ръководител за случаите, на които е била свидетел. За първия клип не се спори, че е заснет през м. декември 2016 г. от Й. М., на който детегледачката Т. Г. Д. се обръща към един от потребителите на услугата с думите: „ Недей ме пипа! Не ща да ме пипаш, че ме е гнус от тебе! Направо ме е гнус от тебе! Егати гнусотията!“. Твърденията на ръководителя на Центъра М. Г. Л. и социалния работник Й. М., че със случая устно е запозната Д. В. - директор на дирекция ОСД при Община Г., не са подкрепени от необходимите доказателства, поради което съставът приел това твърдение за недоказано. Социалният работник Й. М. сочи, че само първият клип е бил показан на директора на дирекция ОСД в Община Г., поради което съставът е приел като безспорен факт, че ръководителят на Центъра М. Г. Л. е затаила останалите случаи на физическо и вербално насилие по отношение на потребителите и не е информирала прекия си ръководител. По отношение на втория клип, заснет през м. септември 2017 г., на който ясно се вижда не само вербално, но и физическо насилие от страна на медицинската сестра Д. А. К.-Д. върху друг от потребителите на услугата и за който М. Г. Л. не отрича, че е знаела, същата не е предприела действия по информиране на прекия си ръководител и органите по закрила на детето с цел преустановяване на насилието. С непредприемане мерки от своя страна ръководителят на Центъра е нарушила разпоредбата на чл. 23 от Етичния кодекс на работещите с деца, съгласно който, когато друго лице изкаже подозрения за малтретиране на дете, е необходимо да му се окаже пълно съдействие за предприемане на подходящи действия за закрила на детето. Съставът установил, че е нарушен и чл. 24 от Етичния кодекс на работещите с деца, в който е упоменато, че когато на работещ с деца станат известни действия или ситуации, които заплахват здравето и сигурността на детето, той има моралната и законова отговорност да информира органите по закрила на детето. Съставът установил също, че М. Г. Л. е нарушила и разпоредбите на чл. 7, ал. 1 и ал. 2 от Закона за закрила на детето, съгласно които лице, на което

стане известно, че дете се нуждае от закрила, е длъжно незабавно да уведоми Дирекция „Социално подпомагане“, Държавна агенция за закрила на детето или Министерство на вътрешните работи. Същото задължение има и всяко лице, на което това е станало известно във връзка с упражняваната от него професия или дейност, дори и ако то е обвързано с професионална тайна. Позовавайки се на чл. 7, ал. 1 от Закона за закрила на детето, съставът е отбелязал, че дори М. Г. Л. да е уведомила директора на Дирекция ОСД при Община Г., ответницата в качеството ѝ на ръководител на Центъра в процесния период е трябвало непосредствено след запознаване с видеоматериалите да уведоми и компетентните органи - ДАЗД и МВР. По отношение на ответната страна, в качеството ѝ на бивш ръководител на ЦНСТДМУ „Х“ и ръководител на персонала, работещ в Центъра, съставът счита, че с бездействията си същата е осъществила дискриминация.

С оглед гореизложеното, Пети специализиран постоянен заседателен състав с постановеното решение е установил, че с действията си, ответните страни Д. А. К.-Д. - медицинска сестра в ЦНСТДМУ „Х“ в процесния период и Т. Г. Д. - детегледачка в ЦНСТДМУ „Х“ в процесния период, са осъществили дискриминация чрез „тормоз“ по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ по отношение на потребител, настанен в Центъра. За установеното нарушение на ЗЗДискр. е наложено, на основание чл. 80, ал. 3 от ЗЗДискр., административно наказание глоба в размер на 250 лева на всяка от горепосочените страни. Установено е също, че с бездействията си, ответната страна М. Г. Л. - ръководител на ЦНСТДМУ „Х“ в процесния период, е осъществила дискриминация по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ по отношение на потребители, настанени в Центъра, за което нарушение на ЗЗДискр. съставът ѝ е наложил административно наказание глоба в размер на 250 лева.

Въпреки че през 2018 г. Комисия за защита от дискриминация не е постановила краен административен акт по производства за защита от дискриминация във връзка с доклади за самосезиране, следва да се обърне особено внимание на три казуса, по които предстои да се произнесе съответният заседателен състав, както следва:

- Предмет на производството по преписка №622 за 2018 г. е репортаж отразен в информационния портал „Хасково нет“ (<http://www.haskovo.net/news/456903/nyama-pari-za-voda-v-maslinovo-zashchotonyama-izplnitel-a-ne-izbirat-firma-zashchotonyama-pari>), с който обществеността се информира за съществуващ от десетилетие проблем с ограничени достъп до вода за удовлетворяване на основни битови нужди на жителите в с. М., община Х. На сайта на информационния портал „Хасково нет“ е отразено, че с. М. било единственото място в общината, където никога не е имало водопровод. Репортажът отразява, че дейност по изграждането на водопровод била стартирана още през 2007 - 2008 г., като тръби били поставени от водоизточници до хранилище в горната част на селото и друг водопровод през цялото село, но отклоненията към улиците и къщите на хората останали недовършени. В края на 2017 г. общината обявила обществена поръчка за избор на изпълнител, който да довърши водопровода. „Прогнозната стойност на поръчката е 1 милион 163 хиляди лева.“ Явили се 15 фирми, но и досега ценовите оферти не са отворени и няма посочен победител в процедурата. По данни на експерти, до които се допитала медията, в документацията на обществената поръчка било записано, че договорът с избрания изпълнител е под условие – влиза в сила при осигуряване на финансирането, което трябва да е от Министерство на регионалното развитие и благоустройството. Репортажът отразява, че от пресцентъра на администрацията на общ. Хасково обяснили, че ценовите оферти не били отворени, защото след отварянето им започва да тече срок за сключване на договор, който няма как да бъде сключен, когато няма осигурени пари. От МРРБ били категорични, че „такава сума в рамките на тази календарна година няма как да бъде осигурена.“

За изясняване на обстоятелствата, изложени в сигнала за самосезиране, е изисквана подробна информация и доказателства от кмета на община Х. и министъра на регионалното развитие и благоустройството относно липсата на питейна вода и вода за битови нужди в с. М., общ. Х.

- Производството по преписка №293/2018 г. е образувано по доклад за самосезиране, в който са изнесени данни за осъществен вербален и физически тормоз спрямо деца, лишени от родителски грижи в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б.

Посочено е, че на 12.02.2018 г. в предаването „Господари на ефира“ по Нова телевизия са били излъчени кадри на физическо посегателство, вербален тормоз и обиди от страна на г-жа Л. П., възпитател (и временно изпълняващ длъжността директор към релевантния момент) в Център за настаняване от семеен тип в с. Б., обл. В., който е предназначен за деца, лишени от родителски грижи. Сочи, че в репортажа се вижда как „възпитателя“ бие, скубе и оказва жестока физическа саморазправа с две деца от Центъра; физическите посегателства са придружени с обиди като „смад“, „миришеш“, „защото си глупава“ и др. под.

Предлага съгласно правомощията на Комисията за защита от дискриминация, залегнали в чл. 50, т. 2 от Закона за защита от дискриминация, да се самосезира за гореописания случай. Тъй като вербалният и физическият тормоз са осъществени над деца, лишени от родителска грижа, сочи признаци съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. - „семеино положение“, „обществено положение“, „лично положение“. В заключение добавя, че от публично изнесените факти по казуса може да се направи обоснованото предположение, че насилието над децата се случва именно защото са лишени от

родителски грижи.

За изясняване на обстоятелствата, изложени в доклада, са изискани становища и информация на основание чл. 56, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр. Преписката е спряна поради наличието на образувано досъдебно производство. Поради това заседателният състав постановил решение, с което спира производството пред Комисия за защита от дискриминация до произнасяне на съответните органи.

• Производството по преписка №306/2018 г. е образувано въз основа на доклад за самосезиране, като към преписката са присъединени впоследствие и други, в които са изложени оплаквания със същия предмет, отразен в доклада за самосезиране. Поводът е публикувано на 28.06.2018 г. на официалната страница на 09 ОУ „П. К. Я.“ – гр. Б. в социалната мрежа „Фейсбук“ съобщение със следния текст: „Уведомяваме родителите на бъдещите първокласници от ж.к. „А. М.“ и с. И, че продължаваме записването на първокласници. Записани ученици: 6. Свободни места: 12-14. Не записваме деца от ромския етнос. Деца със СОП се приемат с предимство“.

Обръща се внимание, че на 29.06.2018 г. в предаването на телевизия ХХ - „ХХ“ с водещ А. Х., директорът на 09 ОУ – Б. споделя, че лично е публикувал посочения текст, в това число и изискването за етноса на кандидат-първокласниците.

IV. ОБЖАЛВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ АКТОВЕ, ПОСТАНОВЕНИ В НАРУШЕНИЕ НА ЗЗДИСКР. ИЛИ ДРУГИ ЗАКОНИ, УРЕЖДАЩИ РАВЕНСТВОТО В ТРЕТИРАНЕТО

През 2018 г. Комисията за защита от дискриминация е постановила 511 решения. От тях 163 решения са обжалвани пред Административните съдилища в страната. 89 от образованите административни дела пред първоинстанционните административни съдилища са завършили с резултати, както следва: 46 – отхвърля жалбата; 11 – оставя жалбата без разглеждане; 2 – препраща на компетентен съд; чрез 27 се отменя решението на КЗД; 3 обявяват за нищожно решението на КЗД; 16 – връщат преписката на КЗД за ново разглеждане; 2 – отменя частично решението на КЗД. Следва да се отбележи, че по някои от съдебните актове е постановен повече от един диспозитив, чрез което броят съдебни актове надхвърля броя постановени решения на КЗД.

На диаграмата може да се види процентното отношение



Административният орган, при стриктно спазване на чл. 152, ал. 2 и ал. 3 от АПК, е депозирал в съдилищата жалбите ведно със заверено копие от преписките. Предвид обема на административните преписки и ограниченията в материалната база на КЗД, както и липсата на кадрови ресурс, обезпечаването на тази дейност е изключително затруднено, с оглед на императивно уредените срокове в АПК.

Юрисконсултите на Комисията са осъществили процесуално представителство в общо 298 съдебни заседания, от които 154 са разгледани пред Административния съд София-град, 76 от административни съдилища в страната и 78 пред Върховния административен съд. Посочените съдебни заседания са с предмет административни актове, постановени както през 2018 г., така и за предходни години.

Уредбата на местната подсъдност в Административнопроцесуалния кодекс налага юрисконсултите на Комисията да се явяват в открити заседания на територията на цялата страна. Предвид малобройния състав на юрисконсулти в администрацията на КЗД, осъществяването на прякото процесуалното представителство на територията на цялата страна е на практика изключително предизвикателство. Същото е свързано със значителен финансов и човешки ресурс, с който Комисията не разполага. Независимо от това, юрисконсултите на Комисията, с оглед защита на постановените актове, вземат становище по всички заведени дела срещу КЗД. От своя страна регионалните представители на Комисията, които са с юридическо образование и с юридическа правоспособност, подпомагат юрисконсултите, като осъществяват процесуалното представителство в съответния административен съд на територията на областта.

V. КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОСТАНОВЕНИТЕ ОТ КЗД РЕШЕНИЯ

Комисията е независим, специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване на равенство във възможностите. Тя разглежда и решава заведените пред нея въпроси в заседателни състави, определени от нейния председател.

През 2018 г. КЗД е постановила 511 решения, които подлежат на съдебен контрол по реда на Административнопроцесуалния кодекс. По общо 116 решения има предприети административни мерки, като са наложени 55 административни наказания – глоба, на обща стойност 27 300 лв., наложени са 23 имуществени санкции на обща стойност 23 750 лв., наложени са 57 принудителни административни мерки (ПАМ) под формата на задължителни предписания и общо 57 препоръки по спазване на ЗЗДискр.

На диаграмата е представено процентното отношение на наложените видове административни мерки по вид.



През 2018 г. се запази тенденцията за налагане на принудителни административни мерки, препоръки, глоби и имуществени санкции при постановяване на решенията на Комисията. В КЗД постъпват множество жалби и сигнали, от които всяка година се забелязва разширяване на предметния обхват. От особено значение е да отбележим, че заседателните състави на Комисията налагат различни по характер принудителни административни мерки в зависимост от естеството на решаваните казуси и се приспособяват към диференцираните случаи на дискриминация. Постановените решения изискват извършването на разностранни по своето естество действия от страна на правно задължените субекти, респ. съответните такива по упражняването на контрол по изпълнението им.

Запазва се практиката да се налагат множество задължителни предписания, като конкретните задължения за съответните субекти се увеличиха по обем.

При осъществяване на дейността си Комисията за защита от дискриминация следи практиката

на Върховния административен съд и административните съдилища, законовите изменения и следи за законосъобразност на постановените от нея принудителни административни мерки. В чл. 76 – 77 от ЗЗДискр. законодателят е уредил правомощията на Комисията, свързани с налагане на ПАМ.

Съгласно чл. 76, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация Комисията може да налага следните ПАМ:

1. Да дава задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушения на законодателството за предотвратяване на дискриминация;

2. Да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, които водят или могат да доведат до дискриминация.

Следва да бъде отбелязано, че решенията на Комисията за прилагане на ПАМ подлежат на обжалване по реда на чл. 68 от ЗЗДискр. Обжалването не спира изпълнението на ПАМ, освен в случаите, в които съда не разпорежи друго.

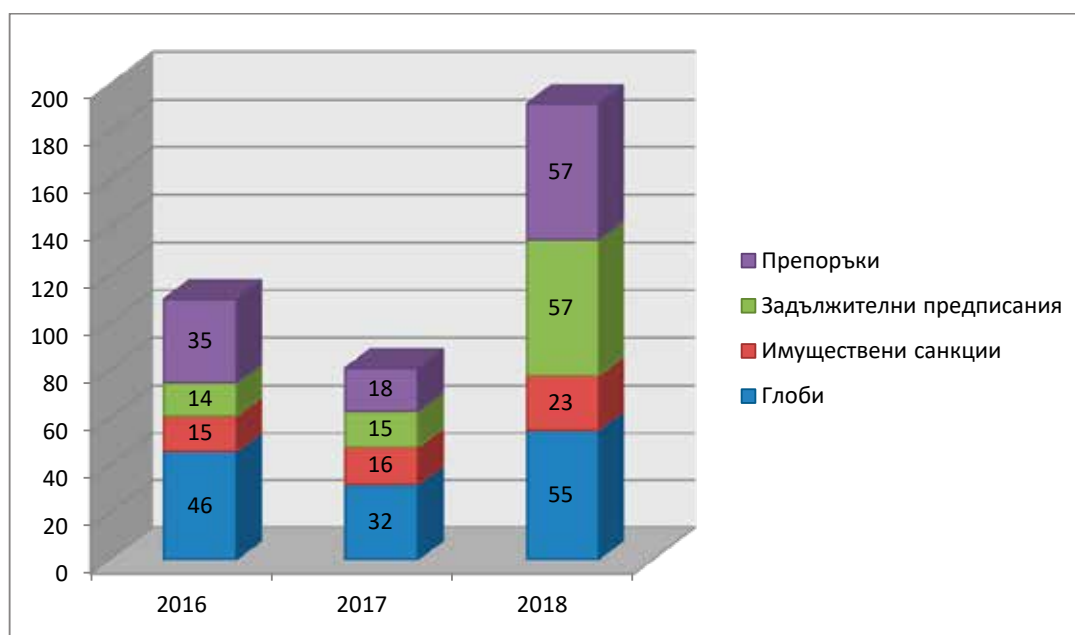
Освен отбелязаната практика с решение Комисията да налага принудителни административни мерки и наказания, продължава тенденцията за да налага глоби и имуществени санкции. Трябва да се отбележи, че когато наложените глоби и имуществени санкции са в максималния законоустановен размер или близки до него, решенията на Комисията за защита от дискриминация се обжалват пред съответния административен съд. Това обстоятелство налага да се изчака окончателното произнасяне на съда и обуславя разликата между размера на наложените глоби и имуществени санкции и внесените в Републиканския бюджет. Към действия по събирането им по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс може да се пристъпи след това, тъй като основанието за събирането им е решението да е влязло в сила по реда на чл. 268 от АПК.

Съгласно чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. който извърши дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

Съгласно чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. ,когато нарушението е извършено при осъществяване дейността на юридическо лице, на него му се налага имуществена санкция в размер на 250 до 2500 лв.

За събирането на глоба или имуществена санкция е необходима проверка дали съответното решение е обжалвано и ако е, дали е приключило производството, като за целта се извършва проверка на място или на интернет страницата на съответния съд. Влизане в сила на дадено решение има важни правни последици, както за КЗД, така и за участниците в производството пред нея субекти, с оглед на възможността за водене на дела за обезщетения в съда по реда на чл. 71 и сл. от Закона за защита от дискриминация. Установяването му става след проверка в информационната система на КЗД и на интернет страницата на съответния съд. Последващо действие е заверка на самото решение с подпис и печат.

На следващата диаграма може да бъде направено сравнение по типове и брой наложени наказания за последните три години.



По-долу са представени примери с решения на Комисията за защита от дискриминация, от които може да се проследи дейността на Комисията в частта, в която са наложени ПАМ, глоби или имуществени санкции.

ПРИМЕРИ:

❖ С писмо вх. №16-19-280/05.11.20118 г. Комисията за защита от дискриминация е уведомена на основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. за изпълнението на наложено административно наказание – глоба, в размер на 500 лв., както и за изпълнение на дадените задължителни предписания, наложени с Решение № 408/03.10.2018 г. по преписка № 88/2017 г., с което установява, че че В.Е. – директор на дирекция „М.А.“ гр. В., е извършил нарушение на ЗЗДискр., като е допуснал по-неблагоприятно третиране по параграф 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. - „преследване“ на служителите от дирекция „М.А.“, които са подали жалба с № 44-01-70/04.05.2015 г. до КЗД и до други институции в страната, както и до работодателя – И.А. „М.А.“ за извършен от него тормоз на работното място. Налага на к.д.п. В.Е. – директор на дирекция „М.А.“ гр. В., на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. наказание «глоба» в размер от 500 лв. (петстотин лева) за установеното в настоящото решение нарушение на ЗЗДискр. Предписва на основание чл. 47, ал. 3 и ал. 4 от ЗЗДискр. на В.Е. – директор на дирекция „М.А.“ град В., в качеството му на длъжностно лице да преустанови установеното нарушение на параграф 1, т.3 от ДР на ЗЗДискр. Задължава В.Е., директор дирекция „М.А.“ град В. да предприеме всички необходими мерки и извърши действия за подобряване на работната обстановка в дирекция „М.А.“ град В. С писмото В.Е. уведомява КЗД за преустановяване извършването на нарушения по §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., извършени са инструктажи на началници на отдели относно организацията на работата в отделите и начина на комуникация на йерархично ниво, извършени са персонални разговори със служители в присъствието на началници на отдели относно реда на изпълнението на задълженията на служителите и директора, техните права и задължения, работния процес се изпълнява при стриктно спазване на приложимото законодателство и вътрешните документи.

❖ С писмо вх. №16-15-79/07.02.2019 г. Комисията за защита от дискриминация е уведомена за предприемането на действия по изпълнение на принудителни административни мерки наложена с решение №286/2013 г. по преписка №280/2012 г., което установява, че СО, представлявана от к. ЙФ е осъществила дискриминация спрямо МПК от гр. С, като по този начин е нарушила забраната за дискриминация по под формата на ТОРМОЗ във връзка с упражняване правото на труд по признак „увреждане“ (§ 1, т. 1 във връзка с чл. 5 и чл. 4 от ЗЗДискр.). Установява, че ответната страна СОС, представляван от председателя ЕГ, е осъществила дискриминация спрямо МПК от гр. С, като по този начин е нарушила забраната за дискриминация по под формата на ТОРМОЗ във връзка с упражняване правото на труд по признак „увреждане“ (§ 1, т. 1 във връзка с чл. 5 и чл. 4 от ЗЗДискр.); Комисията дава задължително предписание на СО да предприеме необходимите мерки ЗА ПРЕУСТАНОВЯВАНЕ на нарушението „ТОРМОЗ“ спрямо жалбоподателката МПК по повод упражняваната от нея трудова дейност в 1 /един/ брой преместваем търговски обект за продажба на напитки и захарни изделия с площ в размер на 8 /осем/ кв.м. – обособена площ от алейна площ в дясно от централния вход на „Ю“, както и да се въздържа занапред от действия или бездействия, които са в нарушение на нормите на Закона за защита от дискриминация и чл.15, т 2 във връзка с т. 15 и т. 30 от част първа на Европейската социална харта, в своите действия и в действията на поверената ѝ администрация спрямо жалбоподателката МПК да прилага разпоредбата на чл. 11 от Закона за защита от дискриминация. Същата разпоредба да бъде прилагана и спрямо други лица в неравностойно положение, ползващи закрилата на закона, както и при разработване на новата Наредба за преместваемите обекти и рекламните елементи на територията на СО да бъдат предвидени изрични разпоредби, гарантиращи закрилата, визирана в чл. 11 от ЗЗДискр., чл. 15 и т. 2, във връзка с т. 15 и т. 30 от част първа на Европейската социална харта. Комисията дава задължително предписание на СОС, представляван от председателя ЕГ при приемането на новата Наредба за преместваемите обекти и рекламните елементи на територията на СО да бъдат приети изрични разпоредби, гарантиращи закрилата, визирана в чл. 11 от ЗЗДискр., чл. 15 и т. 2, във връзка с т. 15 и т. 30 от част първа на Европейската социална харта съгласно дадените задължителни предписания с Решение № 32/14.02.2008 г. на Комисия за защита от дискриминация. С изпратеното писмо Комисията е уведомена за предприетите от СОС мерки в насока изменение на съществуващата наредба, като е въведена мярка за защита на кандидати в неравностойно положение – безработни лица с трайни увреждания.

❖ В изпълнение на сключено споразумение между КЗД и Б.Д. АД са получени Уведомления, вх. № 50-00-442, вх. № 50-00-441, вх. № 50-00-440 и вх. № 50-00-439, всички от 14.12.2018 г., с които Комисията се уведомява за изпълнение на поето от Б.Д. АД задължение да осигури достъпна архитектурна среда на обекти, предмет на производство пред КЗД по преписки №№ 388/2018 г., 514/2018 г., 424/2018 г. и 500/2018 г., а именно офиси на Б.Д. АД намиращи се в гр. НЗ, гр. К, гр. ДМ, гр. Б.

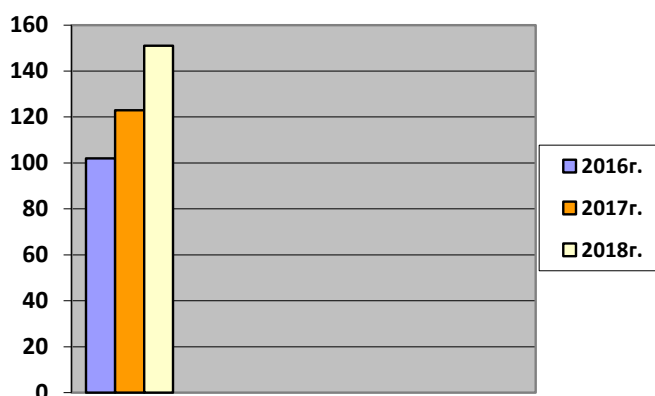
VI. ПОЛИТИКА ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА. ДЕЙНОСТ НА РЕГИОНАЛНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ И ПРЕДОСТАВЯНЕ НА НЕЗАВИСИМА ПОМОЩ НА ЖЕРТВИТЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ

Комисията за защита от дискриминация като независим специализиран държавен орган и през 2018 г. продължи да следва своята политика по спазване принципа на равенство и справедливост за всички граждани на територията на Р България, независимо от техния пол, етнически произход, религиозна или политическа принадлежност и всички други признаци, залегнали в чл. 4 от ЗЗДискр., Конституцията на Република България и в международноправните актове.



Изградените, съгласно препоръката на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, регионални представителства на КЗД в страната, продължават своята работа по информиране на гражданите за техните законови права съгласно Закон за защита от дискриминация, оказване на независима помощ на жертвите на дискриминация и подпомагане дейността на Комисията. Основните задължения на регионалните представители са изчерпателно регламентирани и определени в чл.23 от ПУДКЗД, те осъществяват консултативни, контролни, организационни функции и методическа помощ с цел защита правата на физическите и юридическите лица на територията на областта, която обслужват.

Основната *административна функция* на регионалния представител е приемането и регистрирането на жалби и сигнали от областта. За 2018 г. техният общ брой е **245 жалби и сигнали**, от които **152** подадени чрез регионалния представител. В голяма част от останалите 93 регионалните представители са дали консултации и необходимите методически указания относно редовността на жалбата или сигнала, предоставянето на доказателства или допълнителна информация. Наблюдава се леко повишаване броя на жалбите и сигналите, които са постъпили в КЗД чрез регионалните представителства, които за 2017 г. са **123**, а за 2016 г. – **102**.



Друга основна дейност на регионалните представители е оказването на съдействие и подпомагането на постоянните заседателни състави в процеса на работа по образуваните преписки чрез конкретни действия, които се извършват по указание на докладчика по съответната преписка. Тези действия включват издирване на страни по преписки за връчване на писма, съобщения, уведомления и др.; оглед на място за достъпна архитектурна среда и изготвянето на протокол за оглед; снемането на писмени свидетелски показания, писмени обяснения на страните и др.

Тази функция на регионалните представители спестява процесуално време за проучване и разходи, които КЗД би изразходвала при командироването на експерт от централната администрация. Резултатите от извършените действия регионалните представители отразяват в изготвена от тях докладна до докладчика по преписката, в която подробно описват изпълнението на дадените им указания. През 2018 г. регионалните представители са извършили действия по общо **73 преписки**, като през 2017 г. техният брой е бил **48**.

И през 2018 г., отчитайки важноста на превантивната и информационна дейност, регионалните представители продължиха да я разширяват, като това се изрази в запознаване на гражданите с възможностите за защита на техните права, регламентирани в ЗЗДискр., Правилата за производство пред КЗД и други антидискриминационни актове. Всеки гражданин, който пожелае, има възможност да получи консултация относно изискванията за редовност и допустимост на жалбата или сигнала, както и да се информира за развитието на образувано по негово искане производство.

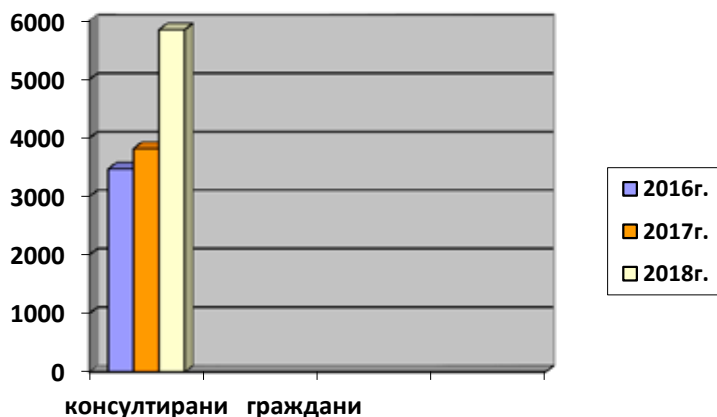
За улеснение на гражданите, както и с цел обхващане на по-широк кръг от тях регионалните представители продължиха да организират и провеждат открити приемни в съставните общини на областите, както и в избрани от тях по-малки населени места, където жителите имат възможност да бъдат информирани и консултирани на място. Тази форма на дейност по общини е съществена част от предоставянето на независима помощ на жертви на дискриминация, особено когато се отнася за хора с увреждания, в затруднено социално положение, безработни и др. Откритите приемни се осъществяват по предварително изготвен от служителя план и уведомление в съответния общински център. Органите на местното самоуправление са определили служител от поверената им общинска администрация, който да служи за връзка и координация със съответния регионален представител, за да работят в активно сътрудничество при организирането и осъществяването на изнесените приемни, посредством осигуряването на помещение, където да бъдат консултирани гражданите, информирани на обществеността в населеното място за деня и часа на провеждане на приемната и др.

На откритите приемни присъстващите получават информация относно закрилата, която ЗЗДискр. им предоставя, правилата за производство пред КЗД и процесуалните права на страните по производство пред КЗД. Запознават се с функциите на Комисията, чрез които тя осъществява делегираната ѝ дейност по защита, недопускане и превенция от дискриминация, информират се за целите и задачите на ЗЗДискр. и възможностите за защита срещу актове на дискриминация.

През 2018 г. служителите от дирекция „Регионални представители“ са провели общо **677 открити приемни**, като за сравнение, през 2017 г. те са били **601**, а през 2016 г. – **638**. На тези открити приемни са дадени консултации и е оказана методическа помощ на общо **1619 граждани**.

Наблюдава се повишаване броя на гражданите, които са посетили регионалните офиси на КЗД през 2018 г. Общият им брой е **4236**, като за сравнение през 2017 г. те са били **3821**, а през 2016 г. – **3472**.

Като цяло помощта, която регионалните представители оказват на гражданите, би могла да се обобщи в няколко основни дейности: информация за основните реквизити и структура на жалбата или сигнала; попълване на необходимите декларации пред КЗД; разговори и контакти с пълномощници на жалбоподателите и ответниците или техни адвокати; подпомагане на жалбоподателите при събиране на доказателства или искана допълнителна информация от страна на съставите; информирането им за изтичащи срокове; предстоящи явявания на заседания на КЗД; допълнително възникнали обстоятелства след подаване на жалбите или образуването на преписки; възможностите за постигане на споразумение между жалбоподател и ответна страна и последващи действия; резултати от участие в заседание на КЗД и изискване на протоколи и доклади; частично разрешаване на проблема, засегнат в жалбата и продължаващи действия; връчване на решения на страните и др.



Освен консултациите в офисите и на откритите приемни, регионалните представители предоставят информация и по телефони и e-mail-и, което дава възможност да бъдат консултирани граждани не само от съответната област, но и от други области, в които все още няма открити регионални офиси, както и на такива, живеещи в чужбина.



Въпросите, които гражданите поставят, са свързани предимно с дейността и правомощията на КЗД и производството пред нея; начините за сезирането ѝ; сроковете, в които приключват отделните етапи и цялостното производство по образуване преписка; видовете административни наказания и принудителни административни мерки, както и размера на глобите, които КЗД може да наложи; механизмите за осъществяване на контрол върху изпълнението на постановено от КЗД решение и др.

От анализа на поставените въпроси, с оглед сферите на обществения живот, се вижда, че гражданите споделят проблеми от различно естество, сред които могат да се открият няколко основни – „трудова заетост“, „достъп до стоки и услуги“, „здравеопазване“, „образование“.

Това, от своя страна, говори и за проблемите на национално ниво и които най-силно притесняват гражданите в страната.

Трудова заетост

Анализирайки дейността на регионалните представители, ясно се вижда, че основните проблеми, които гражданите поставят пред тях, са във връзка с тяхната работа или намирането на такава. Липсата на работа и трайна трудова заетост е характерна за по-голямата част от малките общини в изоставащите в икономическото си развитие области, които през годините не само не се променят, но към тях се присъединяват и нови области. Трайно установеният процес на миграция на населението към утвърдилите се като развиващи се региони – София, Пловдив, Бургас, Варна, обезлюдява останалата част от страната, като по този начин се наблюдават негативни тенденции както във възможностите за предлагане на работни места, така и в намирането на квалифицирани служители и работници.

Споделените от гражданите проблеми са почти идентични във всяка една от областите на страната и са свързани най-често с неправомерна промяна в трудовите договори и условията на труд, заплащането на положения труд; необявяване на свободни работни места; психически и сексуален тормоз на работното място и заплахи за уволнение; съкращаване или по-ранно пенсиониране на наетите лица, изразяващи се в създаването на неблагоприятна и враждебна среда за работника или служителя, негативно отношение спрямо него от страна на колегите му; връчване на предизвестия за съкращаване, пенсиониране или уволнение в нарушение на КТ и нормативни актове, закриващи работника или служителя; оказване на принуда за попълване на документи с невярно съдържание; възлагане на задължения извън длъжностните характеристики и удължаване на работното време, без издаване на нарочна заповед и без компенсация или допълнително заплащане; неправомерно и в ущърб на работника, изчисляване на трудовия стаж за начисляване на допълнително възнаграждение за прослужено време; неправомерни уволнения за самоотлъчка по време на ползване на болничен или отпуск, разрешен от работодателя; съкращаване от работа без предизвестие и изплащане на дължими суми от заплати и използван платен отпуск; определяне на по-ниско възнаграждение в сравнение с останалите колеги и в нарушение на нормативната база за неговото формиране; невнасяне на осигуровки и забавяне изплащането на трудови възнаграждения и допълнения, регламентирани с нормативни документи; отказ за изплащане на трудови възнаграждения след спечелени съдебни дела за неправомерно уволнение; отказ за предоставяне на информация за резултати от атестирането на заетите лица; отказ за назначаване на работа, поради предпочитания към другия пол или друга възраст, заболяване или бременност; отказ за индексирание на заплата след майчинство; освобождаване от работа поради отказ да се изпълняват нерегламентирани дейности или заявено несъгласие при нарушаване на трудовото законодателство; съкращаване без право на обезщетение; еднакво заплащане при разлики в длъжностните характеристики,

образованието и професионалния ценз; отказ за назначаване на работа поради политическата или синдикална принадлежност на кандидата; оказване на натиск за ползване на платен или неплатен отпуск, във време и по начин, нежелани от наетото лице; нередности при обявяването на условията за кандидатстване и при провеждането на конкурси за работа; назначаване на лица без проведен конкурс, който е задължително условие за заемане на длъжността; назначаване на лица без необходимия образователен ценз за заемане на обявената длъжност; изисквания за образователен ценз и свидетелство за съдимост, дори и при ниско квалифициран труд, което поставя в неблагоприятно положение при търсенето и намирането на работа на граждани от ромски произход или такива с присъди; засилване на психическия тормоз и дискриминационните действия след подаване на жалба до КЗД или потърсена закрила от други институции и др.

Достъп до стоки и услуги

Наблюдава се тенденция за повишаване броя на оплакванията, които засягат сферата на достъпа до стоки и услуги. Водещи са оплакванията относно отказ за прием на жалби, молби и сигнали от граждани от държавни и общински институции; отказ на съдебни органи да образуват производства по сигнали на граждани при безспорни доказателства за извършени нарушения и престъпления; бездействие от страна на органите на местната власт и МВР при сигнали за разграбване или увреждане на частно и общинско имущество; отказ на служители от общински и държавни институции да дадат консултация или информация на граждани при поискване по надлежния ред; отказ за прием на граждани от служебни лица във време, определено за тази цел; неправомерно извеждане на семейства и граждани от общински жилища и имоти; извеждане на правоимащи от социални заведения при липса на алтернатива за местоживеене; отказ за издаване на документи за самоличност и на такива за служебно и лично ползване; ограничаване на достъпа на гражданите до средства от националните и европейските фондове и проекти, програми за заетост, социални и енергийни помощи, здравеопазване, образование, търговски обекти и заведения и др.; лишаване от право за кандидатстване и настаняване в социални заведения; дискриминационно отношение спрямо пенсионерски клубове и НПО при предоставяне на помещения за дейност и средства за издръжка; отказ на стоки и услуги или достъп до административни служби поради етническа или религиозна принадлежност; лишаване от помощи на БЧК по субективни причини; отказ за картотекиране и прекартотекиране за кандидатстване за общинско жилище; предлагане на неподходяща работа на безработни от БТ; неправомерно заплащане на общински данъци и такси без да са ползвани услугите за тях; промени в условията на потребление и погасяване на банкови кредити и лизингови разплащания; промени в разписанието на железопътния и автобусния транспорт в ущърб на гражданите; липса на транспорт или неговата нередовност, липса на аптеки, медицинска помощ и дори хранителни магазини в малките населени места; отказ на информация за програми, проекти и социални услуги; отказ за предоставяне на банкови кредити; отказ да бъдат приети рекламации за некачествени стоки; неосигуряване на достъпна среда за хората с увреждания; неспазване на нормативно определените срокове за отговор на писмено подадени молби, жалби и сигнали; недопускане на неимунизирани деца да посещават детска градина; спънки при прием на деца със заболявания в детските градини; отказ за обслужване в търговски обект след като клиентът е потърсил правата си в институция; недопускане на граждани от ромски произход до плавни басейн и обществени заведения; недопускане на търговци от други региони на кооперативен пазар; недостатъчно места за паркиране на автомобили на хора с увреждания; определяне на такса за ползване на зала за погребален обред заради друга религиозна принадлежност; взимане на по-високи такси на чужденци за здравни услуги и др.

Здравеопазване

Съществуват сериозни проблеми, касаещи констатирани нарушения на правото на равно третиране и при предоставянето на медицински услуги. Според Конституцията на Р България и разпоредбите в Закона за здравето опазване здравето на гражданите се определя като национален приоритет, гарантиран от държавата чрез прилагане на принципа на равнопоставеност при ползването на здравна помощ.

В сферата на здравеопазването най-често срещаните проблеми, които гражданите споделят, са: отказ за прием в лечебно заведение; принуждаване от страна на медицинския персонал за заплащане на здравни услуги и закупуване на медикаменти и материали, необходими за лечението, които по нормативни документи се обезпечават от здравното заведение и по клинични пътеки; отказ за предоставяне на безплатни лекарства, регламентирани в наредби на МЗ; лошо обслужване, лоша хигиена и храна в здравните заведения; неудовлетворение от решения на ТЕЛК и НЕЛК; неправилно поставени диагнози и проведени лечебни процедури, довели до влошаване здравето на гражданите; отказ да се предостави спешна медицинска помощ поради липса на здравна осигуровка; намаляване на %-та инвалидност, водещо до отнемане на инвалидната пенсия и право на безплатни или частично платими лекарства; неправомерно лишаване на онкоболни от животоспасяващи лекарства поради превишаване на определена възраст (над 80 г.); отказ на регионални специализирани ТЕЛК

в съседни областни центрове да приемат граждани, за които няма алтернативна комисия; отказ да се признаят документи за здравен статус, издадени от здравно заведение в чужбина; отказ да се приеме на стационарно лечение лице в напреднала възраст; намаляване на %-та инвалидност при влошено здравословно състояние, доказано с епикризи и медицински изследвания; отказ на здравната каса да поеме лечението на някои очни болести, както и неравно третиране от страна на здравната каса при лечение на редки заболявания; пропуски в дейността на ТЕЛК и нарушаване правата на инвалидите в нормативите на здравното министерство; отказ на личните лекари да дадат медицинско направление по клинична пътека и др.

Образование

В сферата на образованието са констатирани нарушения на правото на равно третиране и достъпа до него като гаранция на равните възможности при бъдеща реализация на пазара на труда и на потенциала на младите хора във всички сфери на обществения живот. В Глава втора, Раздел II от ЗЗДискр.- „Защита при упражняване правото на образование и обучение“ на първо място се отделя внимание на превенцията спрямо дискриминацията както от страна на педагогическия или непедагогическия персонал, така и от учащите се. Случаите, регистрирани от регионалните представители, са свързани с незачитане на образователния ценз при назначаване и освобождаване на педагогически персонал; психически тормоз на учители над ученици; неспазване на предварително обявената бройка за прием на мъже във ВУЗ; съмнения за неравнопоставеност при районирането на училищата; неуреден нормативно казус за заплащане на пътните разходи на пътуващите учители; отнемане правото на безплатно пътуване на ученици; неосигурени условия за посещение на учебните заведения и учебни часове на деца със СОП; отказ за предоставяне на еднократна помощ на деца, които тръгват в първи клас; отказ да се предоставят информационни материали, вътрешни правила и протоколи от заседанията на педагогическите съвети на учители при поискване; дискриминационно и тенденциозно поведение на служители на РУО и общините при извършване на проверки в училищата; неправомерно съкращаване на учители, без оглед на ценза и резултатите от учебно-възпитателната им дейност; отказ за прием на дете в училище след промяна на местожителството на семейството; записване на децата в нежелани от тях и родителите им училища и паралелки; психически тормоз над учители от ръководството на училището и оказване на натиск за по-ранно пенсиониране или ползване на отпуск в нежелано и неудобно за тях време; неправомерно прилагане на принципите за годишната атестация и диференцираното заплащане на педагогическия персонал; дискриминационно поведение на кметове на общини и общински служители към училищата и училищния персонал; поставяне в изолация на деца и младежи от съучениците им поради стремежа им към по-високи резултати в учебния процес; неправомерно използване на целевите бюджетни средства, определени за образование, за други дейности в общините; обяви за свободни учителски места с дискриминационни условия за кандидатстване; предпочитане на начинаещи учители при попълване на незаети бройки в педагогическите състави поради възможност да се изплащат по-ниски заплати; продължаваща сегрегация на учебните заведения; несъобразяване на учебните програми с изискването за изучаване на майчин език; неизградена материална база за равен достъп на деца и лица с физически увреждания и др.

Продължава да се поддържа високият процент на оплакванията и сигналите, които са извън компетенциите на КЗД. Гражданите споделят най-често за нарушаване на договорните им отношения с мобилните оператори, банките и фирмите за бързи кредити; за изнудване и заплашително отношение от страна на колекторски фирми, които често чрез натиск и психически тормоз, и възползвайки се от незнанието на хората, целят събирането на просрочени задължения, а не са рядкост и случаите на такива с изтекла давност; за имотни и наследствени спорове; за неуредени отношения между наследници; за спорове и вражди между съседи; за липсата на средства за закупуването на лекарства; за набези от страна на роми в малките населени места и липсата на реакция и мерки от страна на правоимащите органи за последващи действия и наказания за разграбването и унищожаването на частна и общинска собственост; спирането на детски или други социални надбавки поради неспазване на някои от условията за отпускането им; за липсата на работа в по-малките населени места и влошените икономически и социални условия в тях; за некоректни договорни отношения с Топлофикация, ВиК и други доставчици на битови услуги; за невъзможността да се събере или докаже необходимия стаж за пенсия; забавени заплати и др.

След като са поставяли многократно проблемите си пред редица институции, гражданите се обръщат към регионалните представители с огромни очаквания КЗД да се превърне в коректив на неработещите институции или като посредник в случаите, в които, препращайки жалбите им по компетентност, те да придобият по-голяма тежест в очакване на благоприятна реакция или отговор.

Като обобщение може да се направи изводът, че в обществото все още битува страхът да се предприемат действия, които да защитят интересите и нарушените права на гражданите. Споделянето се ограничава в публично допустима откровеност, но не и в състояние да се преодолее пасивността и стереотипите на примиренчеството и констатациите, че даденият проблем никой не го е решил и никой няма да се отнесе достатъчно сериозно към него. Често се слага и знак за равенство

между нашите правни възможности, компетентности и авторитет и тези на институциите, които до момента са потърсени за съдействие и не са се ангажирали конкретно и резултатно. Надделяват апатията и недоверието, като основните причини са свързани с различни фактори, но най-вече с продължаващото влошаване на живот и материалното благосъстояние на хората.

Регионалните представители участват в организирането на планирани мероприятия и открити форуми на КЗД в съответните региони, огласяват и информират всички заинтересовани субекти от публичния, частния и неправителствения сектор, имащи пряко отношение към основополагащия принцип за всеобща възбрана на дискриминацията.

От друга страна, законодателно е регламентирано за органите на държавната власт, обществените органи и органите на местното самоуправление задължението да предприемат приоритетно мерки за изравняване на възможностите на лица, жертви на дискриминация.

Служебен приоритет на регионалните представители е да осигурят участието на желаещите в семинари, кръгли маси, дискусии и други форми като съвместни партньорства на КЗД.

Комисията фокусира и ролята на регионалните представители предимно в партньорството с неправителствени организации и гражданското общество по места, което е особено чувствително към прояви на дискриминация. Съществена част от действието на антидискриминационното право е превантивната дейност, която е особено ефективна при осъществяването на съвместни партньорства с публични институции и органи на местната власт в регионите на страната.

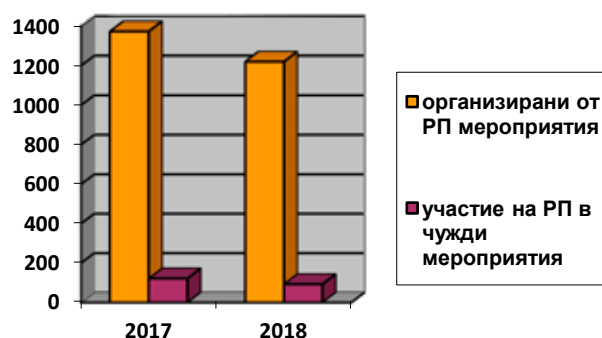
И през 2018 г. продължи установената от предходните години практика за провеждането на разяснителни кампании за запознаване представителите на държавната и местната власт, неправителствените организации, синдикатите, работодателите и гражданите с нормите на антидискриминационното законодателство и практиката в досегашната дейност на КЗД.

За реализацията на тези си функции през 2018 г., регионалните представители са организирали и провели **947** информационни и работни срещи, **228** презентации, **10** кръгли маси и дискусии и съвместно със синдикати и уязвими групи (хора с увреждания, роми) - **35** мероприятия, които са популяризирали дейността на Комисията за защита от дискриминация и са повишили информираността на гражданите относно техните права и възможностите за защитата им.

Голяма част от регионалните представители са членове на областните съвети по етнически и интеграционни въпроси или са канени и участват в техните заседания, което предполага активната им роля при разработването на областните стратегии за интеграция на ромите, както и при тяхното реализиране.

Служителите от дирекция „Регионални представители“ провеждат и открити приемни за населението от ромските квартали в общинските центрове и населените места в рамките на разяснителните и информационните кампании за повишаване на чувствителността и нетърпимостта към проявите на дискриминация.

Провеждат се и редица мероприятия като дискусии, презентации, информационни срещи във връзка с Международния ден за правата на човека, Международния ден на толерантността, Международния ден на ромите, Международния ден на хората с увреждания, Международния ден на белия бастун и други международни, национални и местни чествания и инициативи.



Продължава работата с установените вече трайни партньори на КЗД от неправителствения сектор. Служителите от дирекция „Регионални представители“ поддържат постоянни контакти и взаимоотношения с над 80 НПО, фондации, обществени организации и граждански сдружения като: Съюзи и клубове на пенсионерите; Съюзи и клубове на хора с увреждания; Центрове за социална рехабилитация и интеграция на хора с увреждания; Неправителствени организации, фондации и сдружения на ромската общност или касаещи нейната интеграция; Сдружения на работодателите и индустриалците; Асоциации на власите, евреите, торлаците и други регионални етнически общности в България; Съюзите на военноинвалидите, ветераните от войните, участниците в съпротивителното движение и репресираните; женски и младежки организации; спортни клубове и обединения;

патриотични формирования; сдружения с международно участие и дейност; читалища и просветни дружества и много други.

Поради факта, че най-често срещаните оплаквания са от сферата на трудовата заетост, партньорствата със синдикатите се разширяват. Установиха се и се утвърдиха сътрудничествата с областните съвети и браншовите структури на КТ „Подкрепа“, КНСБ, „Защита“ и Синдиката на българските учители, което дава възможност за решаване на проблемите в сферата на трудовите права на гражданите чрез информация за правните възможности съгласно ЗЗДискр. и други нормативни актове, уреждащи трудовите взаимоотношения.

Естеството на работа и вменените служебни задължения на регионалните представители изискват и постоянен контакт и връзка с областните и общински институции и администрации като дирекции „Социални дейности“, „Здравеопазване“, „Бюро по труда“, „Инспекция по труда“, РУО, отдел „Закрила на детето“, със секретари на МКБППМН, с представители на читалища и здравни медиатори по места; директори на училища и детски градини; директори на социални домове, управленски органи на Търговско-промишлената палата, младежки домове; организациите по миграция, за борба с трафика на хора; за изпълнение на наказанията и др.

През 2018 г. регионалните представители разгърнаха мащабна дейност по инициативата на Комисията за защита от дискриминация „Достъпна България“, чиято основна цел е да осигури повсеместно достъпна среда за хората с увреждания. В България, по данни на Националния статистически институт, с призната трайно намалена работоспособност или със степен на увреждане са около 500 000 души, от които 10 000 деца. Значителна част от проблемите на тези хора са свързани с недостъпната архитектурна среда, която се е превърнала в сериозно препятствие за тяхната образователна и социална интеграция. В тази връзка, през изминалите 9 месеца от стартиране на кампанията, регионалните представители са проверили над 800 обществени сгради и обекти и са съставили над 700 констативни протокола, на базата на които КЗД образува преписки.

Работата по кампания „Достъпна България“ продължава.

По проект „Предотвратяване на дискриминацията на пазара на труда“ по ОП „Развитие на човешките ресурси“, договор BG05M9OP001-3.017-0001-C01, изпълняван от КЗД, дейност 2 - „Качествено изследване на уязвимите групи на регионален принцип“, регионалните представители изготвиха обширни доклади на базата на областните стратегии и общинските планове за развитие 2014-2020 относно икономическото и социалното състояние в областите, заетост и безработица, демографско състояние, развитие и негативни тенденции.

По проект „Учим, за да работим по-ефективно“ по Договор БФП BG05SFOP001-2.006-0048, Оперативна програма „Добро управление“, всички служители от дирекция „Регионални представители“ взеха участие в организирани обучителни семинари.

През отчетната година регионалните представители продължиха утвърдената практика да планират своята дейност чрез изготвянето на индивидуални планове за работата през следващия месец. В тях се отразяват графикът на открити приемни по съставните общини на областта, предварително набелязани и организирани информационни срещи и презентации с представители на държавни институции, на органи на местното самоуправление и местна власт, представители на НПО, синдикални структури и учредения.

Отчитането се извършва чрез изготвянето на месечни отчети в началото на всеки следващ месец, в които регионалните представители описват броя на проведените приемни, консултираните граждани на приемните и в офиса, извършените от тях действия по преписки или други възложени от общата администрация задачи, проведени мероприятия.

В началото на всяка календарна година служителите от дирекция „Регионални представители“ изготвят своите годишни отчети за предходната година, в които освен посочените по-горе статистически данни, съдържат и обширна аналитична част, в която акцент се поставя върху проблемите, които са споделени от гражданите по време на консултациите, анализ на защитените признаци, на които се основават оплакванията за неравно третиране и въпросите, които поставят гражданите във връзка с производството за защита от дискриминация.

VII. ДЕЙНОСТ НА КЗД В РАМКИТЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО НА НАЦИОНАЛНО И МЕЖДУНАРОДНО НИВО

И през 2018 г. продължи доброто взаимодействие и сътрудничество между КЗД, националните и международните институции, организации и др. Комисията се стреми да поддържа и надгражда добрите отношения с партньорите си на всички нива. КЗД подкрепя различните инициативи, съдейства за постигане на все по-тясно сътрудничество.

1. СЪТРУДНИЧЕСТВО НА НАЦИОНАЛНО НИВО

1.1. Сътрудничество с органи на изпълнителната власт

➤ Министерски съвет

Във връзка с процедурата за неприсъствено вземане на решение и на основание чл. 8, ал. 3 от Постановление №79 на Министерския съвет от 10 април 2014 г., Комисията за защита от дискриминация съгласува проекта на изменение на Споразумението за партньорство във връзка с промените в Оперативните програми „Развитие на човешките ресурси“, „Добро управление“ и Програмата за развитие на селските райони за периода 2014-2020 г.

➤ Национален съвет за сътрудничество по етнически и интеграционни въпроси

- В отговор на запитване от председателя на Националния съвет по етнически и интеграционни въпроси Комисията за защита от дискриминация предостави актуална информация за реализираната от нея дейност по Плана за действие (2015-2020) в изпълнението на Националната стратегия на Република България за интеграция на ромите (2012-2020) по заложените в приоритет „Върховенство на закона и недискриминация“ мерки на стратегията за 2018 г.

- През 2018 г. представители на КЗД участваха в работна среща, организирана от Секретариата на Националния съвет за сътрудничество по етнически и интеграционни въпроси, за докладване и мониторинг по изпълнението на Националната стратегия за интеграция на ромите пред Народното събрание на Република България и пред Европейската комисия.

➤ Национален съвет за интеграция на хората с увреждания (НСИХУ)

На основание чл. 13, ал. 5 от Правилника за устройството и дейността на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания и критериите за представителност на организациите на и за хора с увреждания, в изпълнение на чл. 13, ал. 6 от Правилника и във връзка с чл. 6, ал. 3 от Закона за интеграция на хората с увреждания, КЗД участва в работна група по съгласувателните процедури чрез предоставяне на становища до секретариата на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания.

КЗД участва със свои представители в заседания на НСИХУ на 01.03.2018 г., 06.07.2018 г. и 11.10. 2018 г.;

➤ Национален съвет по равнопоставеност на жените и мъжете (НСРЖМ)

КЗД участва със свои представители в заседанията на НСРЖМ на 29.03.2018 г. и 19.12.2018 г. и предостави становища в процедурите на предварително съгласуване чрез неприсъствени заседания на Съвета.

➤ Процедура на изготвяне на Четвъртия национален план за действие на Република България в рамките на инициативата „Партньорство за открито управление

За Плана бе предоставено предложение на КЗД във връзка с кампанията „Достъпна България“ - в резултат на обсъжданията КЗД не беше включена в НПД, но чрез бюлетина на Националното сдружение на общините в Република България (НСОРБ) беше разпространена информация за кампанията на КЗД „Достъпна България“.

➤ Министерство на външните работи

През 2018 г. КЗД продължи да си сътрудничи под различни форми с МВНР в изпълнение на задълженията си по международните инструменти във връзка с дейността на международни организации – Европейски съюз, Съвет на Европа, Организация за сигурност и сътрудничество в Европа, Организация на обединените нации и др., както и в качеството си на независим правозащитен орган, акредитиран орган към Организацията на обединените нации като национален орган по правата на човека със статут „Б“.

• Принос на КЗД към Националния координационен механизъм по правата на човека (НКМПЧ)

- КЗД изпълняваше задълженията си по Националния координационен механизъм (НКМ) по правата на човека, създаден с Решение №796/13.12.2013 г. на Министерския съвет, в който членува със статут на наблюдател. НКМ позволява на КЗД като независим държавен орган да допринесе за изграждането на единна позиция на Република България относно изпълнението на задълженията, произтичащи от ратифицирани, обнародвани и влезли в сила международни актове.

- КЗД съгласува VI периодичен доклад на Република България по изпълнението на задълженията, произтичащи от Международния пакт за икономически, социални и културни права. Съгласувателната процедура беше част от процедурата по предоставяне на информация през 2016 г. и 2017 г. чрез отговори на въпросници на Комитета по икономически, социални и културни права към ООН;

- През м. март КЗД изпрати бележките си по проект на доклад на ФРА за 2018 г. по глава 3, която обхваща темата за дискриминация. През м. ноември изпрати информация по зададените въпроси от компетентност на Комисията за защита от дискриминация.

- Във връзка с изготвянето на VIII-я периодичен доклад на България по изпълнението на задълженията, произтичащи от Конвенцията за премахване на дискриминацията срещу жените, КЗД прегледа, анализира и предостави информация на МВнР относно правната рамка за равнопоставеност на жените и мъжете, временни специални мерки за постигане на равнопоставеност, практика, механизми за защита, насилие срещу жени, политическо и гражданско участие на жени и други въпроси от компетентността на КЗД.

- КЗД предостави допълнителна информация за България във връзка с искане за принос от държавите членки на ЕС към доклад на Агенцията на Европейския съюз за основни права, който ще се публикува през 2019 г., постъпило в КЗД чрез МВнР.

Представител на КЗД взе участие в 6-ото заседание на НКМПЧ.

• *Междунституционална работна група по присъединяване на Република България към Международния алианс за възпоменание на Холокоста (МАВХ)*

КЗД участва със свои представители като независим орган и асоцииран член на междунституционалната работна група по присъединяване на Република България към Международния алианс за възпоменание на Холокоста в срещите на МАВХ във връзка с приемане на Република България като пълноправен член на Международния алианс за възпоменание на Холокоста.

➤ *Министерство на труда и социалната политика*

През 2018 г. КЗД продължи активното си сътрудничество с Министерството на труда и социалната политика по ключови теми, свързани с националната политика, по които КЗД има ангажменти и международната политика, в качеството си на акредитиран член към Организацията на обединените нации като национален орган по правата на човека със статут „Б“.

• *Консултации във връзка с определянето на независим мониторингов механизъм*

В изпълнение на решенията на работната група за определяне на отговорни органи съгласно разпоредбите на чл. 33 от Конвенция за правата на хората с увреждания на ООН, създадена с актуализирана Заповед №РД01-459/29.06.2017 г. на министъра на труда и социалната политика, КЗД участва в консултации във връзка с определянето на независим мониторингов механизъм в съответствие с разпоредбите на чл. 33, т. 2 от Конвенцията за правата на хората с увреждания;

• *Законопроект за изменение и допълнение на Закона за интеграция на хората с увреждания*

Комисията за защита от дискриминация участва със свои представители в междуведомствената работна група за изработване на законопроект за изменение и допълнение на Закона за интеграция на хората с увреждания, която одобри проекта на Концепцията относно промените в Закона за изменение и допълнение на Закона за интеграция на хората с увреждания и текстовете на проекта.

КЗД участва със свои представители в заседанието на НСИХУ на 11.10.2018 г., което одобри законопроекта. В рамките на междуведомственото съгласуване, на основание чл. 32, ал. 1 и ал. 3 от Устройствения правилник на Министерския съвет и на неговата администрация, КЗД съгласува законопроекта, който впоследствие беше приет от Народното събрание и влезе в сила.

• *Становище по Конвенция №100 за равенството във възнаграждението, 1951 г. и Конвенция №111 относно дискриминацията в труда и професиите, 1958 г. на Международната организация на труда КЗД подготви информация, съдържаща данни относно броя, характера и резултатите от преписките, разгледани от КЗД във връзка с дискриминация в сферата на заетостта и професиите и актуални превантивни дейности.*

• *Становище относно основателността на подадена колективна жалба 125/2016 от Европейската група на дипломираните жени*

В това си становище КЗД информира за упражняването на правомощията на КЗД за спазването на принципа равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд по признак „пол“.

КЗД съгласува проекта на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2019-2020 г. КЗД е отговорна институция по приоритетна

област 4 „Борба с насилието, основано на пола и защита и подкрепа за жертвите“ и приоритетна област 5 „Промяна на съществуващите в обществото стереотипи по пол в различни сфери на обществения живот“.

➤ *Министерство на регионалното развитие и благоустройството*

През 2018 г. КЗД дава становища по процедури за неprisъствено вземане на решения в качеството на представителност на КЗД с членове в Комитетите за наблюдение по трансграничното сътрудничество.

➤ *Министерство на икономиката*

КЗД взе участие в заседание на подгрупа към РГ 3 „Право на установяване и свободно предоставяне на услуги“ към Министерство на икономиката.

➤ *Министерство на вътрешните работи*

КЗД предостави информация относно дейности от Националната програма за превенция и защита от домашно насилие за 2017-2018 г. По проекта на Национална програма за превенция и защита от домашно насилие за 2019 г. от страна на КЗД беше предложено да бъдат включени дейности, свързани с организиране на информационни кампании за по-добра защита на жертвите и предотвратяване на бъдещо насилие, включително превенция и информационни кампании по места, предвид това че КЗД разполага с регионални представители в 20 области.

Във връзка с изпълнение ангажиментите на КЗД като национална контактна точка към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организация за сигурност и сътрудничество в Европа МВР предостави регулярна периодична информация и данни за престъпления от омраза, както и информация от компетентност на МВР във връзка с ангажиментите на министерството по отношение жертвите от престъпления.

➤ *Министерство на правосъдието*

Във връзка с изпълнение на ангажименти на КЗД като национална контактна точка към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организация за сигурност и сътрудничество в Европа МП предостави регулярна периодична информация и данни за престъпления от омраза, както и информация за механизма за защита и компенсации на жертвите от престъпления. Сътрудничество се осъществи и в областта на противодействието на расизма, ксенофобията и други форми на нетолерантност под формата на съвместни участия в работни срещи.

1.2. Сътрудничество с органи на съдебната власт и други правозащитни институции

Това сътрудничество се изразява в регулярен обмен на периодична информация и данни за престъпления от омраза, както и информация от компетентност на органите на съдебната власт, във връзка с механизмите за защита и компенсации по отношение на жертвите от престъпления. КЗД изпълнява ангажименти по отношение събирането на тези данни като национална контактна точка към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организация за сигурност и сътрудничество в Европа.

В рамките на националното сътрудничество КЗД съдейства и на Омбудсмана на Република България при изпълнение на вменените му задължения на национален мониториращ орган по Конвенцията на ООН за правата на детето, като предостави информация по въпросите от компетентността на Комисията за защита от дискриминация в отговор на въпросник.

1.3. Сътрудничество с организации от неправителствения сектор и други на национално ниво

КЗД задълбочи сътрудничеството си с национално представени НПО като го разшири чрез нови форми на сътрудничество и по отношение на нови НПО във връзка с Кампанията на КЗД „Достъпна България“.

През февруари Комисията за защита от дискриминация представи в гр. Бургас своята Национална кампания за достъпна архитектурна среда под наслов „Достъпна България“. В рамките на кампанията Комисията възнамерява да проведе изследване достъпността на градската инфраструктура и публичните обекти, за да бъдат показани добрите практики, както и да бъдат установени евентуални нередности. В сградата на областната администрация в Бургас Комисията за защита от дискриминация проведе първата своя такава среща с ръководители и представители на институции от Бургас и региона.

Посещението се използва и за запознаване на местната общественост и медиите с функциите

и правомощията на Комисията за защита от дискриминация.

От страна на КЗД присъстваха Ана Джумалиева – председател, Баки Хюсеинов - зам.-председател, както и членовете на Комисията Владимир Стоименова-Делийска, Златина Касърова-Дукова, София Йовчева, Наско Атанасов.



След извършените ремонтни дейности и направените подобрения бе установено, че Националният дворец на културата е сред най-достъпните обществени сгради в България. Констатацията е на Комисията за защита от дискриминация в рамките на провежданата от нея Национална кампания „Достъпна България“ и на 20 март 2018 г., на специална церемония, председателят на КЗД връчи на Ангел Митев - изпълнителен директор на НДК, специален сертификат за изградена достъпна архитектурна среда в НДК. Отличието идва вследствие адаптацията на сградата в сферата на достъпността по най-съвременни европейски стандарти.



Националният дворец на културата е не само обект на кампанията „Достъпна България“, но и първата културна институция, която се присъединява към нея. В тази връзка КЗД и НДК подписаха меморандум за сътрудничество, в който двете институции декларираят готовност да си сътрудничат чрез редица съвместни дейности, като оказване на методическа и експертна подкрепа, споделяне на добри практики и съвместни инициативи, подготовка и популяризиране на различни кампании, свързани с улесняването и подпомагането на достъпа до различни мероприятия на хора с увреждания и др.

През март членове на КЗД връчиха на Венелина Николова – директор на 125 СУ „Боян Пенев“ – София, сертификат за достъпност на училището съобразно целите и критериите на Националната кампания „Достъпна България“. Това е първото учебно заведение, на което Комисията за защита от дискриминация връчва сертификат за достъпност.



КЗД си съдейства и с организации, работещи със и за хора с увреждания: Обединение „Евро РИА“, Сдружение „Адреналин Дрийм Тийм“ и Design for All – Bulgaria.

През април в Комисията за защита от дискриминация бе проведена работна среща между КЗД и Обединение „Евро РИА“ във връзка с кампанията „Достъпна България“ и по повод изпълняваната от „Евро РИА“ обществена поръчка, възложена от МРРБ с предмет „Оценка на въздействието на действащите политики и законови разпоредби и на упражнявания мониторинг по отношение осигуряване на достъпна архитектурна среда в съществуващите сгради и съоръжения, както и разглеждане на възможни сценарии за допълването им и/или за въвеждането на нови подходящи политики и органи за мониторинг.

Разговорът бе с акцент върху основния проблем, свързан с достъпността при съществуващите сгради и съоръжения за обществено обслужване, включително елементите на достъпната среда в урбанизираната територия, който не е решен и до днес.

През юни КЗД отново бе домакин на среща с представител на сдружение „Адреналин Дрийм Тийм“ и Design for All – Bulgaria на тема, свързана със създадения от екипа на „Адреналин Дрийм Тийм“ пилотен мотор, който е достъпен за хора с увреждания. КЗД приветства инициативата и заяви подкрепата си за идеята хората с увреждания да имат възможност да използват такъв тип превозно средство, което се случва за първи път в България.



През април, в рамките на Националната кампания „Достъпна България“, ръководството и членове на КЗД посетиха Ловеч. След извършената проверка от Комисията на работна среща в Областната администрация – гр. Ловеч, председателят на КЗД връчи на областния управител сертификат за достъпност на сградата на Областната администрация, съобразно целите и критериите на кампания „Достъпна България“.



Също така присъстващите се запознаха с функциите и правомощията на Комисията, както и със статистика относно постъпилите в КЗД оплаквания от Ловеч и региона.

След направена предварителна проверка, на 30 април 2018 г., председателят на КЗД връчи на директора на общинския културен институт – Дом на културата „Красно село“ – София, сертификат за достъпност на сградата на института съобразно целите и критериите на Националната кампания „Достъпна България“ и запозна присъстващите с целите на кампанията, както и с функциите и правомощията на Комисията за защита от дискриминация.



През юни 2018 г. Комисията за защита от дискриминация посети Варна в рамките на своята Национална кампания за достъпна архитектурна среда. В сградата на Областната администрация ръководството и членовете на КЗД се срещнаха с областния управител, ръководители и представители на регионални и местни институции, на местната общественост и медиите. Присъстващите се запознаха с кампания „Достъпна България“ и с правомощията на КЗД.



Също през юни 2018 г. Комисията за защита от дискриминация след извършена проверка за достъпност на хотел „Адмирал“ – Златни пясъци, и констатиране спазване на стандартите и критериите за достъпност връчи на хотела сертификат за достъпност по Националната кампания „Достъпна България“.



През годината сътрудничество се осъществи под различни форми – провеждане на работни срещи по теми, свързани със защита от дискриминация по защитени признаци, и чрез предоставяне на информация - с ЛГБТИ граждански организации: Фондация „GLAS“, Фондация „Ресурсен център - Билитис“, Младежка ЛГБТИ организация „Действие“.



През отчетната година се проведеха работни срещи по теми, свързани със защита от дискриминация по различни признаци и чрез предоставяне на информация с Български Хелзински комитет.

През юли в Комисията за защита от дискриминация се състоя работна среща с директора на „Правна програма“ към Института „Отворено общество“ – София. Той запозна участниците в срещата с Правната програма на „Отворено общество“. В резултат се постигна договореност за реципрочна размяна на изследователски аналитични материали, свързани с недискриминацията.



Отново през юли в КЗД се проведе среща между председателя на КЗД, председателя на Сдружение за човешки права „Маргиналия“ и представител на организацията. Обсъдени бяха актуални теми и събития, както и идеята за сключване на меморандум за сътрудничество между КЗД и „Маргиналия“.



През юли се проведе среща с мениджър проекти във Фондация „Работилница за граждански инициативи“. Обсъдиха се дейностите на двете организации по превенция на дискриминацията и информираността на гражданите. Предвид общите усилия за постигане на по-толерантно общество, участниците в срещата се споразумяха да планират бъдещи съвместни инициативи и проекти. През 2018 г. членове на Комисията за защита от дискриминация, след покана по случай официалния празник на Община Сухиндол, присъстваха на тържествено заседание на Общинския съвет в Сухиндол. Те поднесоха приветствие по случай празника от името КЗД и запознаха присъстващите с функциите и широките правомощия на българския орган за равнопоставеност.

1.4. Сътрудничество с образователни институции

През юни 2018 г. в Икономическия университет – Варна, се проведе национална конференция на тема „Защита срещу дискриминацията: правна уредба, проблеми и тенденции“. Научният форум бе организиран от катедра „Правни науки“ при Икономическия университет в партньорство с Комисията за защита от дискриминация и Института за държавата и правото при БАН. Целта на научната проява бе да предостави възможност за разискване на проблематиката, свързана със защитата срещу всички форми на дискриминация в отделни аспекти на социалния, гражданския и икономически живот.





На 17 януари 2018 г. в Бургас се подписа меморандум за сътрудничество между КЗД и Бургаския свободен университет. Страните по меморандума декларират намерението си за сътрудничество, което е ориентирано към съвместна дейност, методическа и експертна подкрепа, споделяне на добри практики.

През март в София се сключи меморандум за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и Великотърновския университет „Св.св. Кирил и Методий“. Страните по меморандума декларираха желанието си за сътрудничество, което да включва съвместна дейност, методическа и експертна подкрепа, споделяне на добри практики.





През юли в Комисията за защита от дискриминация се проведе работна среща с проф. д-р Николай Радулов - ръководител на Департамент „Национална и международна сигурност“ към Нов български университет. Гостът се запозна с дейността на КЗД като орган за равнопоставеност. Обсъдиха се възможностите за сътрудничество и съвместни дейности по проект между Комисията за защита от дискриминация и Департамент „Национална и международна сигурност“.



През септември в Комисията за защита от дискриминация на работна среща беше народният представител Джейхан Ибрямов. На срещата гостът бе запознат с дейността на Комисията, с инициативите ѝ, с проблемите, които са свързани с бюджета ѝ. Участниците в срещата изразиха своята удовлетвореност от проведения разговор, като подчертаха необходимостта от регулярност на подобни срещи.



Заместник-председателят на Комисията за защита от дискриминация бе гост на откриването на новата учебната година в 94-то средно училище „Димитър Страшимиров“ – София. Той поздрави учениците и учителския колектив с началото на учебната година, като пожела на подрастващите с овладяването на нови знания, умения и практики да бъдат необходимият потенциал за просперитет на страната ни.



През март 2018 г. 32 ученици и преподаватели от Португалия, Словакия, Турция и България бяха на образователна визита в КЗД. Посещението бе в рамките на програма за обмяна на опит, реализирана по международен проект, финансиран от ЕК „Еразъм+“. Младежите и преподавателите от гимназии в Португалия, Словакия, Турция и България бяха на обменно посещение в България по проект, координиран от гимназия с преподаване на чужди езици „Йордан Радичков“ – Видин, и посветен на темата на противодействие на дискриминация и тормоз в училище.



Комисията за защита от дискриминация се утвърждава като отворена институция, която приема на обучителни визити и дискусии млади хора, ученици и студенти, и професионалисти в областта на правата на човека и равното третиране както от страната, така и от чужбина.



ТЕНДЕНЦИИ

В рамките на националното сътрудничество КЗД, в обхвата на своите правомощия на орган за равнопоставеност и орган със статут „Б“ към ООН, затвърди успешната форма на сътрудничество, изградена през годините с органите на изпълнителната власт и на съдебната власт, както и с омбудсмана на Република България.

Като координатор и контактна точка за престъпления от омраза към БДИПЧ към ОССЕ, КЗД представи пред БДИПЧ дейностите, свързани с превенцията и развитието на наказателното правораздаване в Република България относно деянията, които според българското законодателство се квалифицират като престъпления от омраза.

Във връзка с Кампанията „Достъпна България“, КЗД взаимодейства успешно с национални организации с нестопанска цел и други институции и организации, които спомагат за осъществяване на нейните цели.

2. СЪТРУДНИЧЕСТВО НА МЕЖДУНАРОДНО НИВО

През 2018 година продължи да се развива все по-тясно сътрудничеството между КЗД и различните европейски институции. Осъществени бяха редица взаимни мероприятия и събития:

Сътрудничество с Европейския съюз

❖ ПРЕДСЕДАТЕЛСТВО НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ НА ЕС

➤ В рамките на председателство на Р България на ЕС КЗД взе участие в семинар за Холокоста, борбата с антисемитизма и повишаване нивото на престъпленията от омраза, който се проведе в София през май 2018 г. В качеството си на асоцииран член на Междунституционалната работна група по присъединяване на България към Международния алианс за възпоменание на Холокоста (МАВХ) към Министерството на външните работи на Република България, КЗД даде своя принос за създаване на института на национален координатор за борбата с антисемитизма, за приемането на работното определение за антисемитизъм (това е определението на МАВХ, към чието приемане от държавите членки на ЕС призова Европейският парламент с приетата на 1 юни 2017 г. Резолюция за борба с антисемитизма) и за последвалото присъединяване на България към МАВХ.

➤ Също през май 2018 г. КЗД участва с основен говорител в конференция на тема „Ромската интеграция – къде сме и каква е посоката?“, която се проведе в Националния дворец на културата в София в рамките на българското европредседателство с организатор Националният съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси към Министерски съвет.



❖ Европейска комисия

През 2018 г. в Брюксел представители на КЗД участваха в работни заседания на Групата на високо равнище за борба с расизма, ксенофобията и други форми на нетолерантност. Форумът се фокусира върху подобряване на разбирането и необходимата последваща работа на противодействие на държавите членки на ЕС по проявите на расизъм, ксенофобия и други форми на нетолерантност.

По искане от българската страна на Европейската мрежа на независимите експерти по недискриминация при Европейската комисия обществена информация беше предоставена информация по конкретни въпроси.

❖ Агенция за основните права на Европейския съюз

КЗД отговори на он-лайн проучване за оценка на доклада за основните права. Целта на проучването е да се оцени ефективността, съгласуваността, допълняемостта, добавената стойност за ЕС и бъдещите перспективи на доклада.

Осъществен е информационен обмен между двата органа включващ коментари и становища относно изработване на плана за работата на Агенцията през 2019 г.

❖ Организация за сигурност и сътрудничество в Европа

И през 2018 г. КЗД изпълнява функции във връзка с ангажиментите си на Национална точка за контакт към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа чрез събиране и обобщаване на статистически данни от компетентните органи на изпълнителната и съдебната власт.

В резултат на усилията на КЗД като координатор на националните компетентни органи с цел повишаване на стандартите и подобряване регистрацията на престъпленията от омраза, процес, който е актуален за всички държави, които докладват престъпления от омраза в рамките на ОССЕ, през 2019 г. КЗД ще реализира серия от срещи с неправителствени организации, Офиса на Върховния комисар на ООН по правата на бежанците в България, Министерството на външните работи и Агенцията на ЕС за основни права.

На 12 юни 2018 г. КЗД участва в национална конференция, организирана от Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа в сътрудничество с Върховната касационна прокуратура и Националния институт на правосъдието, посветена на партньорския международен проект „Изграждане на всеобхватно наказателно правосъдие в отговор на престъпленията от омраза“ и целяща представяне и дискусия по Наръчника за съвместни обучения на полицейски служители и прокурори във връзка с работата им с деяния, квалифицирани като престъпления от омраза. Представител на КЗД участва в последваща дискусия и представи на аудиторията становище на БДИПЧ при ОССЕ във връзка с деяния, мотивирани от предразсъдъци, които са с по-висока степен на обществена опасност и са от категорията деяния, породени от „слово на омраза“ и дискриминация.

На 14 ноември 2018 г. във Виена, в седалището на ОССЕ, се състоя заключителна конференция по проект „Изграждане на всеобхватно наказателно правосъдие в отговор на престъпленията от омраза“. Проектът, координиран от Службата за демократични институции и права на човека към Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа обединява международните усилия на четири държави, между които и Република България.



От българска страна проектът се изпълнява от Върховната касационна прокуратура, Националният институт на правосъдието и Главната дирекция „Национална полиция“. На конференцията бяха представени добрите практики от страните участнички в проекта, като всяка практика беше фокусирана в различен аспект на подобряването на регистрацията и докладването, както и всеобхватното противодействие на тези престъпления и прояви на нетолерантност. България представи практиката за съвместна обучителна система на прокурори и полицаи за работа по престъпления от омраза. Представители от Гърция запознаха присъстващите с модела на работа в мрежа на неправителствени организации и представиха методологията „Развитие на планове за междуинституционално сътрудничество за адресиране на престъпленията от омраза“, а представителите на Италия показаха наръчник за адресиране на престъпленията от омраза на регионално ниво.



На 15 и 16 ноември 2018 г. във Виена се проведе годишна среща на националните контактни точки на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа за докладване на престъпления от омраза. Комисията за защита от дискриминация се представляваше от член на КЗД и служител на експертно ниво. В срещата участваха представители на правораздавателни органи, компетентни ведомства и организации за защита правата на човека от 34 държави членки на ОССЕ, както и специален пратеник на Ватикана.

В рамките на работните срещи бяха представени добри практики и разработени нови за подобряване на регистрирането и координирането на противодействието на престъпленията от омраза, както и възможностите на новите технологии за изследване степента на предубеденост и разпространение на омраза. Предвижда се продължаваща работа и сътрудничество на ОССЕ с всяка от държавите – контактни точки, включително и България, по темата за подобряване координирането на действията за регистриране и докладване на престъпления от омраза.

❖ Европейска мрежа на органите за равнопоставеност

Комисията за защита от дискриминация е активен член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност със седалище в Брюксел, която в настоящия момент включва 46 организации от 34 европейски държави. Те са упълномощени да противодействат на дискриминацията по защитени признаци в качеството на национални органи по въпросите на равенството. Сътрудничеството на Комисията в рамките на мрежата се осъществява под формата на интензивен обмен на информация, както и участия във форуми, организирани от мрежата.

1) Работна група „Законодателство за равнопоставеност“

РГ изработи доклад на тема „Дискриминация по признак „възраст“. Докладът ще бъде разпространен в ЕС, ООН и други международни правителствени и неправителствени организации.

Представители на КЗД и титулярят - член на работната група, изготвиха проект на Глава първа от документа „Дискриминация в трудовите правоотношения“. В нея, по предложение на българския орган за равенство, се обърна внимание на тенденцията за дискриминиране на различни категории служители, наети по трудови правоотношения при т. нар. „ранно пенсиониране“, за които е

предвидена възможност да придобият пенсионни права в по-ранна възраст от останалите работници и служители. Тази тенденция се идентифицирана като общо за Европа нарушение на забраната за дискриминация.

2) РГ „Равнопоставеност на половете“

През април 2018 г. представители на Европейската мрежа на органите за равенство бяха на посещение в Комисията за защита от дискриминация за провеждане на работна среща. Работната група на Еквинет за равенство на половете, освен представители на България, включва такива и на органите за равенство на Португалия, Австрия, Норвегия, Белгия, Малта, Сърбия, Словакия, Естония, Литва, Словения, Албания и Полша. Работната група проведе своето заседание под домакинството на България по инициатива на ЕКВИНЕТ.



На 11 април се проведе специална среща на тема: „Насилието срещу жените и насилието, основано на пола“. Председателят на КЗД запозна гостите с работата на КЗД. Целта на този специализиран експертен форум бе да създаде възможност за обсъждане и информиране за текущата работа на органите по равнопоставеност с мандат да защитават жертви на домашно насилие и да работят по въпросите на темата, да споделят конкретни практики и да информират участниците за потенциални бъдещи съвместни дейности.



Второто заседание се проведе през септември в Берлин.

3) РГ „Комуникационни практики и стратегии“

РГ проведе 2 заседания - през март във Вилнюс, Литва и през септември в Будапеща, Унгария, на които се направи съществена обмяна на добри практики. Приносът на КЗД се изрази в представяне на опита по кампанията „Достъпна България“. В резултат РГ прие поканата на КЗД да проведе работното си заседание в София през март 2019 г. под домакинството на КЗД.

4) РГ „Формиране на политики“

КЗД взе участие в първата работна среща на групата.

5) Клъстер за изследвания и събиране на данни в областта на равенството

КЗД взе участие в първата работна среща на групата.

Работа в мрежата на ЕКВИНЕТ се извърши от членове на КЗД и експерти от администрацията чрез участието им в редица специализирани, тематични семинари, обучения и конференции, организирани от ЕКВИНЕТ:

Представители на КЗД взеха активно участие в изготвянето на отговори на въпросници, доклади и други експертни информационни материали на Еквинет. Например, Центърът за европейски политически изследвания проведе изследване за надграждане на Националните стратегии за интеграция на ромите, което се извършва. Изследването се осъществява със съдействието на Европейската мрежа на органите по въпросите на равенството EQUINET и с Европейския център по правата на ромите. Германският орган за равенство извърши проучване за целите – сравнителен анализ на системите, регламентирани в антидискриминационните закони по модела на изчерпателно изброяване на признаци и модела на открит списък от признаци по чл. 13 от Европейската конвенция за правата на човека и основните права, приет в българския Закон за защита от дискриминация. От наша страна бе изразено становище по проект на стратегически план на Еквинет от 2019 до 2022 г. и дадени предложения.

През март 2018 г. зам.-председателят на Комисията за защита от дискриминация взе участие в международна конференция на високо равнище „Бедност и дискриминация – двете страни на една монета“, организирана от Европейската мрежа на органите за равнопоставеност, с домакин Комисията за права на човека и равенство на Република Ирландия. По време на конференцията той проведе среща с изпълнителния директор на Еквинет, както и с председателя на Комисията за защита от дискриминация на Република Македония.



През май 2018 г. в Белфаст, Северна Ирландия, представители на КЗД участваха в работни срещи на Платформата за равенство на ромите и Платформата за социалните и икономическите права. Целта на тези срещи бе ангажиране на националните, европейските и международните институции за правата на човека и равенството да работят съвместно за укрепване защитата на правата на ромите и пътуващите в Европа чрез защита на правата на човека, демокрацията и върховенството на закона.

3. ДВУСТРАННО СЪТРУДНИЧЕСТВО

През 2018 г. това сътрудничество се изрази в проведени посещения, срещи и др.:

❖ *Сътрудничество с постоянни дипломатически представителства в Република България*

➤ КЗД през март бе домакин на среща с извънредния и пълномощен посланик на Кралство Мароко в Република България - Н. Пр. г-жа Закия Ел Мидауи. Тя разговаря с председателя на Комисията за защита от дискриминация, заместник-председателя, експерти. Обърна внимание на това, че за КЗД е приоритет да се запознае с успешната форма на сътрудничество между МОФ и Мароко, чрез което в областта на противодействието на словото на омраза са били постигнати и реално официално са били отчетени отлични резултати. Беше обсъдена възможността за обмяна на добри практики между Република България и Кралство Мароко, които да доведат до повишаване на капацитета на целевите групи за борба със слово на омраза, както и такива, свързани с правата на жените и заетостта и професиите.



➤ През април 2018 г. Н. Пр. Ерик Рубин - извънреден и пълномощен посланик на Съединените американски щати в Република България, посети Комисията за защита от дискриминация, която му представи широкия спектър от правомощия на българския орган за равнопоставеност. Посланик Рубин подчерта ключовата роля на КЗД за насърчаване на толерантност и уважение към различието в българското общество. Той изрази готовността си да съдейства за организирането на обучителен обмен и споделяне на добри практики между КЗД и водещи институции и неправителствени организации в сферата на защитата от дискриминация в САЩ. Обсъди се възможността за включване на регионалните представители на комисията в провеждането на местно ниво на системни обучения за равенство и недискриминация и представянето на добри практики.

В заключение посланик Рубин и ръководството на КЗД потвърдиха добрата воля и решимостта си за сътрудничество в областта на равенството, като подчертаха възможностите за обмен на опит между експерти от двете държави.





През юли 2018 г. Н. Пр. Хасан Улусой - пълномощен посланик на Република Турция в Република България, бе на официално посещение в Комисията за защита от дискриминация. Той беше придружен от първия секретар на посолството Улви Дарендели. Пред гостите бе представен широкият спектър от правомощия на българския орган за равнопоставеност, като се подчерта и уникалността на комисията в европейски мащаб чрез изключително високия брой защитени признаци според българското законодателство. Акцент бе поставен и върху мрежата от регионални представители на КЗД. В разговора посланикът бе информиран за проведената неформална среща с главния омбудсман на Република Турция Шереф Малкоч по време на XV международна конференция на омбудсманите на тема „Ролята на националните институции за правата на човека при осигуряване и насърчаване на равните права“, която се проведе на 20-21 юни 2018 г. в Баку. Посланик Улусой подчерта наличието на богати добри практики в областта на толерантността и насърчаване на многообразието в България поради дългата история на хармонично съжителство между различни етнически групи. Той изрази готовността си да съдейства за организиране обмен на опит между КЗД и водещи институции в сферата на защитата от дискриминация в Република Турция.





➤ Комисията за защита от дискриминация взе участие в интензивно обучително посещение в САЩ по покана на Държавния департамент. Участието се реализира по покана и с финансовата помощ на Държавния департамент на САЩ по програмата за лидерство на департамента за международни посещения. Организацията на обучителната програма се реализира съвместно с авторитетното Американско училище за продължаващо обучение и квалификации на дипломирани бакалаври „Graduate School USA“ във Вашингтон. В рамките на работната програма участие взеха всички членове на КЗД – Ана Джумалиева (председател), Баки Хюсеинов (зам.-председател), Владимира Стоименова-Делийска, Златина Касърва-Дукова, Сабрие Сапунджиева, София Йовчева, Наско Атанасов, Орлин Колев и Петър Кичашки, както и главният секретар на КЗД Надежда Йонкова.



Обучителното посещение се проведе в периода 09.10 - 20.10.2018 г., като участниците бяха ангажирани с поредица срещи, кръгли маси и семинари във Вашингтон (от 09.10 до 17.10.2018 г.), Филадельфия (17.10.2018 г.) и Ню Йорк (от 18.10 до 20.10.2018 г.). Във Вашингтон членовете и главният секретар на КЗД се срещнаха в Graduate School USA с представители на ЛГБТ групата в Конгреса на САЩ, с представители на редица от най-авторитетните неправителствени организации в сферата на защитата правата на хората с увреждания, като Националния център за независим живот, Националната мрежа за правата на хората с увреждания и Американската асоциация на хората с увреждания.



Във Вашингтон се проведоха и срещи с американската федерална Комисия за равни възможности в сферата на труда, Министерството на труда, Центъра за граждански права, Офиса за спазване на федералните договори, Администрацията по уврежданията към Министерството на здравето и човешките услуги. Участниците имаха възможност да обменят добри практики и с редица от най-влиятелните граждански организации във Вашингтон, като Американската асоциация за достъп, равенство и разнообразие, Правния комитет за законни граждански права, Националната организация за жените и др.



Във Филаделфия членовете на българската делегация се запознаха с ръководството на една от най-активните неправителствени организации в сферата на правата на хората с увреждания – ADAPT. В Ню Йорк се проведоха срещи с Градската комисия за човешки права, Щатската комисия за човешки права, Центъра за независим живот – Ню Йорк и Фонда за правна защита и образование.



По време на всички срещи бяха представени добрите практики на Комисията за защита от дискриминация, механизмите за нейното функциониране, както и дейностите ѝ. Същевременно представителите на КЗД успяха да проучат множество добри практики и инициативи, които се прилагат на федерално, щатско и локално ниво в САЩ. Цялостното посещение значително спомогна за по-доброто разбиране на антидискриминационните политики и правните инструменти за защита на равенството в Съединените щати, както и доведе до популяризиране и разпространение на българската практика и опит в борбата срещу неравенството. Участниците получиха детайлна информация относно позитивните мерки и механизмите за закрила на равенството, които прилага федералното правителство на САЩ както в рамките на самото правителство, така и при сключването на договори с външни изпълнители. Бяха проучени и практиките по защита от дискриминация на градско и щатско ниво, механизмите за борба с неравенството в сферата на частния бизнес и свободната стопанска инициатива. Особен акцент бе поставен върху правата на хората с увреждания, като за американските участници във всички срещи на КЗД бе особено интересно да научат за кампанията „Достъпна България“, която българският антидискриминационен орган провежда.



Обучителното посещение на КЗД по покана на Държавния департамент на САЩ е уникално по своя вид и характер, тъй като е доста рядко срещана практика да се организира посещение за цял държавен орган. В случая, поканата за 9-членния състав на КЗД и главния секретар на Комисията, показва високата оценка на Държавния департамент за работата на Комисията за защита от дискриминация. Нашата институция е благодарна на Посолството на САЩ в София, на Държавния департамент на САЩ и на Graduate School USA за предоставената възможност за пълноценно участие на българския антидискриминационен орган в програмата. Посещението бе изключително ценно за обмяна на добри практики и опит в сферата на равното третиране, но и послужи за представяне на българския опит и добър пример пред партньорите ни в САЩ.



➤ През ноември 2018 г. в КЗД се състоя работна среща на членовете и главния секретар на Комисията за защита от дискриминация с представители на посолството на САЩ в България – Н.П. Джъстин Фрийдман, зам.-ръководител на мисията на САЩ в България, и служителите на посолството Дрейк Уайзърт, Даниела Йонова-Суайдър и Евгени Тодоров.





Поводът за срещата бе представяне на резултатите от обучително-обменното посещение на членовете на КЗД и главния секретар в САЩ – Вашингтон, Филаделфия и Ню Йорк. Бе изразена благодарността на КЗД към правителството на САЩ и лично към ръководството на посолството на САЩ в България за реализирането на това посещение.



Всички участници от КЗД споделиха впечатленията си от него. Конкретно на срещата се обсъдиха възможности за бъдещо сътрудничество с представители на експертно ниво и от неправителствени организации от САЩ.



На всички участници в обучението бяха връчени сертификати от Държавния департамент на САЩ, удостоверяващи завършването на това обучение. Очаква се доброто сътрудничество между КЗД и посолството на САЩ в България да продължи с развиване и прилагане на добри практики в областта на толерантността и равнопоставеността в България.

❖ Сътрудничество с представители на международни универсални регионални организации и органи за равенство

➤ През февруари 2018 г. в Комисията за защита от дискриминация се проведе работна среща с Доминик Делпуеш - зам.-директор на Дирекция „Политически дейности и демократично управление“ на Международната организация на франкофонията. Целта на посещението бе установяване на сътрудничество в рамките на новия програмен период на международната организация.



➤ През май 2018 г. за пръв път в Комисията за защита от дискриминация на посещение бе Жан-Пол Ленер - председател на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността към Съвета на Европа, придружен от представителя на Република България – член на ЕКРП и директор на Института за държавата и правото при БАН.



Акцент в разговора бе даден на превантивната дейност на КЗД и усилията ѝ в борбата със словото на омраза. Обсъдени бяха опитът и добрите практики на институцията и Препоръката на Европейската комисия от 22.06.2018 г. относно стандартите за органите за равнопоставеност.



➤ На 20 септември 2018 г. на работна среща в Комисията за защита от дискриминация беше Уестърн Мейдъм, експерт в Европейската комисия, главна дирекция „Правосъдие и потребители“, отдел „Политики за недискриминация и координация по ромските въпроси“. Основните въпроси на отдела, в който работи, са в областта на политики за недискриминация и ромски въпроси. Уестърн Мейдъм е експерт по въпросите за ЛГБТИ лицата, затова на срещата прояви интерес към работата и правомощията на КЗД по признак сексуална ориентация, както и практиката по признак етнически принадлежност. Гостът сподели какви са приоритетите на Европейската комисия, както и стратегическите ѝ интереси за финансиране.



➤ През юни 2018 г. Изабела Михалаче – ръководител на проекта за осигуряване на достъп до правосъдие на ромските жени „Джъстром“ на Съвета на Европа, посети КЗД. На срещата тя изрази желание за съвместни инициативи с Комисията за защита от дискриминация в сферата на недискриминацията и интеграцията на ромската общност в България, като подчерта приноса на Комисията в работата в тази област на национално и международно ниво.



➤ През юни 2018 г. председателят и зам.-председателят на КЗД участваха в XV международна конференция на органите и комисарите по правата на човека в Баку, Азербайджан на тема: „Ролята на националните институции за правата на човека при осигуряване и насърчаване на равни права“ по покана на комисаря по правата на човека на Република Азербайджан.



➤ През юни 2018 г. в Комисията за защита от дискриминация на официално посещение бе делегация на Иракската върховна комисия за права на човека начело с Али Зайналбден – комисар по въпросите на равенството и недискриминацията. Целта на визитата бе да се обмени опит с европейската институция за защита от дискриминация, която има добри практики.



Гостите се запознаха с ролята и правомощията на Комисията като единствен специализиран национален орган по равнопоставеност.



Акцент се постави върху превантивната дейност на КЗД, като специално внимание се обърна на Националната кампания „Достъпна България“ и изразената позиция на КЗД срещу ескалирането на словото на омразата. Внимание се обърна на практиката на Комисията по признак „увреждане“ и по-специално на препоръките на институцията в областта на здравеопазването.



➤ През април КЗД бе домакин на двустранна среща между председателя на КЗД и представител на Белгийския орган по равнопоставеност - Института за равнопоставеност между жените и мъжете, на която основно се обсъдиха възможностите за партньорство по проекти в областта на равнопоставеността между жените и мъжете. По време на срещата се обсъдиха няколко проектни идеи. Участниците в срещата обсъдиха възможността за официално партньорство по проектно предложение пред ЕК. След приключване на процедурите за кандидатстване за финансиране предстои стартиране на проект, фокусиран върху защита от дискриминация на пазара на труда и конкретно изследване и прилагане на добри практики за защита от дискриминация на жените и равнопоставеност на половете в сферата на заетостта и кариерното развитие.

➤ През октомври 2018 г. в Комисията за защита от дискриминация на делово посещение бе делегация от Кабинета на защитника на правата на човека в Република Армения. Гостите Хаик Тороян, Левон Саргсян, Нуне Хосемян и Татевик Токхян се запознаха с модела на българския орган по равнопоставеност и получиха уверение, че органът за равенство на Република България е на разположение за съдействие по всякакви въпроси, свързани с българския опит за защита от дискриминация, което несъмнено би било от полза, тъй като в Република Армения не съществува механизъм за защита от дискриминация и се проучват моделите на други страни.



➤ През ноември 2018 г. в Комисия за защита от дискриминация на делово посещение бе делегация на Омбудсмана на Република Македония - Васка Байрамовска Мустафа - заместник-омбудсман, Славика Димитриевска - държавен съветник, Мариян Понявич - държавен съветник, и Недят Алиджи - съветник.



На гостите се представи спецификатът в дейността и функциите на Комисията. Бе поставен акцент върху правомощията, с които тя разполага, като се подчерта, че българският Закон за защита от дискриминация е един от най-добрите в Европейския съюз и че за балканския регион механизмът за защита от дискриминация чрез специализиран орган е единствен възможен модел, гарантиращ защита с оглед спецификата на региона.

През ноември 2018 г. омбудсманът на Република Турция Шереф Малкоч посети Комисията за защита от дискриминация. Той се придружаваше от Ерман Топчу - съветник в посолството на Република Турция у нас, и г-н Юсуф Мустафов - секретар в посолството. Шереф Малкоч сподели, че е впечатлен от работата на Комисията и от отзивите за нея. Обсъдени бяха възможности за съвместни инициативи и подписване на меморандум за сътрудничество между двете институции.



През ноември 2018 г. в Комисия за защита от дискриминация на неофициално посещение бе служител по права на човека, секция „Европа и Централна Азия“, отдел „Операции на терен и техническо сътрудничество“ в Службата на върховния комисар на ООН по правата на човека. Бяха представени дейностите и мандата на Комисията за защита от дискриминация във връзка с правомощията ѝ като национален орган по правата на човека, статут Б. Отбеляза се, че в Закона за защита от дискриминация са регламентирани и широки правомощия на членовете на Комисията. Въпреки това е необходимо чрез изменение на ЗЗДискр. членовете на КЗД да бъдат обезпечени с функционален имунитет. Обърна се внимание, че това е в съответствие с Препоръка на Европейската комисията от 22.6.2018 г. относно стандартите за органите на равнопоставеност, както и в съответствие с изискванията на Парижките принципи за придобиване на статут А от КЗД като национален орган по правата на човека. Бе обсъдено, че посредством Националния координационен механизъм по правата на човека КЗД допринесе за изготвяне на последния Универсалния периодичен преглед по правата на човека. Бе отбелязано още, че за българската Комисия за защита от дискриминация е от изключително значение осъществяването на добро сътрудничество с Омбудсмана на Република България.



❖ Сътрудничество с представители на международни организации с нестопанска цел и други
➤ През март 2018 г. се състоя среща с ирландски социален предприемач (създател на иновативното мобилно приложение и електронна страница за картографиране на достъпна градска среда „Аксес Ърд“) и Аланна Рафел - представител на „Аксес Ърд“, САЩ. Целта на срещата бе да се обсъдят възможности за сътрудничество и обмяна на опит във връзка с гарантиране на по-голяма достъпност на средата за хора с различни видове увреждания в България, включително и в рамките на откритата през декември 2017 г. Национална кампания „Достъпна България.“ В тази връзка бе разяснено, че една от ключовите цели на „Аксес Ърд“ е именно обучаване на широката общественост какво представлява достъпността по отношение на градската среда, с цел промяна на общественото отношение и нагласи относно достъпната среда.



➤ Изследовател от САЩ - специалист към Фулбрайт, посети КЗД на 25 юли 2018 г. Д-р Рейналдо Орtiz Миная е специалист по въпросите на лишаване от свобода, подкрепен от Американското бюро за образователни и културни въпроси и Института на международния образователен съвет за международни учени. Поводът за работната среща е интересът на изследователя към опита, практиката и дейността на Комисията за защита от дискриминация по отношение дискриминация в местата за лишаване от свобода, като това е обект на изследователската му работа по широката тема „Дискриминация на лицата от маргинализирани и уязвими групи в местата за лишаване от свобода и прекомерното им представяне в системата на наказателното правосъдие“. В края на работната среща се обсъдиха общи идеи, по които КЗД и изследователят, чрез възможностите на програмите на българо-американската комисия за образователен обмен „Фулбрайт“, могат да си сътрудничат и работят заедно в областта на защитата от дискриминация в България.



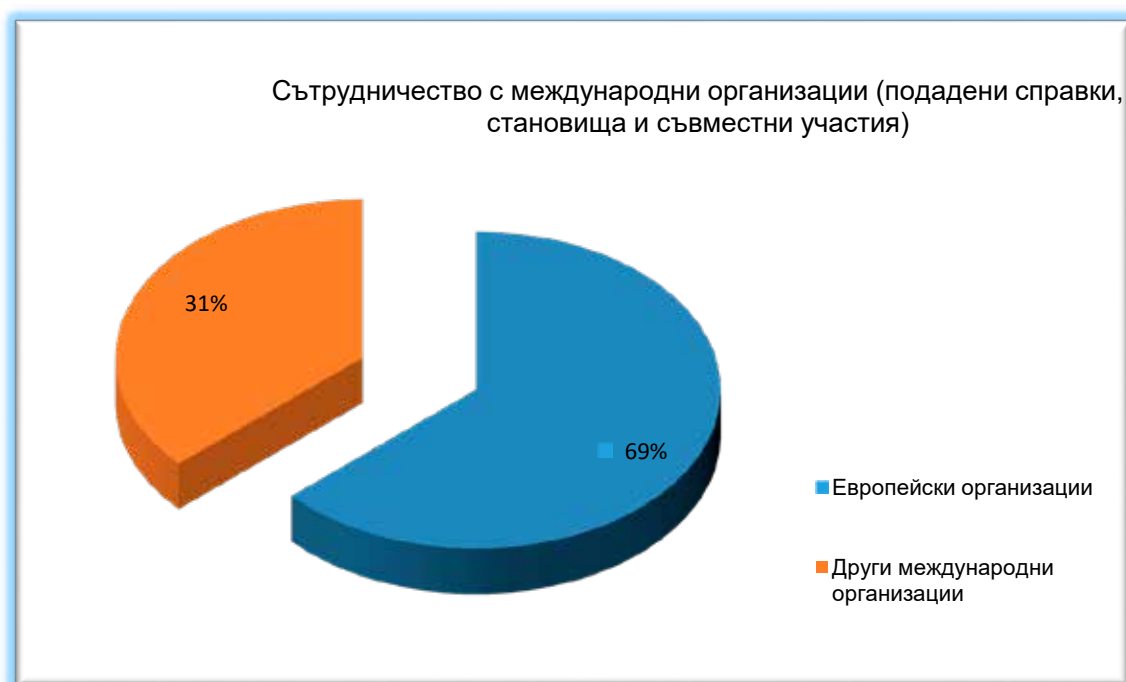
➤ Комисията за защита от дискриминация бе домакин на експерти от Правна инициатива на Отворено общество. През септември заместник-председателят на Комисията за защита от дискриминация и главният секретар на КЗД, се срещнаха с правни експерти от офисите на Отворено общество в Лондон и Ню Йорк. Срещата се проведе в рамките на сътрудничеството с Правната инициатива на Отворено общество. Целта бе да се покажат тенденциите в събирането на данни за равенство, включително на основата на установяване на дискриминация. Акцентът бе поставен върху работата на КЗД при осъществяване на превенция.





ТЕНДЕНЦИИ

Представяне на модела и механизма за защита от дискриминация пред КЗД по Закона за защита от дискриминация и запознаване с него с оглед на бъдещи партньорства чрез двустранно международно сътрудничество - нови форми на двустранно сътрудничество, включително с други органи за равенство за споделяне на добра практика.



4. РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРОЕКТИ

Успехът в работата на администрацията на КЗД се дължи най-вече на качеството на човешките ресурси, които тя успява да привлече, запази и развие. Капацитетът на администрацията е предпоставка, както за успешното въвеждане и утвърждаване принципите на добро управление, така и за подобряване на административното обслужване и защитата на гражданите от дискриминация. Очакванията на гражданите и бизнеса към качеството на работата на администрацията и в частност на тази на КЗД, както и изпълнението на задължения, произтичащи от членството на България в Европейския съюз (в т.ч. на ниво политики), изискват непрекъснато повишаване на знанията и уменията на служителите в КЗД. Постигането на добри резултати в дейността на администрацията изисква постоянно инвестиране в непрекъснато повишаване на знанията и уменията на служителите, което от своя страна е свързано с отделянето на финансов ресурс. Сумата в бюджета на КЗД, предвидена за обучение на служителите за 2018 г. е символична и недостатъчна. В условията на недостатъчен финансов ресурс ръководството на КЗД е поставено пред труден избор – да инвестира в развитие и задържане на служителите си или да пренасочва финансов ресурс за реализиране на други политики и дейности, например превантивната дейност, от които гражданите, на която служи администрацията се нуждаят повече. От друга страна е безспорна необходимостта да се поддържа високо ниво на мотивация на служителите, както и да се насърчава тяхната креативност, иновативност и непрестанен стремеж към развитие.

В тази връзка Комисията за защита от дискриминация реализира самостоятелно, в рамките на 6 месечен период през 2018 г., проект „Учим, за да работим по-ефективно“ BG05SFOP001-2.006 по Оперативна програма „Добро управление“.

Постигната бе целта на проекта за оптимизиране специализираните знания и умения на служителите в администрацията на Комисията за защита от дискриминация за работата ѝ в полза на по-ефективно установяване на социалната справедливост, защита от дискриминация и превенцията на уязвимите групи, както и активно участие на специализирания орган по правата на човека и равенство в противодействието на новите предизвикателства в областта на равното третиране.

Служителите на КЗД надградиха знания в следните тематични модули: 1. „Специфики на доказването в производствата за защита от дискриминация“; 2. „Специфики при мотивирането на решенията на КЗД“; 3. Специфики на защитата от дискриминация, в т.ч. превенция на уязвимите групи: деца, лица с увреждания и лица, живеещи в бедност и 4. „Идентифициране и противодействие на нови форми на дискриминация в т.ч. „тормоз“ и „слово на омраза“.

Проектът бе насочен за постигането на ключови цели от Стратегията за устойчиво развитие на ЕС: Социална справедливост и сближаване – да насърчи демократичното, способстващо социално включване и сближаване, сигурно и справедливо общество, уважаващо основните права и културното разнообразие, създаващо равни възможности и борещо се с дискриминацията във всичките ѝ форми.

Целевите групи по проекта бяха определени съобразно изискванията за кандидатстване и включиха общо 48 служители на КЗД. Причината за избора им е обвързана с постигане на целите на проекта.

През отчетния период се постави началото на съвместна инициатива на Комисия за защита от дискриминация и Министерство на труда и социалната политика по Оперативна програма за развитие на човешките ресурси при процедура „Подобряване на условията на труд в България чрез намаляване на условията за дискриминацията“, BG05M9OP001-3.017, която стартира в средата на 2018 г. с наименование „Противодействие на дискриминацията на пазара на труда“ за срок от 24 месеца.

Проектното предложение е замислено от Стратегия „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж и е тясно свързано и с изпълнението на Кохезионната политика на Европейския съюз, насочена към намаляване на социално-икономическите различия между регионите в Европа и насърчаване на растежа, конкурентоспособността и устойчивото развитие. Целта на проекта е систематизирането на практиките за равни възможности и недискриминация с цел насърчаване, институционализиране и сертифициране на политиките по равенство и недискриминация на работното място. Също така подобряване на прилагането на принципа за равенство в областта на труда и заетостта както в държавния, така и в частния сектор, по-специално по отношение на предотвратяването на различно третиране в областта на заетостта и условия на труд във връзка с други заети лица поради тяхната етническа принадлежност.

Интерес представляват специфичните цели на проекта:

1. Систематизиране на практиките за равни възможности и недискриминация с цел насърчаване, институционализиране и сертифициране на политиките по равенство и недискриминация на работното място.

2. Разработване и пилотно прилагане на механизъм за сертифициране и въвеждане на стандарт за недискриминация в сферата на заетостта.

3. Разработване на стратегия за откриване, установяване и противодействие на скритата

дискриминация с оглед координирането на действията на всички заинтересовани страни в сферата на антидискриминационната политика.

Проектното предложение е насочено към служители на КЗД, служители на МТСП, представители на организации и институции, имащи отношение към изпълнението на политиките в сферата на условията на труд, социалното включване, здравеопазването, равните възможности и недискриминация.

5. ПРОЗРАЧНОСТ И ПУБЛИЧНОСТ НА ДЕЙНОСТТА НА КЗД

И през 2018 г. Комисията за защита от дискриминация продължи сътрудничеството си с медиите относно цялостната дейност на институцията с цел тя да бъде публична и прозрачна. В тази връзка своевременно информираше обществеността за постановените решения по обществено значими преписки, за направените самосезирания на Комисията, за позиция на институцията по въпроси, свързани със слово на омразата, за различни други събития в КЗД – кампании, конференции, пресконференции, срещи и др. В интервютата, дадени от членове на КЗД през годината за национални електронни медии, вестници и информационни агенции, се представи работата на заседателните състави на КЗД, нейната превантивна дейност, работата с институции във и извън страната по въпросите на антидискриминацията и др.



По запитвания на медии бе давана писмена или устна информация за оплаквания по защитени признаци, които кореспондират и с проблеми в различни сектори на обществения живот – за дискриминация по признаците „пол“ и „възраст“ в сферата на заетостта, за бариерите пред хората с увреждания на улицата или на работното място, за дискриминационен характер на нормативна и/или поднормативна уредба и др.

Периодично бе предоставяна информация на регионалните представители на КЗД, необходима им при участие във форуми или за местните медии.

През годината, всеки месец, в специализирано предаване по национално радио бе излъчвано интервю на председателя на Комисията по различни теми, свързани с дейността на българския орган по равнопоставеност. В края на 2018 г., по повод 10-ти декември - Международния ден на правата на човека, пак там бе излъчено на живо двучасово предаване с участието на председателя и зам.-председателя на КЗД, което бе своеобразен обзор на направеното през годината от институцията.

През април на специална пресконференция бе представен докладът изследване на КЗД на тема „Дискриминационни прояви и защита на жените в сферата на труда“. Бяха дадени редица интервюта за медиите от членове на КЗД.



Пак през април представители на Европейската мрежа на органите за равенство бяха на посещение в Комисията за защита от дискриминация за провеждане на работна среща. Медиите отразиха събитието, а национална телевизия, след заседание на КЗД по преписка, взе интервю от представител на ЕКВИНЕТ, в което той подчерта, че за пръв път присъства на нещо подобно в Европа.



През октомври в Комисията за защита от дискриминация се проведе пресконференция за кампанията „Достъпна България“, на която КЗД запозна присъстващите с приоритетите на инициативата и представи междинен доклад за извършеното до момента – посочи се статистика за извършените проверки по градове и по обекти и за образуваните преписки. Направените обобщения и изводи сочат, че недостъпната среда е общонационален проблем. Добавено бе още, че никога досега не е правена толкова масирана кампания, свързана с достъпността на средата. Към пресконференцията беше проявен подчертан медиен интерес. Бяха дадени множество интервюта за медиите от членове на КЗД. Отразени бяха и връчванията на сертификати за достъпност във връзка с кампанията „Достъпна България“ на НДК, хотел „Адмирал“ в к.к. „Златни пясъци“ и др.



На медиите е предоставяна и информация за самосезиранията на КЗД заради: нова наредба, която регламентира студентите по специалност „право“ да се обучават единствено в редовна форма на обучение, както и са дадени интервюта по темата от член на КЗД пред националното радио, две национални телевизии и специализиран седмичник; случая с агресията спрямо деца в Центъра за деца и младежи с увреждания „Хризантема“ в общ. Габрово; проявеното насилие над деца в Центъра за настаняване от семеен тип в с. Борован; случая в 9-то ОУ – Благоевград; липсата на питейна вода в с. Маслиново, Хасковско др.

Интервю на живо бе дадено от председателя на КЗД пред национално радио на тема „Дискриминация при упражняване правото на труд“, а пред национална телевизия зам.-председателят говори за словото на омразата.

Участие взеха в две различни емисии на обзорно предаване на национална телевизия председателят и зам.-председателят на КЗД.

Зам.-председателят информира обществеността чрез интервю за национална телевизия за решение на КЗД, свързано с осиновители на деца до 2-годишна възраст и нормативната промяна след него.

С помощта на медиите публичност получиха: позицията на КЗД относно ескалацията на езика на омразата; решения на КЗД относно начисляване на клас прослужено време; преференцията при изпращане на данъчна декларация по електронен път; приемът на първокласници; осиновители на деца над 5-годишна възраст; признаците „религия“, „вяра“, „увреждане“ и др. Също така публичност получиха и решенията за мобилни услуги за хора с увреждане и за асистентите на хора с увреждания и др.

Публичност бе давана на дейността на КЗД – най-вече производството пред нея; мероприятия, свързани с посещения на председателя на ЕКРН, представители на Еквинет и други европейски органи, Иракската върховна комисия за правата на човека; университети, посланици, НПО и др.

Отразена бе и Националната конференция „Защита срещу дискриминацията: правна уредба, проблеми и тенденции“.



През годината телевизии и други медии присъстваха на заседания на различни заседателни състави по общозначими и предизвикващи интерес преписки.

VIII. АДМИНИСТРАТИВНА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

1. АДМИНИСТРАТИВНОПРАВНО ОБСЛУЖВАНЕ

РЕГИСТРАТУРА И ДЕЛОВОДСТВО

През 2018 г. в Комисията за защита от дискриминация са обработени 17 531 бр. пощенски пратки (входяща и изходяща кореспонденция).

От тях постъпилите и обработени са общо 1041 жалби, сигнали и допълнения към тях и са образувани 721 преписки.

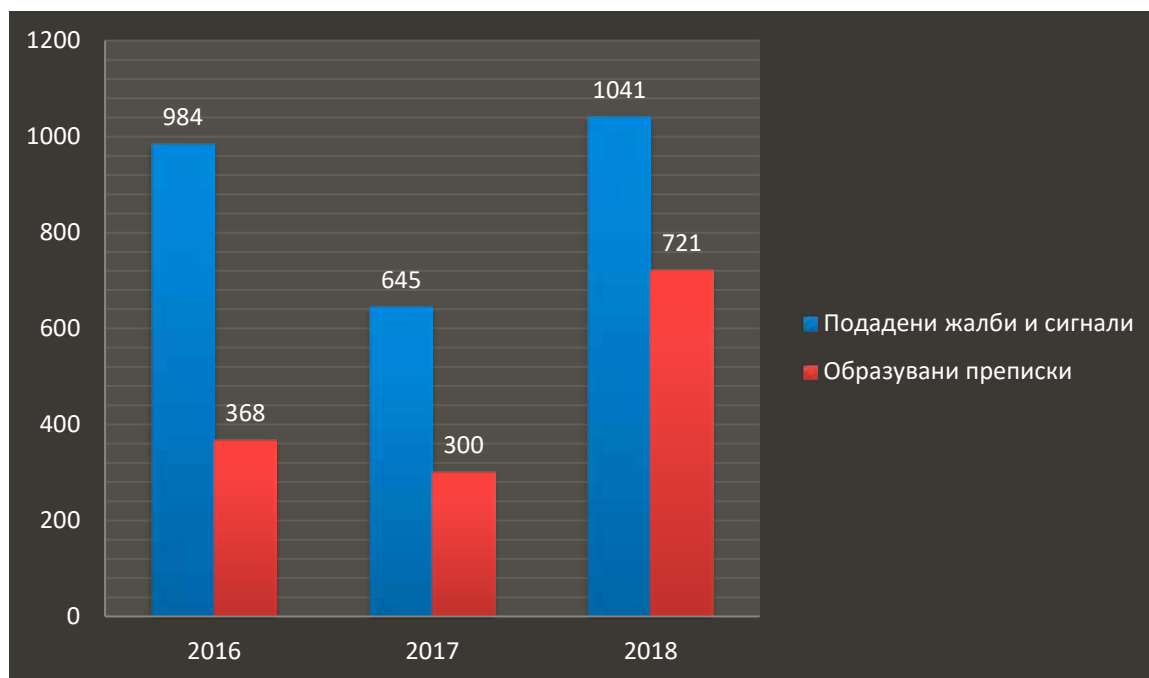
За тях са издадени 1564 разпореждания на председателя за разпределянето им по заседателни състави и по хода на производството.

Общия брой жалби, сигнали и запитвания е 751, като от тях: жалби – 523, сигнали – 77, запитвания – 151. Уведомленията по чл. 30 от Административнопроцесуалния кодекс за отстраняване на недостатъци в искането, отправено до КЗД са 441 бр., а допълненията към жалби, сигнали и запитвания – 470 бр. От гореизброените са образувани 721 броя преписки. Разликата между броя на постъпилите и обработените инициативни документи се дължи на факта, че в някои случаи по една и съща жалба се изготвя повече от един документ.

НЕЗАВИСИМА ПРАВНА ПОМОЩ

Постъпили са по електронна поща 208 запитвания, по които са изготвени 228 броя отговори, като с част от подателите, освен кореспонденция по e-mail, са водени и разговори по телефон, а на някои от тях е отговаряно повече от един път във връзка с допълнителните им въпроси.

В изпълнение на задължението за оказване на независима правна помощ на жертвите на дискриминация при подаване на жалби за дискриминация (чл. 47, т. 9 от Закона за защита от дискриминация) в приемната на КЗД и по телефона са консултирани граждани.



ДОСТЪП ДО ОБЩЕСТВЕНА ИНФОРМАЦИЯ

В КЗД е утвърдена процедура за организация на работа по прилагане на Закона за достъп до обществена информация, с която се урежда приемането, регистрирането, разпределянето, разглеждането на заявления и устни запитвания за достъп до обществена информация, изготвянето на решения за отказ или за предоставяне на обществена информация, съгласно разпоредбите на ЗДОИ. Разработена е **разяснителна информация за гражданите** относно упражняването на правото на достъп до информация.

Постъпили заявления

През 2018 г. са постъпили 27 бр. заявления, от тях:

- 17 бр. на хартия в деловодството на КЗД;
- 10 бр. по електронен път (електронна поща)

Заявленията са подадени от:

- неправителствени организации – 3 бр.
- журналисти – 4 бр.
- физически лица – 20 бр.

Поисканата информация касае дейността на КЗД, като в три от случаите се касае за „официална информация“, в двадесет и четири от тях – за „служебна информация“.

Няма заявления, касаещи информация от тип „служебна тайна“ и/или „държавна тайна“, съгласно Закона за защита на класифицираната информация.

Темите, по които е поискана информацията, са:

- информация за приключили производства и влезли в сила решения по тях;
- информация, свързана със служебни жилища, автомобили, гориво, граждански договори, възнаграждения, карти за градски транспорт, служебни телефони, служебно облекло;
- информация, свързана с бланка, ползвани в КЗД във връзка със защита на лични данни;
- информация във връзка с кампания „Достъпна България“
- информация, относно структурата, организацията и дейността на КЗД;
- информация относно заети лица с увреждания в КЗД;
- информация за реализираните от КЗД проекти;
- информация за именуването на заседателна зала на КЗД и стойност на изготвена табела.

Издадени актове

КЗД е изготвила 30 броя отговори – писма и решения по ЗДОИ за 2018 г. От тях:

В 8 случая, като 7 от тях са по заявления от един и същ подател, са изпратени писма за уточняване на исканата информация. Лицата са уведомени, че КЗД може да предостави само информация, изготвяна в рамките на нейните задължения по закон, както и че не може да предостави такава, каквато не е налична;

В един случай е постановено решение по заявление за достъп до обществена информация, подадено през 2017 г., след като съдът отменя мълчалив отказ на КЗД и връща преписката за произнасяне на Председателя на КЗД, съобразно указанията и мотивите на съда.

В един случай е налице мълчалив отказ, който е обжалван и заявлението е върнато на КЗД за произнасяне.

В един случай заявителят е обжалвал писмо на КЗД, с което му е върнат инициативен документ. Съдът е постановил, че по същество характерът на искането е по ЗДОИ и го е върнал на КЗД за произнасяне.

В един случай е постановено решение за отказ с мотив, че КЗД не разполага с исканата информация, тъй като целта на ЗДОИ е да даде възможност за осъществяване правото на достъп до обществена информация, която вече е създадена, обработена и се съхранява в КЗД, а не такава която трябва да създават, която законът не изисква от тях да събират, обработват и съхраняват.

В два случая е постановен частичен отказ.

В някои от случаите исканата информация касае лични данни на трети лица. От тях е поискано писмено съгласие, на основание чл. 31, ал. 2 от Закона за достъп до обществена информация, с оглед защита на интересите им на трето за предоставянето или непредоставянето ѝ, както и условията, при които да бъде предоставена информацията. Третите лица са изразили писмено несъгласие за предоставяне на информацията. В други случаи мотивът е, че исканата информация не е налична в КЗД.

В останалите случаи е предоставен достъп до обществена информация в срок.

Два пъти е удължаван срока за произнасяне, в случаи, в които исканата информация е била с голямо количество и е било необходимо допълнително време за подготовката ѝ във връзка със защита на интересите на трети лица.

Няма заявления, оставени без разглеждане и/или произнасяне.

Този отчет е изготвен в изпълнение на чл. 15, ал. 2 от ЗДОИ и е част от интернет базирания ежегоден Доклад по чл. 62 от Закона за администрацията, подаван към Министерски съвет, отразяващ състоянието на администрацията.

ОБЩЕСТВЕНИ ПОРЪЧКИ

През 2018 г. са възложени четири обществени поръчки на стойности по чл. 20, ал. 3 от ЗОП по реда на Глава двадесет и шеста „Събиране на оферти с обява“ от ЗОП.

Три от тях са за обезпечаване нуждите на КЗД и една по проект „Противодействие на дискриминацията на пазара на труда“, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

По реда на чл. 20, ал. 2 от ЗОП са възложени три процедури по проект „Противодействие на дискриминацията на пазара на труда“, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ и по проект „Учим, за да работим по-ефективно“ по Оперативна програма „Добро управление“.

ИНФОРМАЦИОННО ОБСЛУЖВАНЕ

Във връзка с активното включване на КЗД в изграждането на електронното управление в държавната администрация са създадени необходимите предпоставки за модернизиране на вътрешно административните процеси и техническото осигуряване.

В края на 2018 г. Комисията за защита от дискриминация разполага с 107 броя работни станции, от които 20 преносими и 87 настолни.

При 64-bit операционни системи остава водеща ролята на компютрите с процесорна честота над 2 GHz.

Активирани са следните версии на продуктите/лицензите:

- лицензи за операционна система Windows, както следва:
 - Windows 7 Professional/Enterprise (32 bit и 64 bit) - 20 бр.
 - Windows 8.1 Professional/Enterprise - 52 бр.
- лицензи за Microsoft Office, както следва:
 - Office Professional Plus 2010 - 42 бр.
 - Office Professional Plus 2016 - 40 бр.
- лицензи за сървърни продукти, както следва:
 - Windows Server 2016 Standard - 1 бр.
 - Windows Server 2012R2 Standard - 1 бр.

По отношение на използвания антивирусен софтуер има инсталирани 103 програми на персонали компютри и 4 на сървъри. Въвеждат се интегрирани услуги и се повишава използването на мобилна спрямо стационарна телефония при оптимизиране на използваните тарифни планове.

2. ФИНАНСОВА И СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ

Комисията за защита от дискриминация през 2018 г. осъществява финансово-счетоводната и стопанската си дейност при спазване на Закона за счетоводството, Закона за публичните финанси, Закона за държавния бюджет за съответната година, Постановления на МС за изпълнението на държавния бюджет на Република България за съответната година, указанията на Министерството на финансите, Сметкоплана на бюджетните предприятия и други нормативни документи, свързани с финансово-счетоводната и стопанската дейност.

Финансово-счетоводната дейност на КЗД се извършва при спазване основни счетоводни изисквания, залегнали в ЗСч като принципът за представяне на вярно и честно финансово състояние на КЗД и принципът за предпазливост чрез оценяване и отчитане на предполагаемите рискове при осъществяване на дейността.

С цел създаване на добра организация на финансовата дейност са разработени вътрешнонормативни документи: Счетоводна политика на КЗД, Наредба за документооборота на счетоводните документи в КЗД, Индивидуален сметкоплан на КЗД, Вътрешни правила за функциониране на системи за финансово управление и контрол в Комисия за защита от дискриминация.

Комисията за защита от дискриминация изпълнява основните си функции, определени от Закона за защита срещу дискриминация като: осъществяване на контрол по прилагането и спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, постановяване на мерки за предотвратяване и преустановяване на нарушението; предоставяне на независима помощ на жертвите на дискриминация; провеждане на независими проучвания относно дискриминацията и др., със средства от държавния бюджет.

Комисията за защита от дискриминация е първостепенен разпоредител и бюджетът ѝ за 2018 г., определен в чл. 29, ал. 1 на Закона за бюджета за 2018 г., по разходната част бе в размер на 2 570 000 лв.

През отчетения период бюджетът на Комисията е увеличен с 325 637 лв., в т.ч.: по програма „Старт на кариерата“ 50 637 лв.; във връзка със сключено Споразумение между Комисия за защита от дискриминация и Министерство на образованието и науката – 150 000 лв. и ПМС №300/13.12.2018 г. -125 000 лв.

Окончателният размер на бюджета Комисията за защита от дискриминация за 2018 г. след извършените корекции достигна 2 895 637 лв.

Отчетът за касовото изпълнение на бюджета (Б-3), Отчетът за сметките за средствата от Европейския съюз на бенефициенти на Кохезионния и Структурните фондове към Националния фонд” (СЕС-3-КСФ) и формата „Наличности” (НАЛ-3) са изготвени по определена форма на хартиен и електронен носител, съгласно указанията, дадени с ДДС № 08/21.12.2018 г. от МФ - дирекция “Държавно съкровище”.

ПО ПРИХОДИТЕ

Комисията за защита от дискриминация няма утвърден размер на приходи в Закона за

бюджета за 2018 г., но в резултат на дейността си тя генерира приходи, допустими по Закона за защита от дискриминация.

През 2018 г. КЗД реализира **приходи от 15 299 лв.**, в т. ч.:

- Приходи от наем на имущество, които са приходи от наем на собствено имущество в размер на 4 599 лв.

- Приходи от глоби и санкции, наложени съгласно Закона за защита от дискриминация на стойност 10700 лв. Те са се увеличили през 2018 г. с 46%, спрямо 2017 г., когато са в размер на 5 800 лв.

ПО РАЗХОДИТЕ

1. Разходи за заплати, възнаграждения и осигурителни вноски

Разходите за персонал на КЗД с общ размер - 1 640 000 лева, включват:

- разходите за заплати на служители по трудови и служебни правоотношения,
- възнаграждения за обезщетения при прекратяване на трудови и служебни правоотношения и временна нетрудоспособност,
- възнаграждения по граждански договори,
- осигурителни вноски за сметка на работодателя,
- СБКО.

По програма „Старт на кариерата“ на МТСП са изплатени възнаграждения и дължими осигурителни вноски от работодател на персонал, назначен по проект за временна заетост, общо за 50 637 лв.

2. Разходи за издръжка

Общата сума за текуща издръжка през 2018 г. е определена на 910000 лева.

Разходите за текуща издръжка са разпределени в основни групи като:

- Разходи за гориво, електроенергия и вода;
- Материали - обхваща всякакъв вид материали, инвентар, резервни части и консумативи, които се влагат в употреба при закупуването им;
- Външни услуги, в т.ч. разходи за телефони и интернет обслужване; охрана; пощенските услуги; транспортни разходи; разходи за поддръжка и ремонт на техника, както и профилактика на същата, за медицински прегледи на персонала; рекламни услуги; такси за регистрации и удостоверения; абонаменти и др.
- Текущ ремонт - включва разходи за ремонт на служебните жилища и офисите; ремонт и осигуряване на достъпна архитектурна среда на регионалните офиси;
- Командировки в страната и в чужбина;
- Разходи за застраховки на членовете на КЗД, служебните жилища и автомобили;
- Разходи за членски внос - КЗД заплаща членски внос като член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET);
- Разходи за държавни и общински данъци и такси.

3. Капиталови разходи

Капиталови разходи са изразходени за закупуване на нови дълготрайни активи.

КЗД няма просрочени вземания и задължения.

ПО ПРОЕКТИ

През отчетната 2018 г. Комисията е бенефициент по проекти на ОП „Добро управление“ и ОП „Развитие на човешките ресурси.“

За приключване дейностите по ОП ДУ са изразходвани средства от бюджета на КЗД на стойност 187 376 лв., които ще бъдат възстановени след верификация на извършените разходи.

Разходите по ОП РЧР за периода са в размер на 83 209 лв.

Изпълнението на дейностите по проектите включват: текущи разходи, възнаграждения на екипа и експертите, които се отчитат по съответните бюджетни параграфи в отчета по СЕС – КСФ.

IX. ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД КЗД

С оглед правомощията на КЗД, съгласно 3ЗДискр., който урежда забраната за извършване на дискриминация във всички сфери на обществения живот, с цел подобряване средствата за защита срещу различните ѝ форми на проявление, Комисията работи усилено за предотвратяване на проблемите, с които се сблъсква в ежедневната си работа. С решаването им, освен че ще се намалят дискриминационните прояви в България, ще се сближи българското законодателство с европейските и международните стандарти в областта на равенството, равните възможности, равното третиране, предотвратяването и премахването на дискриминацията.

Основните проблеми, които ограничават възможностите да се изпълняват функциите на КЗД, регламентирани в чл. 47 от 3ЗДискр., са следните:

- осигуряване на функционален имунитет

на членовете на КЗД с цел гарантиране на независимостта им. Липсата на такъв имунитет е предпоставка за привличане членовете на КЗД като подсъдими по НЧХД, образувани от граждани, недоволни от решенията на съставите. Членовете на КЗД трябва да разполагат с подходящи предпазни мерки и за целта трябва да се предприеме нужното за законодателно изменение и въвеждане функционален имунитет на членовете на органа по равнопоставеност.

- осигуряване на финансова независимост

Бюджетът на КЗД не стига, за да се назначат служители и да се запълни щатът ѝ, както и да се изпълнят препоръките на ЕК от 2006 г. за откриване на представителства във всеки областен център. Към момента КЗД не разполага с офиси в 4 области. За да може да упражнява правомощията си в пълен обем трябва да има този финансов ресурс, който ще осигури прилагането на всичките ѝ функции по начин, който може да постигне желаната ефективност и въздействие.

Според препоръките на ЕКРН „... държавите членки следва да гарантират, че на всеки орган по въпросите на равенството са осигурени човешките, техническите и финансовите ресурси, помещенията и инфраструктурата, които са необходими, за да изпълнява своите задачи и да упражнява своите правомощия ефективно. При разпределянето на ресурсите на органите по въпросите на равенството следва да бъдат отчитани предоставените им компетенции и възложените им задачи; ресурсите могат да се считат за адекватни единствено ако дават възможност на органите по въпросите на равенството да изпълняват всяка от своите функции във връзка с равенството ефективно, в разумен срок, без да се надхвърлят установените от националното право времеви рамки; да гарантират, че служителите на органите по въпросите на равенството са достатъчно на брой и съответно квалифицирани, що се отнася до умения, познания и опит, за да изпълняват адекватно и ефективно всяка от функциите на органите по въпросите на равенството.“

КЗД разполага с широки правомощия както правораздавателни, така и превантивни. Органът разглежда и решава случаи на защита от дискриминация по всички защитени признаци, предвидени в националното законодателство. За повишаване обществената осведоменост също е необходим финансов ресурс.

КЗД ще работи в посока да докаже нуждата от актуализация на бюджета и човешки ресурс. - друг проблем, с който КЗД се сблъсква, се проявява при прилагането на местната подсъдност по чл. 133 от АПК. Тази практика затруднява работата на КЗД. Преписките се решават от различни състави, които се произнасят с решения; съответно и съдът. По този начин се създава разнородна практика, която не улеснява производството. Би било добре да се възстанови старият текст на чл. 133 от АПК, съгласно който оспорването на решенията КЗД се извършваше пред 3 и 5-членни състави на ВАС.

С оглед широкия мандат за насърчаване и подкрепа за постигането равенство на практика и за борба за премахване на всички форми на дискриминация във всички сфери на обществото Комисията има пълна независимост.

През 2019 г. предизвикателствата пред КЗД са свързани с достигането високо равнище на заетост и социална закрила, повишаването на жизнения стандарт и качество на живот чрез борба за премахване на дискриминацията. Така ще се постигне по-добро разбирателство, свобода и равенство във възможностите.

Основните предизвикателства пред КЗС са:

- гарантирането на независимост при осъществяване на поставените задачи. КЗД ще работи в посока държавата, като членка на ЕС, в своята политика да има предвид нейното място в цялостната административна структура, разпределението на бюджета ѝ, процедурите за използване на ресурсите, като ще набляга върху тези за организацията на персонала. Държавата следва да гарантира, че служителите на органите по въпросите на равенството, какъвто се явява КЗД, не са възпрепятствани да извършват несъвместими с длъжностите си, както и да упражняват по време на своя мандат дейности в разрез със задълженията си, независимо дали срещу възнаграждение или безвъзмездно.

- КЗД прие предизвикателството да изработи в партньорство с МТСП Стратегия за откриване на скрита дискриминация, която ще определя дългосрочните цели и приоритети на Р България за противодействие на дискриминацията и ще е ключов документ, който отразява европейската

политика. Стратегията ще бъде предложена за обсъждане и приемане от Народното събрание.

- КЗД трябва да разработи комуникационна стратегия за оформяне и насочване повишаването на осведомеността.

- През 2019 г. КЗД ще продължи да работи по друго предизвикателство - изготвяне на механизъм за сертифициране и въвеждане на стандарт за недискриминация в сферата на заетостта. Целта на тази дейност е да се систематизират практики за равни възможности и недискриминация за насърчаване, институционализиране и сертифициране на политиките по равенство и недискриминация на работното място. Доброволното сертифициране за съответствие с националния стандарт цели да повлияе позитивно на работодателите, като ги стимулира да не допускат дискриминация на работното място. Ще се изработи национален стандарт, който ще служи като насока за оценка и сертифициране на икономическите субекти и ще се приложи за всички работни места в публичния и частния сектори.

- ще продължи практиката на обучение на директори и учители в сферата на образованието.

Мерките за насърчаване на равнопоставеността, превенцията на дискриминационните действия, повишаване на общата осведоменост и усъвършенстване на антидискриминационното законодателство са много важен движещ фактор за осигуряване на растеж.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Органите за равенство са независими, установени със закон органи, създадени да прилагат антидискриминационното право на Европейския съюз, да осигуряват равно третиране и постигане на практика на пълно равенство, както и за борба за премахване всички форми на дискриминация.

КЗД е един от тези органи – независима, специализирана държавна институция за превенция, контрол и защита от дискриминация и осигуряване равенство във възможностите.

КЗД ще продължава, както през всички изминали години на съществуването си като независим специализиран орган за защита от дискриминация, да полага усилия за разрешаване на проблемите чрез неформални срещи с магистрати от всички нива, а също и в рамките на организирани от Комисията или други органи и организации семинари, конференции и други мероприятия.

И занапред Комисията ще съсредоточава своите усилия за изпълнение на приоритетите, свързани с основните ѝ дейности, определени от ЗЗДискр.; ще полага усилия за изпълнение на вече набелязаните приоритети, за международно сътрудничество и изпълнение на поети ангажменти. Особено внимание ще бъде обърнато на систематизирането и популяризирането на опита, придобит от КЗД в областта на равното третиране и борбата срещу дискриминацията.

КЗД е решена да продължи да оказва реално въздействие за възпиране и ограничаване на дискриминацията, както чрез правомощията си да се произнася по конкретни случаи и да налага санкции, така и чрез превантивна дейност.

Превенцията е важен фактор за успеха в борбата срещу дискриминацията. Предотвратяване проявите на дискриминацията е онзи крайъгълен камък в междуличностните отношения, който би дал силата и увереността на нашето общество, че всичко, което е направено, прави се или ще се реализира в бъдеще за гарантиране недопускането на прояви на дискриминация всъщност е проекция не на някакъв служебен ангажимент, а ясно осъзнат обществен дълг, защото всички мечтаем за **едно общество без бариери пред различните, без предразсъдъци, преодоляло стереотипите и преборило дискриминацията.**

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРАКТИКА НА КЗД ЗА 2018 ГОДИНА

РЕШЕНИЯ НА ПЪРВИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Налични са решения, с които съставът се е произнесъл по казуси, засягащи темата за омраза към различните и нетолерантност, което води до съмнение за основания и проява на дискриминация, и нежелано поведение на основа на признаците „раса“ и „етническа принадлежност“, проявени словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лица, принадлежащи към различни малцинства, и създаването на враждебна, обидна или застрашителна среда, представляващо нарушение на 33Дискр.

Решение №4/2018 г.

Първи СПЗС е разгледал казус, представен пред КЗД от група български граждани, по повод публикуваната на 08.02.2012 г. в интернет сайта на в-к „Н.“ и препечатана в същия вестник, бр. 33 от 09.02.2012 г. на стр. 6 и стр. 7 от печатното издание статия със заглавие „Неблагодарни цигански расисти“ с автор К. Р. Сигналоподателите считат, че в публикуваната и разпространена статия се съдържа подбуждане към дискриминация и тя представлява тормоз на етническа основа по смисъла на чл. 5 от 33Дискр.

Ответната страна – авторът на статията, счита, че оплакванията на сигналоподателите са неоснователни, тъй като текстът озаглавен „Неблагодарни цигански расисти“ в жанрово отношение е коментарен и е създаден при спазване на гарантираното от Конституцията на Р България право на свобода на словото – чл. 39, ал. 1 и чл. 40, ал. 1. При написването на текста авторът спазил журналистическата максима „Коментарът е свободен, фактите са свещени“. Заявява, че въпросният коментар е провокиран от конкретно реално събитие и от поведението на конкретни лица, които са взели участие в него. Събитието е посещението на държавния секретар на САЩ в България на 05.02.2012 г., при което е имала среща с български граждани от ромски произход, които са членове на неправителствени организации. Заявява, че в коментарния текст са визирани конкретни български граждани от ромски произход, както и техни лични качества и действия, а етносът им е използван само като название, тъй като не са налице данни всички участници да бъдат индивидуализирани поименно.

След обстоен преглед съставът приел за установено, че авторът е провокиран да напише въпросния материал от поведението на конкретни лица от ромски произход, които са взели участие в срещата с Х. К., на която са били дискутирани въпроси, свързани единствено с „положението“ на ромското малцинство у нас. Съставът счита, че именно акцентирането върху етническата принадлежност на участниците в срещата и разглежданите въпроси в тази връзка, са били причината авторът да посочи в коментарния текст етноса на взелите участие в срещата лица. Относно заявените в сигнала претенции за тормоз на етническа основа по смисъла на чл. 5 от 33Дискр. и подбуждане към дискриминация в конкретните текстове, съставът е приел довода на журналиста, че той (материалът) е коментарен.

Първи специализиран постоянен заседателен състав, за да постанови законосъобразно решение е взел предвид разпоредбите на чл. 39, ал. 1 и ал. 2 от Конституцията на Р България, Етичния кодекс на медиите, разпоредбите на Закона за защита от дискриминация. Съставът приел за установено, че статията не е имала за цел да накърни достойнството или честта на ромското малцинство у нас или пък да го постави в застрашителна среда, а е коментар на събитието. Относно начина, по който е записана информацията, настоящият състав на Комисията счел, че следва на първо място да съобрази основно дали формата на изразяване и стила на написаното в статията не надвишава ограниченията на свободата на словото. Поставяйки на първо място правото на информация за обществено значими събития и свободата на словото и преценявайки написаното, съставът застъпил мнението, че в конкретния случай в статията е публикувана информация, която отразява едно състояло се събитие и представя твърдения за конкретни факти, които почиват на действителността.

Първи СПЗС, на основание чл. 65 т. 5 от 33Дискр., установил, че ответната страна и автор на коментара не е извършил дискриминация под формата на тормоз на етническа основа по смисъла на чл. 5 от 33Дискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на 33Дискр., не е извършил подбуждане към дискриминация по смисъла на 33Дискр. на етническа основа с написаната от него, публикувана на 08.02.2012 г. в интернет сайта на в-к „Н.“ и препечатана в същия вестник в бр. 33 от 09.02.2012 г., на стр. 6 и стр. 7 от печатното издание, статия със заглавие „Неблагодарни цигански расисти“. С превантивна цел Първи СПЗС, на осн. чл. 47, т. 6 от 33Дискр., е препоръчал на ответната страна в

качеството му на представител на журналистическа общност да съобразява и да спазва принципите на толерантност при публикуването на информация и коментари.

Решение №38/2018 г.

Сигналоподателят С. Д. излага оплакване за дискриминация по повод публикувана на 26.10.2016 г. в уебсайта „Т. 3“ карикатура на автора Ч. Н. Според сигналоподателя публикуваната карикатура грубо нарушава чл. 4 от ЗЗДискр., уронва достойнството на ромската общност в България, изобразявайки представителите ѝ като „мръсни, грозни и просеци от държавата“ (цитат по сигнал). Отбелязва, че поводът на карикатурата е решението 600 ученици от ромски произход да получават стипендии за обучение в гимназиален етап по съвместен проект на Министерството на образованието и науката и Ромския образователен фонд – проект „Подкрепа на ромски ученици за успешно завършване на средно образование“, представен на 18 октомври и изпълняван от Центъра за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства.

Според сигналоподателя изграденият в карикатурата образ на ромската общност насочва към немотия – „големи обувки, грозни и неподбрани дрехи“, просия – „молбата за милостиня на първото лице от множеството, както и опашката от чакащи“, пороци – „грим и употреба на цигари“, лоша родителска грижа – „голо дете и тютюнопушене“, склонност към измами – „просеци възрастни лица и само две деца в множеството“, което счита за уронващо достойнството на ромския етнос и явна дискриминация спрямо същия.

Ответната страна Сдружение „Ц. за г.а.“, представлявано от председателя си, оспорва подадената жалба като неоснователна. Счита за несъстоятелни посочените от С. Д. оплаквания за дискриминация, като желае да се вземе под внимание обстоятелството, че карикатурата е жанр в изобразителното изкуство и литературата, черпещ въздействието си от преувеличението или изопачаването на характерни черти на даден човек или предмет, като майсторство е посоченото преувеличение да е максимално. Отбелязва, че някои карикатури имат развлекателен характер, докато други са с политически нюанси.

Разяснява, че карикатурата като жанр няма за цел точно и ясно пресъздаване на заобикалящата ни действителност (като живописиста или натюрморта), а напротив – цел на жанра е изопачаването и максималното преувеличаване на определени характеристики или качества на изобразените обекти.

Отбелязва, че процесните карикатури не критикуват даден етнос, а правителствена политика, която сама по себе си третира различните малцинства по различен начин, което е и темата на изображението, обусловена в редакционния коментар на медията от 28.10.2016 г., който гласи: „Извинявайте, че ви накарахме да си зададете въпроса за състоянието на ромите и малцинствата в това общество, как се оглеждат в очите му и какви са причините за това. Извинявайте, че ви накарахме да си зададете въпроса за това кой и как ги употребява преди избори. Извинявайте, че ви накарахме да си зададете въпроса за мащабите на нивото на ксенофобия и омраза в обществото. Извинявайте, че ви накарахме да си зададе въпроса за нивото на образование на ромчета и българчета.“

Ответната страна Ч. Н. излага становище за неоснователност на подадения сигнал.

Първи СПЗС, за да постанови решение по така представения пред КЗД казус, е взел предвид разпоредбата на чл. 10 от Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи („Всеки има право на свобода на изразяването на мнения“), чл. 19 от Международния пакт за граждански и политически права, чл.39, ал. 1 от Конституцията на РБ, §1, т. 1 от ДР на Закона за защита от дискриминация, в която е дадено определение на понятието „тормоз“. Преценил е, че посочената форма на художествено изразяване е вид социален коментар, като нейните присъщи черти на преувеличение и изкривяване на реалността имат за цел да критикуват и провокират обществен дебат, поради което всяко вмешателство в правото на твореца на такъв израз трябва да се изследва с особено внимание.

Съставът установил, че в случая става въпрос именно за обрисване на представители на ромския етнос, а адресат на карикатурите е водената от правителството политика във връзка с образованието и в частност предоставянето на стипендии на ученици от ромски произход и в този смисъл не следва да се счита, че карикатурите обрисуват някаква друга група хора, различна от ромския етнос, тъй като на въпросния етнос и на стипендиите за него са посветени самите обсъждани карикатури.

Съставът е счел, че субективната нагласа на зрителя не е основание да се приеме, че публикуваните карикатури представляват нарушение на антидискриминационното законодателство. Първи СПЗС е взел предвид, че проблемът с образователната система на ромската общност е сериозно предизвикателство, за което се търсят всякакви варианти на решение. В този смисъл това, че ответната страна изразява чрез карикатурите си една по-остра, според разбиранията на сигналоподателя, позиция по темата, не може да бъде обект на ограничаване, тъй като тя се вписва в по-широкия контекст на дебатите около този проблем. Съставът е счел за необходимо да подчертае, че дискриминацията представлява един специфичен правен институт, който съдържа

конкретни юридически предпоставки, за да може да бъде открит при едни или други обществени отношения. Не всяка позиция или действие, които водят до недоволство у трети лица, могат да бъдат разглеждани като дискриминация.

Първи СПЗС е установил, че ответните страни с изготвените и публикувани на 26.10.2016 г. и 05.07.2017 г. в електронна медия „Т. 3“ карикатури не е осъществил дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. под формата на тормоз, с което не е нарушил забраната на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и е оставил сигнала без уважение.

Решение №315/2018 г.

В инициативният документ по преписка №3/2018 г. са изложени оплаквания за дискриминация във връзка със заглавието и съдържание на статия „Близо седмица кючеци и маанета до новото полицейско за 30 бона в А.“, публикувана на 05.09.2017 г. на интернет страницата на Информационна агенция „Б.“ (www.b.bg) със следния текст: *„Няма и месец от монтирането на новата полицейска приемна в ромската махала в А., за която бяха броени 30 000 лева и вече започнаха сватбите. Маанета и кючеци се въртят на метри от главите на униформените. И тази фиеста продължава вече пети ден. Това сигнализираха жители на града, цитирани от Т.Н. Близо до палатките с празнуващи има дори жандармерия, но намеса от страна на полицаите няма. Според в. своеволията на ромите продължават. Явно обитатели на махалата не се плашат от новото районно и дори за миг не са спрели веселбата. Лавка за 30 000 лв, заплати за 15 000, а резултат – 0 лева. „5 дни сватби на 30 метра от жандармата, без никаква забележка от тяхна страна“ - пише очевидецът. „Припомняме, че основната идея на новоизградената приемна е да осигури обществен ред и сигурност и гарантиране спокойствието на гражданите. В нея денонощно ще дежурят трима полицейски служители от РУ – А. За реализирането на проекта бяха вложени 27 000 лева. В най-скоро време приемната ще попада и в обсега на системата за видеонаблюдение на А. До приемната се стига след серия протести в А. предизвикани от нападението на роми над група деца от отбор по гребане. Въпреки отварянето на новата приемна на полицията в града, напрежението продължава да тлее.“*

Изискана е информация от ответната страна, която счита изложените оплаквания за неоснователни.

След като обсъдил доказателствата по преписката, Първи специализиран постоянен заседателен състав е постановил Решение №315/2018 г по преписка №3/2018 г., с което установил, че с публикуване на статията ответната страна не е извършил нарушение на ЗЗДискр. Съставът е счел, че формираното у жалбоподателя/сигналоподателя мнение, че информацията от статията обобщава ромския етнос като престъпен, е субективно възприятие и тази лична нагласа не е основание да се приеме, че е налице нахърняване на правата и доброто име на ромите, което да представлява нарушение, подлежащо на санкция по смисъла на ЗЗДискр.

Решение №450/2018 г.

С това решение Първи специализиран постоянен заседателен състав установява нарушение на ЗЗДискр.

Комисията за защита от дискриминация е сезирана от български гражданин от ромски произход във връзка с публикувана статия във вестник „У.“ в броя за периода 10-16 юни 2017 г. със заглавие *„Циганите са българските терористи“*, с автор Е. Ч. Притежателят на този вестник е юридическото лице „Н. М. Г.“ АД.

Като подзаглавия на процесната статия са изведени: *„Ромчето с микробуса е истинският джихадист“* и *„Арабските несретници ли изнасилват бабички и убиват за половин пенсия, или смуглите роднини на Т.“*. Пълният текст на статията е следният:

„Нас, българите, няма нужда да ни колят никакви чалмалии, да ни мачат с микробусчета и да ни гърмят с коктейли „Молотов“ като в Лондон и Манчестър. Няма да ни спаси никаква стена по границата. Истинските терористи са си тук от столетия, независимо дали ги наричаме чергари, мангали, жидани или роми. Не онези нещастни афганистанци, които станаха на пихтия на „Тракия“, застрашават националната ни сигурност. А 16-годишният осъден престъпник Т., който ги возеше.

Колко наивни, да не кажа прости, се показахме в дните след атентатите в Англия. Мръщим се и гримасничим на арабина в окоито на европейците, а отказваме да забележим циганина в своето. Р. Р. може да свика 100 съвета за Национална сигурност, а В. Е. 1000 пъти да преизчисли цената на циглите, които се издигат между азиатското нашествие и Я. област. Това няма да ни спаси, защото сме превзети отвътре.

Политолозите, социолозите, антрополозите и политическите анализатори мрънкат за глобалната ислямистка радикализация, а са слепи пред елементарния факт, че сред нас живее огромна социална група, която твърдо отказва да следва цивилизационните ни правила. Служи си с насилие и тотално незначително на законите и моралните норми. Паразитира все по-нагло

върху крехкия обществен баланс с подкрепата и финансирането на сенчести международни фондации. Краде, убива и се гаври с българите всеки ден, по 24 часа в денонощието. Как бихте нарекли това, ако не тероризъм, а?

Някой воин на Аллах ли удуши и запали англичанката Д. Е. в М.? Ислямист ли пръсна с тесла красивата глава на студентката В. за 30 лева? Джихадисти ли си вадят мърлявите патки на 90-годишните баби във видинските села и им прибират пенсиите? Не, все цигани са. Обаче тях КСНС не ги лови. Никой не ги забелязва. Арабските несретници, дете сме ги наблъскали в няколко миризливи коптора, били опасни. О, свещена простота!

Има ли сред циганите безпросветни отрепки и нискочели, смърдящи на фекалии социопати, които продават собствените си деца и могат да ти прережат гърлото за фалшив часовник от 10 лева? Естествено. Неконтролируеми ли са в социално отношение мургавите хитреци, които признават само своите родови закони и пет пари не дават за тези в държавата, чиито граждани са? Много ясно. Дразнят ли с дребнавия си тарикатлък и непродупченото билетче в трамвая? И още как! Ние обаче роним сълзи и предем сценарии за външната заплаха, която не може да се хване на малкото пръстче на вътрешния тероризъм, разкъсващ страната ни от десетилетия.

Не бойте се толкова от бежанците, които минават през България и заминават за ден два, без да оставят на наша територия повече от обелка от евтини бисквити. Страшни обаче са тези, които карат микробуса. Като цигането Т., отнело 10 живота на магистралата, включително и своя. Защото те са тук завинаги.

Най-лошото е, че десетки правозащитници бдят зорко за техните права и не дават и дума да се издума – нищо, че казаното е истина. Най-вероятно за тази своя статия и аз ще бъда подведен под съдебна отговорност – за това, че „насаждам омраза“. И, да, точно аз ще бъда осъден за 1000 или 2000 лева и обществено порицание. А не наглите цигани, които изнасилват, бият или мамят по телефона възрастните ни сънародници.

Крайно време е да си го кажем в очите – дундурканите от всички роми са недосегаеми и осъзнават добре това, по тази причина са и толкова нагли. „Десетилетието на ромското включване“, щедро финансирано преди години от фондацията на Д. С., даде своите плодородни резултати. Те се включиха твърде добре. Проблемът е, че нас ни изключиха. Затова нека се приготвим за тяхното по-осезаемо нашествие...“.

Съставът приел за установено, че още със заглавието на оспорваната статия се придава на ромите силно негативен образ на терористи. Счел, че процесната статия съдържа множество обидни за ромската общност квалификации, като това, че „циганите“ са „истинските терористи“; „отказва[т] да следва[т] цивилизованите ни правила“; служат си „с насилие и тотално незачитане на законовите и моралните норми“; „паразитира[т] все по-нагло“; „крада[т], убива[т] и се гавр[ят] с българите“; че ромите са „безпросветни отрепки и нискочели, смърдящи на фекалии социопати“ и пр.

След обстоен анализ на събраните по преписката материали и разпит на свидетели решаващият състав е счел, че изложената в статията информация е опозоряваща и въздейства негативно на читателя, като има за цел или резултат създаването на обидна или враждебна среда за ромите, представлява тормоз по признак „етническа принадлежност“.

Съставът е приел, че направените дискриминационни изказвания публично или в медиите, наред с тормоза, представляват и подбуждане към дискриминация, защото целта на подобно изказване е сформиране на позиции и нагласи в обществото, а вътрешно присъщата на медиите роля е да сформират нагласи и мнение в широката общественост по различни въпроси.

Позовавайки се на международни и национални правни норми за защита правата на човека и недискриминацията, Първи СПЗС установява, че с написването, публикуването и разпространението на процесната статия „Циганите са българските терористи!“, публикувана в броя на вестник „У.“ в периода 10-16 юни 2017 г. ответниците „Н. М. Г.“ АД – собственик и издател на вестника и М. Р. З., в лично качество и като изпълнителен директор и представляващ „Н. М. Г.“ АД в процесния период, са осъществили дискриминация под формата на „тормоз“ и „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на чл. 5 и чл. 4 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 и т. 5 от ДР на ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“ спрямо жалбоподателя Х.П.Н.

За установеното нарушение на ЗЗДискр. на дружеството ответник, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., е наложена имуществена санкция в размер на 2000 лева.

За установеното нарушение на ЗЗДискр. на ответната страна М. Р. З. - изпълнителен директор и представляващ „Н. М. Г.“ АД в процесния период, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., е наложена глоба в размер на 2000 лева.

Първи СПЗС е наложил на ответните страни принудителна административна мярка, на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр., като е предписал:

➤ Да се въздържат в бъдеще от извършването на тормоз и подбуждане към дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя в качеството му на член на ромската общност,

като се въздържат от публикуването във вестник „У.“ на всякакви статии, подобни по съдържание на процесната, представляващи враждебна антиромска реч, която създава стереотипен негативен образ на ромите, накърнява по този начин честта и достойнството на всеки отделен ром и подбужда другите граждани да дискриминират ромите, в това число и жалбоподателя като такъв.

➤ Да разработят и въведат в „Н. М. Г.“ АД, издаващо вестник „У.“, по избор на ръководството му, механизми за самоконтрол с оглед недопускане на дискриминация в публикациите във вестника. В изпълнение на чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр., „Н.М. Г.“ АД следва да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите мерки по задължителното предписание.

Първи СПЗС, на основание чл. 67, ал. 4 от ЗЗДискр., изпратил решението, ведно с копие от цялата преписка №180/2017 г. по описа на КЗД, на Софийска районна прокуратура за предприемане съответни действия по компетентност относно установяване нарушение на чл. 290, ал. 1 от Наказателния кодекс във връзка с дадените свидетелски показания на лицата И. И. Д. и Д. Д. З.

Решение №476/2018 г.

Първи СПЗС одобрил сключените между страните споразумения и производството е прекратено.

Страни в производството са: С. Н. К., в качеството на жалбоподател, „Б.Т. В.“ АД, като ответна страна, К. К. – заместник-министър председател по обществения ред и сигурността и министър на отбраната, като ответна страна,

Жалбоподателят С. К. сезира КЗД по повод предаването на телевизия БТВ - „Тази сутрин“ с водещ А. Х., излъчено на 01.09.2017 г. в 08:35 ч. Репортажът е със заглавие: *„Хепатитът в Луковит - в пряка връзка с незаконното строителство“*. Твърди, че е активен представител на ромската общност и възприема журналистическия материал, допуснат от медията, за тормоз, защото според него К. К. като вицепремиер вместо да предложи адекватно решение на проблема, напада ромския етнос като твърди, че ромът живее като скот, не си мие ръцете и отива и пребива лекари. Жалбоподателят счита, че това изказване го касае лично, защото нарушава правото му на добро име, чест и достойнство. Така представено, според жалбоподателя, предаването внушава на зрителя, че няма ромска интелигенция, че ромите не работят, че не се образоват, а живеят на гърба на етническият българин, че източват държавни средства на редовия гражданин и данъкоплатец. Цитатите от предаването, които жалбоподателят възприема за тормоз, са следните:

- *„Има хора с по 7-10 деца, има хора, които получават повече доходи, отколкото лекаря, от когото търсят помощ, когато той се пенсионира.*

- *„Ние сме предложили решение многократно – с тази глупава държавна политика наливаме парите на съвестните данъкоплатци в това да има бейбибум в гетата, там има едно население, което си мисли, че има само права. Тези хора няма да вкарат един лев до края на живота си в бюджета, за да има медицина, пътища...“*

По преписката е извършено проучване по реда на чл. чл. 55-59 от ЗЗДискр.

На откритото заседание по преписката, проведено на 19.04.2018 г., на основание чл. 62, ал. 1 от ЗЗДискр., на страните е дадена възможност да водят преговори и да сключат споразумение, което да представят в КЗД. Представителите на ответните страни в производството, присъствали на заседанието, са изразили желание за започване на помирително производство с цел сключване на споразумение и съставът е дал възможност на страните за реализиране на процедурата по чл. 62 от ЗЗДискр.

На заседанието, проведено на 11.06.2018 г., жалбоподателят не се явил и не се представлявал от процесуалния си представител, както и ответната страна БТВ. Установило се, че министърът на отбраната е изразил желание да се сключи помирение, поради което съставът дал 2-месечен срок на страните, в който да направят постъпки да се срещнат, да разговарят, да изготвят споразумение, което не следва да нарушава ЗЗДискр. и добрите нрави.

Първи специализиран постоянен заседателен състав е одобрил следния текст на споразумение и е прекратил преписка №15/2018 г:

1. **ОДОБРЯВА** споразумението от 11.10.2018 г., сключено между жалбоподателя С. Н. К., с адрес..., представляван от адв. Д. М. М. - САК, от една страна, а от друга – ответната страна К. Д. К. - министър на отбраната на Република България, със служебен адрес:..., което е със съдържание както следва:

Днес, 11.10.2018 г., в гр. София, между:

С. Н. К., с адрес - гр. Б., ул. „И.“ № ..., представляван от адв. Д. М. М. - САК от една страна

и

К.Д. К.- министър на отбраната на Република България, от друга страна,
на основание чл. 62 от Закона за защита от дискриминация, по преписка №15/2018 г. на Комисията за защита от дискриминация се сключи настоящето СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ПОМИРЕНИЕ, наричано по-долу за краткост СПОРАЗУМЕНИЕТО. Двете страни обединяват своите позиции в дух на доброжелателност, толерантност и взаимно уважение и се споразумяха за следното:

Чл. 1. С настоящото СПОРАЗУМЕНИЕ министърът на отбраната изразява готовността си да се въздържа в бъдеще от публични изявления и действия, които могат да доведат до неравно третиране.

Чл. 2. Настоящото СПОРАЗУМЕНИЕ може да бъде изменяно и/или допълвано само по взаимно съгласие на двете страни, изразено в писмена форма.

Чл. 3. Всички спорове между страните, възникнали във връзка с влизането в сила, действието и изпълнението на настоящото СПОРАЗУМЕНИЕ ще се решават в дух на добра воля чрез преговори между страните.

Чл. 4. СПОРАЗУМЕНИЕТО влиза в сила при условията на чл. 62 от ЗЗДискр.

Настоящото СПОРАЗУМЕНИЕ се състави и подписа в три еднообразни екземпляра - за министъра на отбраната, за С.Н.К. и за Комисията за защита от дискриминация.

2. **ОДОБРЯВА** споразумението от 21.11.2018 г., сключено между жалбоподателя С. Н. К., представляван от пълномощника си адвокат Д. М., ЕГН..., вписана в САК, със служебен адрес: С., бул. „В. Л.“ № ..., от една страна, а от друга – ответната страна „Б. М. Г.“ ЕАД, ЕИК ..., със седалище и адрес на управление в гр. С., пл. „Б.“ №..., административна сграда, представлявано от пълномощника Г.И. Р., по преписка № 15/2018 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация, което е със съдържание както следва:

Днес, 21.11.2018. г., в град София, между:

1. „Б. М. Г.“ ЕАД, ЕИК, със седалище и адрес на управление в гр. С.пл. „Б.“ №..., административна сграда, представлявано от Г.И. Р. - пълномощник, от една страна, и

С. Н. К., представляван от пълномощника си адвокат Д. М., ЕГН, вписана в САК, със служебен адрес: С, бул. „В. Л.“ №..., от друга страна,

на основание чл. 62 от Закона за защита от дискриминация, се сключи настоящото споразумение, с което страните се споразумяха за следното:

I. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛ НА СПОРАЗУМЕНИЕТО

1. 1. Страните подписват настоящото споразумение с цел да уредят отношенията си във връзка с подадена от С. Н. К., жалба вх. №44-00-4086/02.01.2018 г., за извършено нарушение на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

1. 2. Страните се съгласяват, че с постигане на целта на настоящото споразумение ще уредят доброволно, изцяло и окончателно взаимоотношенията между тях и ще прекратят съществуващите спорове.

I. КОНСТАТИВНА ЧАСТ

2. 1. На 02.01.2018 г. в Комисията за защита от дискриминация под вх. №44-00-4086 е подадена жалба от С. Н. К. с искане да бъдат предприети мерки за недопускане излъчване по БТВ на предавания, които предоставят трибуна на дискриминационни изказвания, подронващи авторитета на цялата ромска общност. Повод за искането е излъчено гостуване на г-н К. К.-министър на отбраната, излъчено на 01.09.2017 г. в предаването „Тази сутрин“, по програма bTV.

2. 2. Въз основа на подадения сигнал е образувана преписка №15/2018 г. по описа на Първи постоянен състав на КЗД и са изискани запис и становище от БТВ МГ ЕАД.

2.3. БТВ МГ ЕАД оспорва изложените в жалбата твърдения като неоснователни по отношение на БТВ МГ ЕАД. Излага становище, че е излъчено интервю на живо, в което изнесените твърдения са на госта в студиото.

2. 4. На открито заседание по преписка №15/2018 г., проведено на 19.04.2018 г., при условията на чл. 62, ал. 1 ЗЗДискр., страните са изразили готовност да проведат преговори за доброволно решаване на спора и подписване на споразумение.

III. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА СТРАНИТЕ

3. 1. С подписване на настоящото споразумение страните доброволно и по взаимно съгласие уреждат отношенията си във връзка със спор за нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и образуваната преписка №15/2018 г. по описа на Първи специализиран постоянен състав на КЗД.

3. 2. Страните, след като разгледаха съдържанието на материала, се съгласиха, че от страна на БТВ МГ ЕАД е представена единствено обективна информация и позицията на г-н К, изразена в предаване на живо, за която БТВ МГ ЕАД не носи отговорност.

С оглед установеното страните установяват, че не са налице признаците на извършено нарушение по чл. 5, във връзка с чл. 4 ЗЗДискр. от страна на БТВ МГ ЕАД, поради което считат, че производството по отношение на БТВ МГ ЕАД следва да бъде прекратено.

3. 3. Страните се съгласяват, с оглед постигнатото споразумение, да депозират същото пред Комисия за защита от дискриминация, придружено с искане за прекратяване на производството, в случай че Комисията одобри съдържанието на същото.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

4.1. С изпълнението на поетите от страните ангажменти по формулираните в това споразумение условия, ще бъдат уредени всички претенции, съществуващи между страните и свързани с преписка №15/2018 г. по описа на Първи специализиран постоянен състав на КЗД.

4.2. Настоящото споразумение влиза в сила в момента на подписването му.

4.3. За неуредените с настоящото Споразумение въпроси се прилагат разпоредбите на законодателството на Република България.

Настоящото споразумение се изготви в два еднообразни екземпляра, по един за всяка от страните.

РЕШЕНИЯ НА ВТОРИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Значима, от количествена гледна точка, категория производства са преписките на Втори СПЗС, образувани въз основа на оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд.

Пример в това отношение може да бъде даден с

Решение №3/2018 г.

В жалбата се твърди, че спрямо жалбоподателката е осъществена дискриминация при упражняване правото на труд, изразяваща се в нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр. при прекратяване на служебното ѝ правоотношение на основание чл. 106, ал. 1, т. 5 от ЗДсл. Претендираната дискриминация Л. С. аргументира с липсата на обективни критерии във връзка с прекратяване на служебното ѝ правоотношение след навършване на възрастта за пенсиониране, поради обстоятелството, че нейни колеги, навършили предвидената в закона възраст за пенсиониране, се намират в служебни правоотношения с Института и спрямо тях работодателят не е инициирал прекратяване на служебното им правоотношение на посоченото по-горе основание. За сравнение жалбоподателката сочи свои колеги, които са с продължени служебни правоотношения или чието служебно правоотношение не е прекратено, като навежда нови факти за неравно третиране, като осъществена дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. и „преследване“ по смисъла на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., изразяваща се в отказан на 12.07.2011 г. достъп до работното ѝ място, невръчване на заповед за прекратяване на служебното ѝ правоотношение и умишлено задържане на служебната ѝ книга при среща с ръководството на Института, които действия ѝ попречили да подаде своевременно документи за пенсионирането си; заплахата от главния секретар на Б., че ще бъде изхвърлена от сградата с полиция в случай, че не напусне; разпространяване на снимката ѝ с цел разпознаване от охраната на Института, за да не бъде допускана в сградата. След проучване и преценка на събраните доказателства по преписката съставът установил, че не е осъществено нарушение на разпоредбата на чл. 21 от ЗЗДискр. и „преследване“ по смисъла на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 5 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката Л.С. По преписката е приложен подробен доклад от С. Х., изпълняваща длъжността гл. директор на Главна дирекция Н М по повод реструктурирането на ГД НЦМ, с който мотивирано е предложено отлагане на пенсионирането за известен период от време на някои служители в ГД НЦМ, в това число на служител, посочен като лице за сравнение. Установено е, че посоченият от жалбоподателката служител изпълнявал длъжността „началник на отдел“ в специализирана дирекция ГД НЦМ, в която е извършено реструктуриране, като за посочения служител е налице мотивирано предложение за отлагане на пенсионирането му за неопределен период от време с цел осигуряване на приемственост и необходимостта от поемане дейността на наскоро пенсиониран началник на сектор. Установено е също, че служителят Н. Д. е пенсиониран на 15.07.2011 г., т.е. 6 месеца след изпълнение на условията за пенсионирането му. Видно е също, че жалбоподателката е изпълнявала длъжността „началник на отдел“ в друга специализирана дирекция, в която не е извършвано реструктуриране, както и че не е налице мотивирано предложение от страна на прекия ръководител на жалбоподателката за отлагане на пенсионирането ѝ. Видно е, че критерият за отлагане прекратяването на правоотношението в посочения период е наличието на доклад на прекия ръководител и именно поради еднаквото прилагане на споменатия критерий не следва, според Втори СПЗС, определено пенсиониране да се счита за изборително направено, в конкретния случай с жалбоподателката. Жалбоподателката е навела оплаквания, че не е третирана еднакво с други физически лица, които през 2011 г. са навършили пенсионна възраст, но чиито правоотношения с Института не са прекратени, като последователно е посочила и в производството се доказва, че служители, които са работили към Института въз основа на трудови и служебни правоотношения, макар да са навършили възрастта за пенсиониране, правоотношенията им не са прекратени веднага след навършване възрастта за пенсиониране. При преценка на групата лица, с която жалбоподателката се сравнява, е установено, че те попадат в една и съща възрастова група, която може да бъде определена с приблизителна долна граница около 60 години. Всички сравнени лица, както на тези, на които е прекратено трудовото/служебно правоотношение поради придобиване право на пенсия и тези, които са придобили такова и са оставени на служба, попадат в тази възрастова група, макар и да имат различна конкретна възраст. Посоченото обстоятелство не представлява наличие на защитен признак, на основата на който жалбоподателката е третирана неблагоприятно. Съставът установил, че не е налице нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр. Относно оплакването за нарушение на чл. 5 от ЗЗДискр., хипотеза

четвърта „преследване“ по смисъла на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., изразяваща се в отказан на 12.07.2011 г. достъп до работното ѝ място, невръчване на заповед за прекратяване на служебното ѝ правоотношение и умишлено задържане на служебната ѝ книжка при среща с ръководството на Института, които действия ѝ попречили да подаде своевременно документи за пенсиониране, е представен протокол от 12.07.2011 г., удостоверяващ явяването на жалбоподателката в Института за получаване на заповед за прекратяване на служебното ѝ правоотношение. От него хронологично се установяват следните обстоятелства: с писмо №46-01-100/02.05.2011 г. на жалбоподателката е изпратена заповед №8/26.04.2011 г. за прекратяване на служебното ѝ правоотношение, считано от 04.05.2011 г. Писмото е върнато, удостоверено със съответен документ, че „получателят отказва пратката“. С писмо №78-01-40/16.05.2011 г. жалбоподателката е поканена да се яви в отдел УЧР с оформен обходен лист за получаване на следните документи: Заповед №8/2604.2011 г. , служебна книжка и Удостоверение Образец У -1. Същото е изпратено до жалбоподателката по пощата с обратна разписка. Според записа на почтенската служба получателят Л. С. е поканена два пъти да получи писмото, съответно на 19.05.2011 г. и 28.05.2011г., но не се е явила да получи пратката. Констатирано е, че на 12.07.2011 г., при явяване на жалбоподателката в Института, ѝ е предложено отваряне и връчване на отказаните и върнати документи. Установява се, че от страна на жалбоподателката е поставено условие за съставяне на протокол в присъствието на служители в стая №206 на отдел УЧР, без да се описват хронологията и движението на документите, които условия не са приети от присъстващите служители на ведомството. Анализирайки представените доказателства, Втори СПЗС счел, че същите опровергават твърденията на жалбоподателката за целенасочени и недобросъвестни действия спрямо нея, водещи до неблагоприятното ѝ третиране по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., изразяващи се в невръчване на заповед за прекратяване на служебното ѝ правоотношение и умишлено задържане на служебната ѝ книжка, поради което приел жалбата в посочената част на неоснователна и недоказана. Установена е осъществена дискриминация спрямо жалбоподателката под формата на тормоз, изразяваща се във враждебно отношение чрез разпространение на снимка с цел разпознаването ѝ и недопускане до сградата, което ѝ създадо обидна и застрашителна среда и представлява нарушение по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр. На ответната страна, изпълняваща длъжността председател на Б. и орган по назначаване, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. е наложена глоба в размер на 250 лева.

Решение № 3/12.01.2018 г.

Не са изолиран случай оплаквания от дискриминация при упражняване правото на труд. В основата на голям брой жалби за дискриминация, по които са постановени решения през годината от Втори СПЗС, е оплакването за нарушаване принципа за равно заплащане за равен труд, установен в националното законодателство с разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр. Такъв случай е решението по преписка 316/2016 г., образувана по жалба на П. Д. срещу изпълнителния директор на А. З. Жалбоподателят посочва, че при прекратяване на трудовото му правоотношение поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст бил подложен на преднамерена дискриминация от страна на изпълнителния директор, изразяваща се в неизплащане на полагащото му се допълнително материално стимулиране за потигнати резултати за второто тримесечие на 2016 г. В производството е установено, че съгласно Вътрешните правила за заплати в Агенцията, при прекратяване на служебните и трудовите правоотношения поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, служителите получават допълнителни възнаграждения за съответния период. Установено е, че с невключване на жалбоподателя в Заповед на изпълнителния директор за изплащане на допълнително материално стимулиране за постигнати резултати е извършено нарушение на разпоредбата на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр. На основание чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на изпълнителния директор е наложена глоба в размер на 500 лв. и предписано занапред да не допуска нарушение на ЗЗДискр.

Решение №284/2018 г.

Преписка №64/2018 г. е образувана с Разпореждане №164/15.03.2018 г. на председателя на Комисията за защита от дискриминация по жалба, подадена от Я. Р. Ш. с изложени оплаквания за по-неблагоприятно третиране при упражняване правото на труд, осъществено чрез нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Жалбоподателят твърди, че подписал договор с А. Б. ЕООД, съгласно който е постъпил на работа на 10.04.2018 г. на длъжност „експерт обслужване на клиенти“ с месторабота – седалището на „Ю. Б.“ АД и с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 900 лв. Сочи, че дружеството е наело на работа за изпълнение на същата длъжност общо 12 служители, чийто размер на заплатата не е идентичен с размера на основната месечна заплата на жалбоподателя. Той счита, че трудът му е равностоен по качество с този на останалите служители на посочената длъжност и успява да постигне желаните от работодателя количествени и качествени показатели за изпълнение на работата.

Ответната страна не отрича наличието на разлики в основното месечно възнаграждение на

жалбоподателя и други служители на същата длъжност и посочва, че варират от 34 до 88 лв. Твърди, че трудът на жалбоподателя не бил равностоен по качество с този на останалите служители на посочената длъжност, като същият не е успявал да постигне желаните количествени и качествени показатели за изпълнение на работата. По преписката са представени длъжностна характеристика и трудови договори, както на жалбоподателя, така и на другите служители на същата длъжност „експерт обслужване на клиенти“, задълженията на които са напълно идентични, но на посочените служители е определен по-висок размер на основното трудово възнаграждение в сравнение с жалбоподателя. В производството е установено, че чрез неосигуряване на равно възнаграждение за една и съща длъжност работодателят А. Б. ЕООД не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на Я. Р. Ш. и така е нарушил ЗЗДискр. На основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 80, ал. 1 от същия закон, на А. Б. ЕООД. Е наложена имуществена санкция в размер на 400 лева, затова че до момента не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. да осигури равно възнаграждение за положения от жалбоподателя еднакъв и равностоен труд с този на останалите му колеги, заемащи длъжността „експерт обслужване на клиенти“. На работодателя е предписано да изравни индивидуалното основно трудово възнаграждение на жалбоподателя Я. Р. Ш., заемащ длъжността „експерт обслужване на клиенти“, с това на останалите му колеги, заемащи същата длъжност.

През 2018 г. от Втори СПЗС са констатирани нарушения на ЗЗДискр., изразяващи се в тормоз и подбуждане към дискриминация по смисъла на §1, т.т. 1, 5, 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда във връзка с членуване в синдикална организация.

Решение №2018 г.

Образуваната преписка №195/2017 г. е по жалба на председателя на Общинския синдикат „Образование“ към КТ „Подкрепа“ - гр. Б. и председател на синдикална секция към същия синдикат в ОУ „Н. Й. В.“ – Б. срещу директора на ОУ „Н. Й. В.“ – Б., П. К. В жалбата са изложените твърдения за дискриминация, изразяваща се в упражняван „административен тормоз“ във връзка с действия на жалбоподателката в качеството ѝ на председател на синдикална секция в училището, довели до прекратяване на трудовото ѝ правоотношение. Жалбоподателката сочи, че конфликтът ѝ, с ответната страна започнал след отправеното от нейна страна ,в качеството ѝ на синдикален деец, заявление до директора на ОУ „Н. Й. В.“, до кмета на община Б. (принципал на училището) и РУО С(ресорния контролен орган), да ѝ бъде предоставена информация относно изпълнението на бюджета на училището, за неспазени плащания по КТД и ВПРЗ, неполучени суми от преподаватели за работа и за еднократни допълнителни трудови възнаграждения, които попадат в материалния обхват на чл. 4, ал. 2 от КТ и в правомощията на синдикатите по чл. 406, ал. 2, т. 2 от КТ. Соци, че като последица от предприетите от нея действия директорът на ОУ „Н. Й. В.“ инициирал редица административни мерки - на първо място предприел действия за установяване „нелегитимността“ на синдикалната секция на КТ „Подкрепа“ и в частност на жалбоподателката в качеството ѝ на синдикален лидер, вмешателство в дейността на Синдикалната секция и изискване на обяснения от членовете ѝ за това как и доколко е обсъждано искането на жалбоподателката за информация относно бюджета и неговото разходване, писма до жалбоподателката за искане на писмени обяснения, в които е обвинявана, че „отправя заплахи към работодателя и го компрометираща и налагане на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“.

Втори СПЗС установил, че П. К. в качеството ѝ на директор на ОУ „Н. Й. В.“-гр. Б., е извършила акт на дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 и т. 5 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 8, ал. 3 КТ по признак „членуване в синдикална организация“ под формата на „тормоз“ и „подбуждане към дискриминация“. В случая нежеланото поведение на директора на училището е изразено чрез предприемането на поредица от действия срещу С. И. -жалбоподател, имащи за цел да я представят сред колектива като педагог, 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“.

Решение № 371/2018 г

Специфичен е казусът по преписка №151/2017 г., по която е постановено Решението; изложени са оплаквания за извършена дискриминация поради членуване в синдикална организация, както и претенция за нарушение на права по чл. 12 от ЗЗДискр. Жалбоподателката С. Г. твърди, че е била присъединена към сключения КТД на предприятието от 16.03.2015 г., а трудовото ѝ правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ, считано от 18.08.2016 г., като ѝ е изплатено обезщетение в размер на едно брутно възнаграждение, т.е. към датата на напускането ѝ разпоредбата на КТД, касаеща дължимото обезщетение (чл. 38, ал. 1) била в новата си редакция, а именно: „Работниците и служителите, членове на синдикалните организации, страни по настоящото

КТД, имат право на обезщетение по чл. 328, ал. 1, т. т. 1, 2, 3 и 4 от КТ, в завишен размер, при условия, както следва: т. 6 За работници и служители с общ трудов стаж над 25 години без прекъсване – брутно им трудово възнаграждение за 9 месеца”. Твърди, че чрез неизплащането на обезщетение в завишен размер спрямо нея е извършено нарушение на ЗЗДискр. В хода на производството съставът взел предвид по отношение на условието за изплащане на завишено обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т.т. 1, 2, 3 и 4 от КТ, че да си член на някоя от синдикалните организации-страни по КТД (в случая се касае за осъществяване на трудови права и за установяване на различия между работниците и служителите, основани на членуването им в синдикална организация и то на точно определена)0, е условие, което се явява отрицателна предпоставка. Посоченото различие е изключено и обявено в чл. 8, ал. 3 от КТ за дискриминационно и недопустимо при осъществяване на трудовите права и задължения, поради което въздигането му в условие за изплащане на обезщетение в завишен размер при прекратяването на трудово правоотношение на гореизброените основания категорично противоречи на чл. 8, ал. 3 от КТ. В КТД е установено различие, основано на членство в синдикални организации, между работниците и служителите при осъществяване на техните трудови права, като договореното различно положение на работниците/служителите, които са членове на синдикалните организации-страни по КТД и всички останали служители на ДП РАО, присъединили се към него, представлява различно третиране спрямо последните, обусловено единствено и само от наличието на членствено правоотношение с определена синдикална организация.

Втори СПЗС е установил по отношение на ответната страна, че с прилагането на изменения чл. 38 от КТД и изплащането на по-малко по размер обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение е извършила пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 по признак „синдикална принадлежност” във връзка с §1, т. 7 от ДР на Закона за защита от дискриминация спрямо жалбоподателката.

На основание чл. 80, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация на ответната страна, Държавно предприятие „РО” с изпълнителен директор Д. П., в качеството му на работодател, е наложена имуществена санкция в размер на 2000 лева. Препоръчано ѝ е, на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., да предприеме необходимите мерки за предоговаряне на чл. 38 от КТД в най-кратки срокове, за да бъдат избегнати други случаи на дискриминация.

Относно практиката на Втори СПЗС през 2018 г. по признак „пол“ следва да се посочи
Решение №299/2018 г.

По преписка №12/2018 г. образувана по жалба на Т. С. Б. от с. Ж. В., обл. С., с изложени оплаквания за упражнена спрямо нея дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 и т. 2 от ДР на ЗЗДискр. „тормоз“ на работното място по признак „пол“ и сексуален тормоз от страна на С. Й. М. – началник „Р. Ц. Б.“ към УДВГ – П. на ДП „НКЖИ“. Жалбоподателката твърди, че прекият ѝ ръководител, възползвайки се от служебното си положение, ѝ отправял покани за срещи „на кафе“ извън работно време, които предложения отхвърлила. Според жалбоподателката обстоятелството, че отказала направените ѝ предложения за „срещи“ с М., предизвикало редица действия от страна на последния, изразяващи се в заплахи и уверения, че ще плати за отказа, като изгуби работата си, сплетни и клевети по неин адрес ,с твърдения, че е аморална и флиртува със свои колеги, чрез които действия била подложена на унижение и системен стрес. Отбелязва, че посочените клевети били разпространени като клюка от С. М. на служебна среща на началниците, който обрисувал случилото се с позорни обстоятелствата. Заявява, че посоченото станало достояние на нейни колеги, което е причина да се чувства обидена, унижена и да не е в състояние да изпълнява служебните си задължения.

Втори СПЗС преценил, че показанията на разпитаните свидетели по време на откритото заседание не установяват твърденията на жалбоподателката за упражняван от ответната страна С. М. тормоз на работното място и сексуален тормоз спрямо нея. Посочените от жалбоподателката служители не са били свидетели на неуместни намеци, забележки, коментари и действия със сексуален подтекст спрямо Т. Б. и нежелано поведение от сексуално естество. Съставът приел, че събраните по преписката доказателства не установяват извършване на действия, бездействия или демонстриране по друг начин от ответната страна на поведение или отношение, което може да се квалифицира като унижително и поставящо във враждебна, обидна и застрашителна среда жалбоподателката по признак „пол“. Установено е по отношение на Т. С. Б. от с. Ж. В., обл. С., че ответната страна С. М. - началник „Р. Ц. –Б.“ към УДВГ – П. на ДПНК „Ж.И“, не е осъществил дискриминация по смисъла на §1, т. 1 и т. 2 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл. 35 от ЗЗДискр. по признак „ пол“.

Друг пример от практиката на Втори СПЗС за оплакване за дискриминация по признак „пол“ е жалбата на Ш. И., изразяваща се в неравно третиране по признак „пол“ по време на участие в процедура по провеждане на конкурс за назначаване на длъжността „старши специалист– управление и стопанисване на съдебно имущество”, обявен със Заповед №87/22.02.2016 г. на председателя на

ОС в гр. П. Изложено е мнение за тенденциозност и процедурни нарушения на проведения конкурс, в подкрепа на което твърдение жалбоподателката посочва липси в заповедта и обявлението на конкурса на необходимите съгласно чл. 135, ал. 1, т. 4 от Правилника за администрацията реквизити, а именно: начин на провеждане на конкурса и оценка на кандидатите. Отбелязва, че в заповедта и обявлението формално е посочен вторият етап на конкурса, включващ събеседване с членовете на Комисията и оценката на притежаваните качества за заемане на длъжността (оценка 1-10), без да се представя информация относно критериите за оценка. Според жалбоподателката от конкурсната документация не става ясен начинът на подбор на кандидатите, начинът на формиране на поставените от комисията точки и резултатите от представянето. Прави извод за формалност и опороченост на конкурсната процедура, изразяваща се в липса на обективни критерии. След проучване и преценка на събраните доказателства по преписката, съставът приел, че кандидатурата на Ш. И. е разгледана от Комисията за избор на „старши специалист управление и стопанисване на съдебно имущество“ към ОС – П., коментирана и гласувана от членовете ѝ. От представените доказателства по преписката – протокол с дата 15.04.2016 г. от заседание на комисията по провеждане на конкурса за старши специалист управление и стопанисване на съдебно имущество и показванията на разпитаните свидетели е установено, че предвид спецификата на дейността, на кандидатите са задавани въпроси, свързани с мотивацията им за работата и уменията, с оглед длъжността, за която кандидатстват. Кандидатите следвало да притежават средно образование и най-малко две години трудов стаж, като основните задължения за длъжността включват следните задължения: отговаря за ремонта, строителството и поддържането на съдебната палата, следи за качеството на извършените ремонти от външни фирми и подписване на приемо-предавателни протоколи, следи и уведомява съдебния администратор за възникване на повреди и загуби по имуществото на съда и предприема действия за отстраняването им, поддържа и извършва ремонтни дейности по имуществото на съда – подмяна на брави, ключове, водопроводни кранове, дърводелски ремонти, грижи се за зелените площи около Съдебната палата. Жалбоподателката прави извод за формалност и опороченост на конкурсната процедура, като се аргументира с проведено по недопустим от гледна точка на антидискриминационните правила събеседване на тема: как би се справила с посочената „мъжка работа“, като разговорът според нея бил насочен в посока наличие на способности и умение за изпълнение на посочената работа, пренебрегвайки изцяло професионалния ѝ опит и качества, което счита за унижително и непрофесионално от страна на Комисията. Втори СПЗС приел, че проведеното от конкурсната комисия събеседване, целящо придобиване представа относно уменията на кандидатите за длъжността, е обективно оправдано с оглед спецификата на длъжността, естеството на определената дейност и условията, при които се осъществява, съгласно представената по преписката длъжностна характеристика, поради което приел твърденията за дискриминация по признак „пол“ за неоснователни и недоказани.

Решение №428/2018 г.

В инициативния документ на преписка №26/2018 г. жалбоподателката е сочи, че от 10.09.2012 г. до 22.01.2018 г. работи като лесничей в ТИ ДГС - гр. Р. на постоянен трудов договор. Уточнява, че в ТИ ДГС – Р. работят общо 30 служители, като 7 от тях са жени и 23 са мъже. От седемте жени само тя заема лесовъдска длъжност, като за длъжността се изисквало средно или висше лесовъдско образование по смисъла на Закона за горите. Посочва, че има средно лесовъдско образование - „техник по горско стопанство“ и е семестриално завършила Лесотехническият университет в гр.София, бакалавърска степен, специалност „горско стопанство“, задочна форма на обучение, предстояло ѝ явяване само на един изпит и след това Държавен изпит за дипломиране като инженер - бакалавър по горско стопанство. Сочи, че на 19.01.2018 г. ѝ било връчено предизвестие №ЧР-12-01/19.01.2018 г., а на 19.01.2018 г. ѝ била връчена Заповед №РД-11-01/19.01.2018 г. на Директора на ТП ДГС – Р., с която се прекратява трудовото ѝ правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ. Посоченото било решението на УС на СЦДП – Г., че от 4 лесничейски длъжности се съкращава 1 лесничейска длъжност и остават 3 съгласно Протокол за извършен подбор №1/19.01.2018 г. на Комисия, назначена със Заповед РД-05-017/09.01.2018 г. Жалбоподателката била определена за съкращаване като се оплаква, че не ѝ е предоставено копие от Протокола за работата на Комисията по подбора. Заявява, че се чувства дискриминирана по признак „пол“ от работодателя ѝ - Директора на ТИ ДГС – Р. при упражняването ѝ на труд и твърди, че това е нарушение на разпоредбите на чл. 24, ал. 1 и ал. 2 на Закона за защита от дискриминация, тъй като от четирите лесничейски длъжности - три са заети от мъже и една — от жена (от нея). Уточнява, че и четиримата лесничей са при равни условия по отношение на образование - всички са със средно лесовъдско образование и изискванията за заемане на длъжността по длъжностна характеристика са еднакви и равни за всички. Също така смята, че е била подложена и на непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., тъй като: 1. Не ѝ е предоставен компютър със съответния хардуер и софтуер, а на мъжете - лесничей била предоставена компютърна техника. 2. Не ѝ е предоставена парола до система ИАГ (/Информационна система на Изпълнителната агенция по горите). 3. Била възпрепятствана

от Директора на ТП ДГС – Р да изпълни негова Заповед №РД-10-067/12.04.2017г. да маркира на терен насаждението, определено ѝ за маркиране за сеч за лесосечен фонд 2018 г. Твърди, че в същото време на другите лесничей били предоставени служебни автомобили да маркират отделите си и им се осигурявали работници за техническа помощ, каквато на нея не е осигурявана. Сочил, че на 08.08.2017 г. ѝ е връчено писмо №РД-09-1303/08.08.2017 г. с искане за обяснение защо не е маркирала обекта си. Заявява, че непряко била дискриминирана и като за третото тримесечие (юли, август и септември) на годината не ѝ било начислено ДМС, а на всички други служители на ТП ДГС – Р. било начислено такова, въпреки че била работила през целия месец юли и половината от месец август до 14.08.2017 г. Също така не ѝ било начислено ДМС и за последното тримесечие на годината, макар че имала отработени един месец и пет дни от него (от 26.11.2017 г. до 31.12.2017 г.)

Установено е, че ответната страна в качеството си на работодател, със своя Заповед №РД-10-017/09.01.2018 г. назначил Комисия за извършване на подбор във връзка с утвърденото ново щатно разписание в горското стопанство, налагащо съкращение на персонала. Видно от представен протокол №1/12.02.2011 г. комисията е осъществила подбор между четиримата служители, заемащи длъжността „лесничей“ в ТП ДГС – Р, ръководейки се от критериите: „образование“, „допълнителна квалификация“, „трудов стаж и/или професионален опит“, „делови и професионални качества и умения“, „ниво на изпълнение на работата“ и „наложени дисциплинарни наказания“. Съгласно Протокола за оценка и подбор служителите, заемащи длъжността „лесничей“, са оценени с различен брой точки по различните критерии. Извършено е точково оценяване, което послужило за определяне на служителите, чиито работни места ще бъдат запазени и кой служител ще бъде съкратен. Жалбоподателката е била оценена с най-нисък брой точки и е поставена на последно място, без по никакъв начин да става ясно как са формирани тези точки и без да са изложени аргументи по отношение нивото на изпълнение на работа и принос в сравнение с получилите по-висок брой точки служители на същата длъжност. В резултат на извършения подбор жалбоподателката е служителът, който е бил съкратен и чието трудово правоотношение е прекратено при хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 от КТ. В заповедта за назначаване на комисия за подбор е посочено кой от тези критерии как да се измерва, с каква тежест да се ползва при подбора, въз основа на какви обективни и проверими данни да се измерват заключенията по всеки един от показателите. В Протокола на Комисията не е посочено как е извършена съпоставката/сравнението между заемащите длъжността „лесничей“ по посочените критерии „делови и професионални качества и умения“ и „ниво на изпълнение на работата“ освен общ брой точки за всеки един от служителите, участващи в подбора, без да е аргументирано как са поставяни тези точки. Посочени са общ брой точки за всеки един от служителите, участващи в подбора, без да става ясно по какви причини и с какви конкретни мотиви са поставени, без да са посочени факти и обстоятелства, на които се базира оценката за всеки един по всеки един от показателите и с какво един служител отговаря по-добре на заложените критерии за оценка от друг. В хода на производството ответната страна не е представила доказателства за това и съставът приел, че тази съпоставка е формална, защото от липсата на детайлизиране за по-прецизна оценка на всеки служител не е установено, че оцененият с най-малко точки служител е работил по-лошо, че му липсва инициативност и т.н. в сравнение с останалите трима служители на длъжност „лесничей“. Съставът установил, че ответната страна, инж. П. Й. К. – директор на ТП „Д.Г.С“ – Р, СЦДП ДП - Г., е осъществила пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „пол“ по отношение на К. И. Г.

РЕШЕНИЯ НА ТРЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Специфична особеност при разглеждането на значителен дял от случаите на неравно третиране е, че предметът на разглеждане от специализирания заседателен състав не се състои в това дали е налице неравно третиране, а дали неравното третиране е обективно оправдано от законова цел и средствата за постигането ѝ са подходящи и необходими. Тази функция на състава е заложена в чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. чрез въвеждането на понятието „непряка дискриминация“.

Примерно решение за тази практика на Трети СПЗС е

Решение № 12/2018 г.

по преписка № 90/2017 г. Производството по преписката е образувано по жалба, подадена от М. С. М. с оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“.

В края на 2015 г. М. М. подал заявление за действително членство в Народно читалище „П.“, намиращо се в с. Б., област С. В началото на 2016 г. жалбоподателят получил на електронната си

поща отказ от настоятелството на читалището, в който се твърдяло, че той не изявява желание да участва в културни мероприятия на читалището и възпрепятства неговата дейност, настройва част от населението на общината срещу читалището и използва без разрешение неговия сграден фонд. В същия период било отказано и на други четири лица членство в читалището. Във връзка с отказа на настоятелството и твърдейки, че Уставът на читалището съдържа незаконосъобразни текстове, жалбоподателят сезирал общинския съвет и кмета на община С., министъра на културата и Окръжна прокуратура – С. Впоследствие, Общото събрание на читалището взело решение за изменение и допълнение на Устава, като по този начин било въведено допълнително изискване за действително членство, а именно – кандидатът да живее на територията на С. област. Жалбоподателят счита, че Уставът на Народно читалище „П.“ има дискриминационен характер, доколкото предвид въведеното изменение М. М. твърди, че това изискване е въведено именно, за да не бъде допуснато неговото членство.

Ответната страна С. М. – председател на Народно читалище „П.“, счита подадената жалба за неоснователна. Посочва, че М. М. подал заявление за членство, по което бил постановен отказ, след което той обжалвал отказа пред Общото събрание, което потвърдило първоначалното решение по време на заседание, на което жалбоподателят присъствал лично и имал възможността да изкаже своето становище. Според С. М. жалбоподателят подал до читалището писмено предложение, в което изброил разпоредбите от Устава, счетени от него самия за незаконосъобразни. Във връзка със сигнал на М. М. била образувана прокурорска преписка, която била прекратена впоследствие. С. М. заявява, че междуременно ръководството на читалището, заедно с представители на Сдружение „Читалища“, анализирали предложенията на жалбоподателя за промени в Устава. В резултат Общото събрание на читалището допълнило чл. 12, ал. 1 от Устав, като въпросната разпоредба придобила следното съдържание: *„Членовете на читалището могат да бъдат индивидуални, колективни, почетни и живеят с постоянен адрес на територията на С. област“*. Председателят на читалището заявява, че въпросното допълнение имало за цел да гарантира спазването на чл. 11, ал. 2 от Закона за народните читалища и по-специално да гарантира, че *„като членове на читалището ще бъдат приемани лица, които действително участват в дейността на читалището“*. Според С. М. основна предпоставка за ефективното участие в дейността на читалището е местоживеенето на лицето. С. М. се позовава и на чл. 396, ал. 1 от Изборния кодекс, като твърди, че решението на Общото събрание на читалището не е прецедент, тъй като предпоставка за възникването на активно изборително право при местните избори е критерият „уседналост“.

Съставът е счел, че след въпросното изменение лица, които не живеят и нямат постоянен адрес на територията на С. област, не биха могли да станат действителни членове на читалището. Това означава, че тази група лица, към която принадлежи и жалбоподателят, е третирана по-неблагоприятно от страна на народното читалище в сравнение с лицата, които живеят с постоянен адрес на територията на С. област. В теорията и практиката, касаещи антидискриминационните разпоредби, е широко възприето становището, че местожителството на лицето като съществена за него характеристика е елемент на личното му положение⁵. Що се отнася до евентуалната оправданост на съществуващото неравно третиране, ответната страна излага аргументи, които могат да бъдат свързани с две самостоятелни законосъобразни цели. Първо – въвеждането на гаранция, че всички действителни членове на читалището участват в неговата дейност (цел, посочена и в чл. 11, ал. 2, т. 1 от ЗНЧ), и второ – създаване на гаранции за демократичността в дейностите на читалището посредством ограничаването на възможността за злоупотреби от страна на ръководството.

В тази връзка настоящият състав е съобразил, че първата от тези цели може да бъде постигната посредством прилагането на по-щадящи мерки, като например да бъде предвидена възможност в устава за прекратяване на членството, в случай че за определен, разумен период от време въпросното лице не е участвало в дейността на читалището.

Същото важи и за втората цел, която е посочена от ответника, а именно – гарантиране на *„демократичността“* и намаляване на *„опасността от манипулиране волята на общото събрание“*. Тази цел също може да бъде постигната посредством приложението на посочената по-горе примерна, по-щадяща мярка.

Съставът е взел предвид основната функция на народното читалище като традиционно самоуправляващо се българско културно-просветно сдружение, което изпълнява и държавни културно-просветни задачи. Неслучайно още в чл. 2 от ЗНЧ е посочено, че в дейността на народните читалища могат да участват всички физически лица. Това е така, доколкото на всяко едно физическо лице трябва да бъде предоставена равната възможност да реализира своите основни човешки права, вкл. и социалните и културните такива по чл. 53 и чл. 54 от КРБ и чл. 13 и чл. 15 от МПИСКП. Следва да се посочи, че задълженията на държавата, кореспондиращи на тези основни човешки права, се реализират наред с останалото и посредством дейността на народните читалища, които

⁵ в този смисъл Решение № 948 от 18.12.2009 г. на ВКС по гр. д. № 3097/2008 г., I г. о., ГК, Определение № 511 от 19.06.2009 г. на ВКС по гр. д. № 3605/2008 г., I г. о., ГК, Решение № 1242 от 15.05.2014 г. на АдМС - Пловдив по адм. д. № 698/2014 г. и редица други

за тази цел получават държавни и общински субсидии съгласно чл. 21, т. 3 от ЗНЧ.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че чл. 12, ал. 1 от Устава на Народно читалище „П. 1907“ в частта, с която се въвежда предпоставка за членуване в читалището, свързана с местожителството на кандидата, не е обективно оправдано, представлява форма на пряка дискриминация по признак „лично положение“. Предписано е на основание чл. 65, т. 4 във връзка с чл. 47, т. 2 и т. 3 от ЗЗДискр. в двумесечен срок от постановяване на настоящото решение Общото събрание на Народно читалище „П. 1907“ да измени чл. 12, ал. 1 от действащия устав на читалището така, че да отпадне критерият, свързан с местожителството на лицата, желаещи да членуват в читалището.

Решение № 70/2018 г.

по преписка № 71/2016 г. Производството по преписката е образувано по жалба, подадена от К. Ц. Ц. с оплакванията за дискриминация по признак „лично положение“.

Жалбоподателят счита, че разпоредбата на чл. 53, ал. 2 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица в редакцията на разпоредбата, обнародвана в Държавен вестник, бр. 105 от 2014 г., има дискриминационен характер. Съгласно въпросната норма физическите лица, подали годишни данъчни декларации по електронен път са ползвали 5 % отстъпка върху данъка за довносяне по годишната данъчна декларация, при условие че не са имали подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията и данъкът за довносяне е бил внесен в срока по чл. 67, ал. 4 от същия нормативен акт. Жалбоподателят счита, че по този начин са били поставени в по-неблагоприятно положение данъкоплатците, които нямат възможност да подават своите годишни данъчни декларации по електронен път.

Изпълнителният директор на Националната агенция по приходите счита подадената жалба за неоснователна. Посочва, че формулярът на годишната данъчна декларация, който е утвърден със заповед на министъра на финансите е съобразен с разпоредбата на чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ. Заявява, че разширително тълкуване или приложение по аналогия на въпросната данъчна норма е недопустимо. Позовава се на чл. 60, ал. 2 от Конституцията на Република България, който допуска създаването със закон на данъчни облекчения и утежнения. Допълва, че целта на всяко данъчно облекчение е да защити определен обществен интерес, а не да дискриминира едни задължени лица за сметка на други. Изпълнителният директор на Националната агенция по приходите заявява, че целта на данъчното облекчение, предвидено в чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ, е „да стимулира подаването на годишните данъчни декларации по чл. 50 от ЗДДФЛ по електронен път“. Описва двата способа за подаване на електронна декларация: чрез използването на квалифициран електронен подпис или чрез използването на напълно безплатен персонален идентификационен код, който се получава в офисите на Националната агенция по приходите.

Становището на министъра на финансите съвпада с това на изпълнителния директор на НАП.

Трети състав е извършил сравнение между положението на данъкоплатците, които в процесния период са подавали своите годишни данъчни декларации по електронен път, не са имали подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията и са били внесли данъка за довносяне в срока по чл. 67, ал. 5 от ЗДДФЛ – от една страна, и положението на данъкоплатците, които са подавали своята годишна данъчна декларация на хартиен носител, също не са имали подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията и са били внесли данъка за довносяне в срока по чл. 67, ал. 5 от ЗДДФЛ – от друга. Тези две групи лица са в сравнимо сходно положение, доколкото в един и същи период са имали качеството на данъкоплатци, които не са имали подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията, а и са били внесли данъка за довносяне в срока по чл. 67, ал. 5 от ЗДДФЛ. В случая става въпрос за привидно неутрална на пръв поглед разпоредба, доколкото в чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ, в редакцията, обнародвана в ДВ, бр. 105 от 2014 г., не е формулирано правило, което да диференцира пряко определени обществени групи на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Но макар и неутрална на пръв поглед, разпоредбата всъщност въвежда неравно третиране между различни обществени групи, което следва да се квалифицира като *prima facie* непряка дискриминация. Това е така, доколкото чрез разпоредбата – предмет на производството, всъщност е въведена една привилегия, от която биха могли да се възползват единствено и само лица, използващи интернет и електронни информационни системи (т. нар. персонални компютри, лаптопи, смартфони и други подобни технически устройства). Съставът е взел предвид факта, че колкото и съществен елемент от битието на значителна част от жителите в страната да са информационните технологии, все пак съществува определен (значителен) процент от населението, което не борави с тях. Физическите лица, които не използват интернет и в по-общ смисъл информационни технологии обаче, са били поставени в по-неблагоприятно положение от чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ в редакцията, обнародвана в ДВ, бр. 105 от 2014 г. при декларирането и заплащането на данъчните им задължения в сравнение

с лицата, използващи информационни технологии и интернет.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ в редакцията, обнародвана в ДВ, бр. 105 от 2014 г., представлява форма на непряка дискриминация по признак „лично положение“ спрямо физическите лица, които не използват интернет и информационни системи в сравнение с лицата, използващи информационни технологии и интернет.

Отправена е препоръка на основание чл. 47, т. 6 и т. 8 от ЗЗДискр. министърът на финансите да анализира ефектите от действието на сега действащата редакция на чл. 53 от ЗДДФЛ и при необходимост да внесе в Министерския съвет на Република България предложение за изготвяне на законопроект за изменение и допълнение на Закона за данъците върху доходите на физическите лица, така че да бъде премахнато неравното третиране между данъчно задължените лица, които не използват интернет и електронни информационни системи и технологии и лицата, които ги използват.

Решение № 84/2018 г.

по преписка № 16/2017 г. Трети СПЗС е приел, че изискването за постоянен адрес на територията на Община С. като условие за ползване на преференциална персонализирана карта от лица, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от Кодекса за социално осигуряване и навършили възраст по чл. 68, ал. 1-3 от същия кодекс, представлява форма на пряка дискриминация на основата на признак „лично положение“.

Производството по преписката е образувано по жалба, подадена от К. Д. С., с оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“.

Жалбоподателката получава месечна пенсия за осигурителен стаж и възраст при условията на чл. 68 от КСО. Постоянният ѝ адрес е на територията на Община П., а настоящият ѝ – на територията на Община С. К. С. счита, че чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на Община С. има дискриминационен характер, доколкото въвежда наличието на постоянен адрес на територията на Община С. като условие за ползване на преференциална персонализирана карта от лица, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от Кодекса за социално осигуряване и навършили възраст по чл. 68, ал. 1 - 3 от същия кодекс.

Ответната страна Общински съвет гр.С. счита подадената жалба за неоснователна. Сочи, че въвеждането на възможността за използване на преференциални карти при пътуване с обществения градски транспорт на територията на Столична община за лицата, получаващи пенсия при условията на гл. VI от Кодекса за социално осигуряване, е свързано именно с подпомагането на една уязвима група лица – създаването на по-благоприятни финансови условия за живот.

Безспорно чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на Столична община определя наличието на постоянен адрес на територията на Столична община като условие за ползване на преференциална персонализирана карта от лица, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от Кодекса за социално осигуряване и навършили възраст по чл. 68, ал. 1 - 3 от същия кодекс. Очевидно лицата, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от Кодекса за социално осигуряване и навършили възраст по чл. 68, ал. 1 - 3 от същия кодекс, са в сравнимо сходно положение що се отнася до ползването на градския транспорт. Това се потвърждава и от текста на Постановление № 66 на Министерския съвет от 15.04.1991 г. за определяне минимални размери на намаленията на превозните цени по автомобилния транспорт на някои групи граждани, където са описани тези групи без да са предвидени каквито и да било допълнителни ограничителни критерии във връзка с възможността тези лица да ползват съответните намаления. По същество това постановление вменява задължение на общините да осигурят съответния преференциален достъп до вътрешноградския транспорт на всички правоимащи без оглед на техния постоянен или настоящ адрес. Очевидно е също така, че чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на Столична община въвежда пряка разлика в третирането между лицата, които имат постоянен адрес на територията на Столична община и тези, които имат само настоящ такъв, доколкото само първите разполагат с правото на преференциално пътуване. Постоянният и настоящият адрес като елементи, формиращи адресната регистрация на лицето по чл. 91 от ЗГР, са съществени характеристики за неговата личност и попадат в обхвата на признака „лично положение“. Следователно в случая трябва да се приеме, че е налице *prima facie* пряка дискриминация на основата на признака „лично положение“.

Никъде в нормативната уредба не е определен какъвто и да било минимален или максимален период на местожителството, който да бъде съотнесен към правните институти на постоянния и настоящия адрес. На практика постоянният адрес на дадено лице би могъл в определен момент да е в една община, на следващия ден – в друга, а месец по-късно – в трета. Съставът е счел, че само защото дадено лице към съответния момент притежава постоянен адрес на територията на общината, то има някаква по-дълготрайна връзка с общината, отколкото лицето с настоящ адрес на нейна територия и това може да послужи като обективно оправдание за неравното им третиране при

предоставяне на право за преференциално пътуване. Постоянният адрес не е свързан и с наличието или неналичието на недвижим имот – собственост на съответното лице. Не може да се презумира също така, че само защото дадено лице към съответния момент притежава постоянен адрес на територията на общината, то е участвало или ще участва по-продължително в нейния икономически живот, а оттам и да допринесе до повишаване на размера на приходната част на общинския бюджет, което на свой ред да предопредели ползването на известни привилегии от негова страна (в случая правото на отстъпка при закупуването на карти за градския транспорт).

Съставът е приел, че съдържашото се в чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на Община С. изискване за постоянен адрес на територията на Община С. като условие за ползване на преференциална персонализирана карта от лица, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от Кодекса за социално осигуряване и навършили възраст по чл. 68, ал. 1-3 от същия кодекс, представлява форма на пряка дискриминация на основата на признак „лично положение“.

Отправена е препоръка Общински съвет С. да измени и допълни чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на Община С. така, че да бъде предоставена възможност и за лицата с настоящ адрес на територията на Община С., получаващи пенсия при условията на Глава шеста от Кодекса за социално осигуряване и навършили възраст по чл. 68, ал. 1 - 3 от същия кодекс, да ползват преференциална персонализирана карта за пътуване с обществения градски транспорт на територията на общината.

Решение №260/2018 г.

по пр. №160/2016 г. Трети СПЗС не е установил дискриминация по признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателя, поради което жалбата му срещу нормата на чл. 54а от Кодекса за социално осигуряване е оставена без уважение като недоказана.

В своята жалба С. Д. заявява, че в член 54а на Кодекса за социално осигуряване (КСО) на Република България са посочени лицата, които имат право на парично обезщетение за безработица. Съгласно член 54б, алинея четвърта на същия кодекс безработните лица, придобили право на парично обезщетение по чл. 54а преди изтичането на три години от предходно упражняване на правото на обезщетение за безработица, получават минималния размер на обезщетението за срок 4 месеца. Според него това означава, че ако едно лице, което има право на парично обезщетение за безработица, получава такова и започне работа например един месец след като е започнало да получава обезщетението, обаче след четири месеца бъде освободено от работа, то това лице ще си получи паричното обезщетение за периода, оставащ към датата на прекратяването, независимо от неговия размер. В същото време, ако едно лице, което има право на парично обезщетение за безработица, получава такова, но започне работа един месец, след като е започнало да получава това обезщетение, но след една година (срок, по - голям от 9 месеца, но по - кратък от 3 години) бъде освободено от работа, на каквото и да е основание, то това лице ще получава минималния размер на обезщетението за срок от 4 месеца, независимо колко осигурителен стаж има. Посочва, че в член 54д, алинея пета на Кодекса е записано, че ако по времето, когато лицето получава парично обезщетение, започне да упражнява дейност, която е основание за задължителното му осигуряване, и тя бъде преустановена след по-малко от 9 месеца, то изплащането на паричното обезщетение се възстановява за оставащия към датата на прекратяването период. В случая това лице се третира по-неблагоприятно от закона само на едно основание, а именно че то е било освободено от трудовото правоотношение / без значение на какво основание / в срок по-голям от 9 месеца, но по-кратък от 3 години от прекратяването на изплащането на паричното обезщетение поради започване на работа. Жалбоподателят твърди, че това е дискриминация, която възниква във връзка с „момента на оставане без работа на дадено лице, като в случая не се взема предвид причината за оставането му без работа“. В свое писмено допълнение с вх. № 3859/05.12.2017г. той дава пример със себе си, като твърди, че е решил да се възползва от правото си на обезщетение за безработица за периода 01.05.2014г.-21.05.2014г. и не се е регистрирал в Националния осигурителен институт, защото подозирал, че има вероятност отново да остане без работа в срокове, близки до упоменатите, което наистина се е случило.

В становището от Министерството на труда и социалната политика е посочено, че видно от посоченото в жалбата разпоредби на чл. 54а, чл. 54б, ал. 1 КСО, чл. 54б, ал. 4 КСО и чл. 54д, ал. 5 КСО са уредени различни хипотези, които не са сходни и поради това не може да бъдат сравнявани по смисъла на чл. 4, ал. 2 ЗЗДискр. Изказва твърдения, че са възможни и различни ситуации, при които всяка от хипотезите в посочените разпоредби може да се окаже по-неблагоприятна в сравнение с останалите. Например възможно е остатъкът от неизползваното обезщетение да е за период само от 2 дни. В този случай по реда на чл. 54д, ал. 5 КСО лицето би имало право само на остатък от 2 дни и би се оказало в по-неблагоприятно положение отколкото лице, което получава обезщетение напр. по чл. 54б, ал. 4 КСО за 4 месеца, макар и в минимален размер.

В становището на Националния осигурителен институт е посочено, че КСО определя,

че дневното парично обезщетение за безработица е в размер 60 на сто от средно дневното възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица“ за последните 24 календарни месеца, предхождащи месеца на прекратяване на осигуряването. Месечният размер на паричното обезщетение за безработица се определя, като полученият по горепосочения ред дневен размер се умножи по броя на работните дни в месеца, за който се отнася, съгласно нормата на чл.54б, ал.5 КСО. Законът определя и минимален размер - дневното парично обезщетение за безработица не може да бъде по-малко от минималния дневен размер, определен в Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. Освен размерът на паричното обезщетение за безработица, законодателят изрично е регламентирал и срока, в който същото се изплаща. Съгласно чл. 54в, ал.1 от КСО най-краткият период, в който се изплаща парично обезщетение за безработица, е 4 месеца, като за него се изисква лицето да има до 3 години осигурителен стаж, а най-дългият период е 12 месеца, като за него се изисква осигурителен стаж над 25 години. Освен така посочените общи правила, с разпоредбите на чл. 54б, ал. 3 и ал. 4 КСО и чл. 54д, ал. 5 КСО законодателят е предвидил и специални правила за определяне на размера и срока на получаване на парично обезщетение за безработица.

Съставът е установил, че заявеното неравно третиране от С. Д. по посочения от него признак „лично положение“ във връзка с правото му на парично обезщетение за безработица, което се придобива при определени условия, предвидени в чл.54а, ал.1 от Кодекса за социално осигуряване, визира различни хипотези, при които се изплаща обезщетение за безработица. Предвид изложеното по-горе относно действието на чл. 54б, ал. 1 КСО, чл. 54б, ал.4 КСО и чл. 54д, ал. 5 КСО твърденията на жалбоподателя за наличие на дискриминация не може да бъдат обосновани, защото в цитираните разпоредби се уредени различни хипотези, които не са сходни, и поради това не може да бъдат сравнявани по смисъла на чл.4, ал.2 ЗЗДискр. От събраните писмени доказателства в производството пред Комисията не се установи по никакъв начин жалбоподателят да е упражнил право на парично обезщетение за безработица, при което да е бил поставен в по-неблагоприятно положение в сравнение с други осигурени лица.

Установи се, че Министерството на труда и социалната политика, представлявано от министъра и Националният осигурителен институт, представляван от управителя, не са допуснали дискриминация по признак „лично положение“ по отношение на С. Д., поради което жалбата му срещу нормата на чл. 54а от Кодекса за социално осигуряване е оставена без уважение като недоказана.

Анализът на постановените решения от Трети СПЗС показва, че в голямата си част оплакванията за дискриминация, предвид разглежданите от състава защитени признаци, касаят нарушения при упражняване правото на труд във връзка със защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“.

Такъв пример е **Решение №16/2018 г.**

по преписка №121/2016 г., образувана въз основа на жалба, подадена от Н. И. П. от гр. В. срещу Българска агенция по безопасност на храните с оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“.

Жалбоподателката сочи, че тя и нейна колежка сигнализирали министъра на земеделието за конфликт на интереси между началник Отдел „Контрол по храните“ – К. С. и „Зърнени храни“ АД гр.В. С. С., и в резултат на това тя и нейната колежка били дисциплинарно уволнени. Н. И. П. предявила иск за незаконно уволнение. Соочи, че с Решение от 2014 г. на Административния съд – гр.В, потвърдено с Решение от 2015 г. на Върховния административен съд, била възстановена на заеманата до уволнението ѝ длъжност „главен инспектор“ в отдел „Контрол по храните“, Областна дирекция по безопасност на храните – В.

На 01.03.2016 г. директорът на Областната дирекция по безопасност на храните – В. ѝ връчил заповед за възстановяване на длъжност „главен инспектор“ и същевременно ѝ била връчена и заповед за освобождаването ѝ от длъжност като основанието било – „поради съкращение в щата“.

Н. П. счита, че изобщо не е било налице изискване за съкращение в щата. Твърди, че на работа останали други колеги с по-нисък ранг, като не са приложени еднакви критерии при осъществяване правото на подбор при едностранното прекратяване на служебното ѝ правоотношение. Счита, че е освободена от работа, защото е водила дела.

Ответната страна счита жалбата за неоснователна. Твърди, че заповедта е издадена при спазване на административнопроизводствените правила и след изпълнението на материалноправните предпоставки, предвидени в разпоредбата на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл. Според изложеното служебното правоотношение с д-р Н. И. П. било прекратено след утвърждаване на ново длъжностно разписание на служителите от ОДБХ – В., с което длъжността, която заемала служителката, била премахната. Отбелязва, че независимо от това, че длъжността продължавала да съществува като нормативно определена позиция и система от функции, задължения и изисквания,

съкращаването било реално, защото бил намален броят на служителите, на които било възложено нейното изпълнение.

Пояснено е, че след приемането на новото щатно разписание бил намален както общият брой на служителите, така и конкретно тази на „главен инспектор“, изпълняващи идентични задачи. Поясняват, че смисълът при извършване на съкращението бил да се оптимизира работата. Според изложеното дейността се организираща по начин, който да позволи ефективно изпълнение на функциите от по-малко на брой служители. Целта била постигната, тъй като бройките на „главен инспектор“ в отдел „Контрол на храните“ при ОДБХ – В. била намалена от 6 щатни бройки на 4 щатни бройки. Отбелязват, че нямало свободни длъжности към момента на възстановяване на длъжност „главен инспектор“ в отдел „Контрол на храните“ на д-р Н. И. П.

Видно и от решението на ВАС, приложено по преписката, което обвързва и настоящия състав при неговата преценка на фактите, след влизане в сила на съдебното решение, с което е отменена като незаконосъобразна заповед за прекратяване на служебното правоотношение на Н. П. и тя е заявила в срок желанието си да бъде възстановена на предишната заемана от нея длъжност, органът по назначаването е бил длъжен да осигури на възстановения служител възможност да изпълнява служебните си функции. В конкретния случай това задължение не е било изпълнено, а служебното правоотношение на жалбоподателката е прекратено повторно, въпреки че са били налице предпоставките на чл. 122, ал. 1 от ЗДСл. и в нарушение на цитирания текст, по силата на който служебното правоотношение е следвало да бъде възстановено във вида, в който е съществувало преди отмяната заповедта за уволнение. В съдебното решение на ВАС се сочи, че формалното издаване на заповед за възстановяване заедно с нова заповед за прекратяване на „възстановеното“ правоотношение от една и съща дата не представлява изпълнение на съдебното решение.

В трудовата сфера за нарушение на забраната за дискриминация по чл. 21 от ЗЗДискр. отговаря работодателят, който по ЗДСл. е органът по назначаване. Наред с това следва да се държи сметка, че изискванията за подбор по чл. 21 от ЗЗДискр. имат обективно основание (това е законодателната логика), а тяхното спазване е начинът за упражняване правото на подбор и правото на уволнение. Липсата на такива данни е основание да бъде сформирано съждение в посока на това, че принципът за равно третиране не е спазен в разглеждания случай.

Съставът е приел, че ответната страна, Изпълнителният директор на Българска агенция по безопасност на храните, като орган по назначението, с издаване на заповедта за прекратяване на служебното правоотношение на Н.П. във връзка със съкращаване на щата е допуснал нарушение на принципа на равенство в третирането спрямо Н. П., без да са налице данни за подбор по смисъла на чл. 21 от ЗЗДискр., което представлява нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“, с оглед правото ѝ на защита, вкл. търсена защита пред съд при упражняване на правото на труд на жалбоподателката.

Поради тези съображения Трети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД е уважил жалбата на Н. П. за дискриминация по признак „лично положение“ като основателна.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е установил че ответната страна, Изпълнителният директор на Българска агенция по безопасност на храните като орган по назначението, е допуснал нарушение на принципа на равенство в третирането, като без да са налице данни за подбор по смисъла на чл. 21 от ЗЗДискр., с издаване на заповед за прекратяване на служебното правоотношение на Н. И. П., е извършено нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по на признак „лично положение“.

За установеното нарушение съставът е наложил на ответната страна като орган по назначението глоба в минимален размер, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., а именно в размер на 250 лева, отчитайки, че се касае за първо нарушение.

Решение №107/2018 г.

по преписка №152/2017 г. Производството по преписката е образувано по жалба, подадена от А. Й. С. от гр. С. с направени оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“.

А. С. посочва, че работи в "М." ЕАД от февруари 2015 г. в служба "Електромеханика". Обяснява, че екипът, в който работи, се състои от 9 служители, всички изпълняващи служебните си задължения на 12-часови смени съгласно предварително изготвен и утвърден месечен график. Твърди, че от февруари 2017 г. е бил "изваден" от графика с дежурствата и прехвърлен редовна смяна – от 08.30 до 17.00 часа., което според жалбоподателя продължава и към момента на подаване на жалбата. Подчертава, че за посочения период е единственият служител от екипа, който работи на тази смяна. На отправени от него множество запитвания заявява, че не е получил отговор. Счита, че това лично отношение на изготвящия графика, нарушава задължението за осигуряване на еднакви условия на труд и равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд.

Представляващият ответната страна "М." ЕАД, проф. д-р инж. С. Б. счита жалбата за неоснователна. Посочва, че с цел осигуряване на по-гъвкави възможности за заетост на работниците и служителите българското трудово законодателство е предвидило различни форми

на работно време и че изключително право на работодателя е да определи организацията на работното време в зависимост от характера на работата. Обяснява, че в „М.“ ЕАД в отделни звена на управление „Експлоатация“, е въведено сумирано изчисляване на работното време, съгласно ежемесечно утвърдени графици - възможност, уредена в чл. 142 от КТ. Проф. д-р инж. С. Б. посочва, че работното време на служителите в служба „Електромеханика“, в която работи жалбоподателят, е разпределено съгласно „Правилник за устройството, дейността и вътрешния трудов ред“. Обяснява, че необходимостта от извършване на конкретна работа, съобразена със специалността и квалификацията на жалбоподателя, е довело до изготвяне на график, в който за известен период от време той е бил редовна смяна от 08:30 до 17:00 часа. Ответната страна сочи, че в края на юли 2017 г. служителят е уведомил ръководството на отдела, след което е последвала среща, в резултат на която в графика за месец август и септември е настъпила промяна.

От представените и обсъдени графици се установи, че през март и април 2017 г. А. С. не е бил единственият служител в отдела, работил само редовна смяна. Освен това съставът е намерил за неоснователно оплакването му, че е бил неравно третиран при изготвянето на графика в периода от март до юли 2017 г., когато е изпълнявал своите трудови задължения само в редовна смяна и това категорично не представлява неравно третиране спрямо него и не нарушава задълженията за осигуряване на еднакви условия на труд, предвид факта, че през по-голяма част от трудовия си стаж в „М.“ ЕАД също не е бил на пълния сменен режим (такава е ситуацията и с другите служители в този отдел), както и че има такива, които в определени периоди са работели само редовна смяна като него.

Но след като съставът се запознал с графика на служителите, работещи на сменен режим в служба „Електромеханика“ в „М.“ ЕАД, и станало ясно, че в големи периоди от време графикът за дежурствата не включва всички възможни смени (дневна, нощна и редовна), в съответствие с предоставените на КЗД правомощия съгласно чл. 47, т. 6, във връзка с чл. 40, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация съставът е счел за необходимо да даде препоръка на ответните страни да съобразяват това обстоятелство за в бъдеще при изготвянето на графика, за да се избегнат ситуации като настоящата.

Съставът е намерил за навременни, адекватни и коректни предприетите от ръководството на дружеството мерки, след като е било уведомено от жалбоподателя за така създамата се ситуация с изготвения му график. Същият е бил изменен още преди изпратените от КЗД до дружеството писма уведомления за образуваното производство. Видно от представените графици, промяна е настъпила в тях още през август 2017 г., поради което съставът е счел, че в съответствие с изискванията на чл. 17 от ЗЗДискр. „М.“ ЕАД е предприело необходимите мерки.

Оплакването, че А. С. е поставен в неравностойно положение по отношение на размера на възнаграждението, което получава, остана също недоказано в настоящото производство. Видно от представеното поименно щатно разписание на служба „Електромеханика“ в „М.“ ЕАД към 01.02.2015 г., от общо 12 служители на длъжност „механик промишлено оборудване“ седем са с по-ниски възнаграждения от него, двама с възнаграждение в същия размер и двама с по-високо. В представеното от инж. Р. С. възражение пък е посочено, че от 01.01.2018 г. възнаграждението на жалбоподателя е най-високо сред механиците със същата квалификация. Този факт не е оспорен от жалбоподателя, поради което съставът го прие за безспорен.

Трети специализиран заседателен състав е установил, че ответните страни не са извършили нарушение на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“ по отношение на А. Й. С. Въпреки това, на основание чл.47, ал.6 във връзка с чл. 40, ал. 1 от ЗЗДискр., съставът е счел за нужно да отправи препоръка на ответните страни, при изготвянето на месечните графици да се спазва принципа за пропорционалност при включването на всички видове смени (дневна, нощна, редовна).

Решение №329/2018 г.

по пр. №263/2017 г. с оплаквания за дискриминация по „лично положение“.

С. И. е учителка в ППМГ „А. И. Ц.“ – гр. В. През 2011 г. подала жалба до КЗД срещу директорката на училището, било сключено споразумение между тях, след което производството по преписката било прекратено. Но тъй като дискриминацията спрямо нея продължила, подала нова жалба, въз основа на която била образувана нова преписка, по която КЗД е постановила, че ответната страна е извършила пряка дискриминация по признак „увреждане“ спрямо нея. Същото е потвърдено от АС – В. За учебната 2015/2016 г. на жалбоподателката са дадени 84% от преподавателската заетост и тъй като щатното разписание на часовете вече е било заверено в РУО, самата С. И. предложила на директорката да не променя учебния процес. За учебната 2017/2018 г. искала да получи целия си норматив от часове. Същото обаче не се случило. Твърди, че само тя от общо петимата преподаватели по биология има непълнен норматив. Директорката на два пъти ѝ заявила, че след като я съди, няма да позволи да я изнудва и това е максимумът, който може да направи за нея.

Директорът на ППМГ „А. И. Ц.“ посочва, че при постъпването ѝ в длъжност през септември 2009 г. в училището са назначени 5 учители на пълен норматив и 1 на половин – този на жалбоподателката.

Останалите учители по биология и здравно образование в ППМГ, както и всички учители, които са с експертно решение на ТЕЛК или ще придобиват право на пенсия в периода 2017-2018 г. са назначени на постоянен трудов договор на цял норматив и тя като директор е задължена от закона при наличие на часове да им осигури поне минималната норма преподавателска заетост, на която са назначени. Обяснява, че по предметите с изключение на биология има достатъчно часове спрямо броя на учителите съобразно сключените трудови договори. Затова има назначени преподаватели на цял норматив и такива с непълен норматив от учебни часове.

Настоящият състав е взел предвид факта, че в резултат на второто производство КЗД се е произнесла с решение, в което е установено, че директорът на ППМГ гр. В., Т. И. В., ответна страна и в настоящото производство, е осъществила дискриминация по признак "увреждане" спрямо С. П. И. – жалбоподател и в настоящото производство и в тази връзка е дадено предписание на ответната страна да предприеме мерки за предотвратяване на установената дискриминация, а самото решение е потвърдено и от Административен съд – В. Въз основа на изложеното, съставът е счел, че спрямо И. е извършена отново пряка дискриминация. След водените от жалбоподателката две предишни производства в КЗД за състава е било очевидно, че И. отново е приела поставените от ответната страна нежелани условия единствено и само за да не остане без никаква работа точно преди пенсионирането си. Съставът е бил категоричен, че вариантите за разпределение на часовете са били много и при добро желание е било възможно да се разпределят по удовлетворителен за всички учители по биология начин, още повече, че се установи, че на останалите преподаватели по биология освен минимума от 684 часа, са разпределени и допълнителни (лекторски) часове. Единственото изключение е жалбоподателката. Не на последно място трябва да се има предвид и безспорно установеното обстоятелство, че И. има втора специалност по предмета химия, за който видно от Заповед № 1183-0216/ 17.10.2017 г. е имало достатъчно лекторски часове и спокойно е можело да ѝ се разпределят такива и по този предмет, за да ѝ се допълни недостатъчният норматив по биология. В настоящия случай съставът е счел, че се касае за повторно извършено по-неблагоприятно третиране спрямо жалбоподателката. За състава е било безспорно, че ответната страна не е осигурила пълен норматив от часове на жалбоподателката заради воденото от нея производство пред КЗД и търсената с него защита на своите права. За състава няма съмнение, че за ответната страна това обстоятелство се е превърнало в обективен и значим белег на личността на неговия служител, поради което е приел, че спрямо И. е извършена отново пряка дискриминация. Определеният с допълнително споразумение размер на основното възнаграждение на жалбоподателката също е тенденциозен според състава и е част от осъществената спрямо нея пряка дискриминация. Няма спор, че ответната страна като директор на учебното заведение е длъжна да осигури на служителите си заплащане, отговарящо поне на минималното според действащото законодателство.

Съставът е установил, че директорът на ППМГ "А. И. Ц." гр. В. – Т. И. В. е извършила пряка дискриминация по признак "лично положение" спрямо С. П. И., за което на първата е наложена глоба в размер на 500 лева за извършването на установеното с настоящото решение нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.

През 2018 г. от Трети СПЗС са констатирани нарушения на ЗЗДискр. изразяващи се в тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл.4, ал.1 и чл.5 от ЗЗДискр.

Такъв пример е **Решение №33/2018 г.**

по преписка №42/2017 г. Производството по преписката е образувано по жалба, подадена от Д. П. и Б. П. срещу О. Н. и С. Д. от гр. С. с оплаквания за извършена дискриминация по смисъла на чл. 5, пр. 1, във връзка с чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. по признак "лично положение".

Жалбоподателите твърдят, че в продължение на повече от година спрямо тях и децата им се осъществява непрекъснат тормоз от страна на лицата О. Н. и С. Д., живеещи на семейни начала в апартамент, находящ се под тяхното жилище. Сочат, че О. Н. и С. Д. разпространяват по техен адрес съобщения и доноси, съдържащи обидни квалификации, които поставят на информационното табло и вратата на входа, и така им създават психически дискомфорт, уронва авторитета и накърнява достойнството на семейството им и представлява „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр. по признак "лично положение".

Жалбоподателите уточняват, че освен посочените съобщения О. Н. и С. Д. са подавали оплаквания и жалби до органите на Министерство на вътрешните работи, по повод на които са проверявани от кварталния инспектор.

Ответната страна О. Н. оспорва като неоснователна подадената жалба. Посочва, че е домоуправител на входа за четвърти мандат и в качеството на такъв отговаря за спазване на реда и законите от всички живущи на посоченият адрес. Заявява, че след закупуването на апартамент във входа в началото на 2013 г., семейство П. започнали ремонт и обзавеждане, с изменение предназначението на отделни помещения, без да вземат съгласието на останалите живущи от етажната собственост и разрешение от съответната община, както и без да спазват регламентираните

часове за почивка, с което действие предизвикали недоволство сред семействата с малки деца. О. Н. твърди, че точно по този повод е подал жалба до Началника на РПУ гр.С., подписана от С. Д., Г. И. и К. И., които обитават апартамент под жилището на жалбоподателите. По подадената жалба било издадено Постановление за отказ за образуване на наказателно производство, но на жалбоподателите били съставени предупредителни протоколи на основание чл. 65 от ЗМВР.

Според ответната страна, от страна на жалбоподателите е налице „самоуправство“ като дава за пример издадени от тях писмени „забрани“, „писане“ по отчетни финансови документи, уведомително писмо за отказ от заплащане на заплата за дейността на домоуправителя, които поставя ежесечно на таблото за обяви във входа. Сочи и „покана“ от сем. П., с която изискват предоставяне на копия от фактури и документи за разходи от фонд „Ремонт и обновление“ за определен период.

Ответната страна С. П. Д. заявява, че доноси и клевети срещу Д. и Б. П. от нейна страна не са правени и че единствено е изготвила „апел“ по повод на извършени нарушения от сем. П. и жалба до началника на РПУ на МВР гр. С.

Проведени са общо две открити заседания и по искане на О. Н. е допуснат разпит на свидетел. Трети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че като обитатели на два съседни етаж (4-ти и 5-ти) в един и същи вход, страните в настоящото производство се явяват „непосредствени съседи“ в жилищната сграда. В основата на представения за разглеждане случай стои задълбочаващ се между съседите сем. П. с О. Н. и С. Д. конфликт в отношенията, възникнал при спор относно начина на упражняване правото на собственост. Разривът в отношенията им не останал тайна за никого от живеещите във входа и личал от „съобщенията“ и „посланията“, поставяни на информационното табло във входа, чрез които след един момент започнала да се осъществява комуникацията помежду им. Именно въпросните „съобщения“, сем. П. посочват като средство за извършвания от ответниците тормоз спрямо тях.

Установяването на тормоза, като форма на противоправно поведение, предполага преди всичко фактическо доказване на съответните действие/бездействие, с което се твърди, че е реализиран, в конкретния случай – доказване (потвърдено от показанията на очевидец например) на твърдението, че в определено време и място ответникът е изрекъл/извършил по отношение на жалбоподателя определени думи/действия. В настоящия случай съставът е установил, че в преобладаващата си част представените като доказателствен материал разпечатки, „съобщенията“ са подписани от домоуправителя – О. Н. или С. Д., а в рамките на настоящия процес те потвърждават авторството им.

Изяснената фактическа обстановка е довела до извода, че О. Н. и С. Д. са предявявали неоснователни претенции пред държавни органи, преднамерено насочени срещу жалбоподателите, довели до различни проверки през посочения период. Целенасочено и преднамерено ответните страни подават сигнали и жалби срещу сем. П., създавайки враждебна, обидна и застрашителна среда за жалбоподателя и семейството му да живеят в непрекъснато психическо напрежение. Отчитайки здравословното състояние на жалбоподателя и доказаната несъстоятелност на претендираните от ответниците искания пред най-различни институции, съставът е намерил поведението им за преднамерено, целенасочено и осъществяващо елементите на фактическия състав на деянието „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр., дифиниран като дискриминация в чл. 5 от ЗЗДискр. Враждебното отношение на ответниците, съставът е намерил за несъвместимо с правото на ненамеса в личния живот и правото на всеки индивид да развива цивилизовани отношения с други човешки същества.

Същевременно от решаващо значение за изхода на производството са били и констатациите на сезираните от ответниците органи, че претенциите им са неоснователни и че сем. П. не са извършили твърдяните нарушения. С действията си ответниците нарушават освен правото на жалбоподателя на спокоен личен живот, и законното му право да ползва своята собственост необезпокояван. Нарушен е гражданският му статус чрез регулярното му сочене като нарушител на българските закони. С многобройните производства, образувани по инициатива на ответниците, сем. П. са подложени на нежелано отношение от компетентните органи, тъй като сезирани по надлежния ред, за тях се поражда задължение да извършват проверки и установят верността или неверността на твърдяните нарушения. Психическите поражения на дискриминационния акт „тормоз“ са свързани с уронване достойнството на индивида, в случая на жалбоподателите.

Трети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД е установил, че чрез преднамерено изготвяне на „съобщения“ и „послания“ с негативна насоченост и поставянето им на информационното табло във входа, нарушавайки правото им на спокоен личен живот и законното им право да ползват необезпокоявани своята собственост, нарушавайки гражданският им статус, О. Н. и С. Д. са осъществили дискриминация по смисъла на чл.5 вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., а именно „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР. на ЗЗДискр., по признак „лично положение“ спрямо жалбоподателите.

За установеното нарушение на основание чл.47, т.4 от ЗЗДискр. е дадено задължително

предписание на О. Н. и С. Д. да преустановят горепосоченото поведение, с което са реализирали състава на установеното спрямо жалбоподателите нарушение и им е наложена глоба в размер на 250 /двеста и петдесет/ лева.

Решение №427/2018 г.

по преписка №73/2018 г. Трети състав е установил извършването на дискриминация под формата на тормоз на основата на признака "лично положение". Жалбоподателката М. И. М. сочи, че след като е постъпило оплакване от клиент срещу нея в качеството ѝ на управител на „М.“ ЕАД, което оплакване било придружено със звукозапис на разговора между клиента и М. М., направен без знанието и съгласието на служителката. Регионалният мениджър М. Ж. изпратила имейл до всички служители на компанията „М.“ ЕАД, работещи в магазините на територията на гр. В., в който имейл се обяснявало, че бонусът за месец януари на М. И. М., ще бъде задържан по причина гореописаното оплакване от клиент, като в същия мейл било посочено, че това следва да се доведе до знанието на всеки служител в региона. Твърди се, че като служител, заемащ ръководна длъжност, това конкретно поведение от регионалния мениджър М. Ж. насочено срещу служителката, целяло да урони престижа и авторитета на същата пред подчинените ѝ служители и други колеги и имало за цел и резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна и обидна среда. Всяка забележка била придружена с унизителни коментари, като всеки коментар бил направен с лично отношение, без да са съобразени действителните обстоятелства, като по този начин при едни изопачени факти, се извършвало целенасочено злепоставяне на жалбоподателката. След време на жалбоподателката се наложило да ползва отпуск по болест, след което Ж. ѝ се обадила по телефона, за да ѝ се скара, защото си е позволила да си вземе болничен. Освен това на служителите им било забранено от работодателя да сядат на стол през работно време, дори в магазина да нямало клиенти. Много пъти се е случвало след няколко часа на крак, жалбоподателката да си позволи да седне на стол, и веднага бивала снимана от камерите и се изпращала снимка на управителя на магазина, за да се установи безспорно, че служителката е седнала на стол и е била порицавана заради това.

В становището се сочи, че срещу служителката М. М. е постъпило оплакване от клиент на М. Оплакването било подадено чрез електронната поща на дружеството и съдържал линк, който препращал към аудиозапис на разговор, в който М. участвала в качеството си на служител в магазин, находящ се в Г. М. гр. В. Жалбата била разгледана от звеното за обслужване на клиенти на М., както и от прекия ръководител на жалбоподателката – М. Ж. Фактите, които се съдържали в тази жалба безспорно доказвали, че служителката М. М. е допуснала нарушение на служебните си задължения, като не е позволила на клиент да подаде искане за прекратяване на договорно правоотношение с М., макар това да е било изрично и неотменимо право на клиента, съдържащо се в договора и в общите условия за услугата. Обяснява се също, че всяко работно място в магазините на М. е оборудвано със стол именно за да могат служителите да го ползват, но при определени задачи се налагало служителите да бъдат прави.

М. Ж. твърди, че пряката ѝ комуникация с жалбоподателката била по време на посещенията ѝ в М. магазин „Г. М. В.“ и отпуск на прекия ѝ ръководител (4 пъти годишно). Недоволството от страна на клиенти ескалирало чрез постъпили оплаквания за грубо и арогантно отношение от страна на жалбоподателката и от страна на друг търговец. Грубото отношение се изразявало в нежелание да закрият услуга на двама клиенти в рамките на един и същи ден. По тази причина бил задържан бонусът на двамата служители. Мейлът за спирането на бонусите им бил изпратен към останалите служители в региона, за който отговаряла, с цел да се предотвратят подобни ситуации в бъдеще. Твърди, че на М. не е оказван натиск да взема болнични, когато е имала нужда от това. По време на отсъствие в болничен не е имало грубо отношение към нея. Твърди, че забрана за сядане на стол не е имало от нейна страна. Зад работните им места винаги имало поставен стол, за да могат да седнат при нужда.

Установено е, че в действителност срещу служителката М. М. е постъпило оплакване от клиент на М. Оплакването е било подадено чрез електронната поща на дружеството и съдържа линк, който препраща към аудиозапис на разговор, в който М. участва в качеството си на служител в магазин, находящ се в Г. М. гр. В. Макар целта на разгласяването за задържания бонус от страна на ответницата да е била превенция на допускането на подобни нарушения в бъдеще, съставът го намери за неприемливо, тъй като подаденият сигнал не касае работата на цялата структура на ответното дружество за съответния регион, а само тези на жалбоподателката. Тормозът е налице, когато поведението на едно лице чрез действие или бездействие е нежелано за лицето, към което е насочено. За състава е било очевидно, че изброените по-горе действия на ответната страна са били преднамерени и в резултат са довели до накърняване достойнството на жалбоподателката и са създали обидна по отношение на нея среда. Съставът е приел, че М. Ж. – Регионален мениджър в „А. Б.“ ЕАД (правоприемник на „М.“ ЕАД), гр. В. е извършила тормоз по смисъла на ЗЗДискр. спрямо М. И. М., изразяващ се в преднамерено уведомяване на колектива на дружеството за подаденото спрямо нея оплакване, целящо да ѝ се окаже въздействие чрез това, като я постави в неудобна

ситуация, което има за резултат накърняване достойнството на същата и създаване на обидна за нея среда.

Съгласно разпоредбата на чл. 24 ал. 2 от ЗАНН административнонаказателна отговорност носят както прекият извършител, така и ръководителят на предприятието, който е наредил или допуснал да се извърши нарушението. В случая ответното дружество „А. Б.“ ЕАД - правопреемник на „М.“ ЕАД, представлявано от Изпълнителните директори – А. В. Д. и М. М. е допуснало да бъде извършена дискриминация под формата на тормоз.

По отношение оплакванията на М., че на служителите на ответното дружество им е забранено да сядат на стол по време на работа, съставът кредитира становището на ответника, че всяко работно място в търговските обекти на дружеството е оборудвано със стол именно за да могат служителите да го ползват. Относно твърденията на М., че „не смееа да поиска болничен, защото на това не се гледало с добро око“, като посочва и случай, при който ответницата Ж. „й се скарала, защото си позволила да си вземе болничен“, съставът счел, че същите останали недоказани в настоящото производство.

Съставът установил, че М. Ж. – регионален мениджър в „А. Б.“ ЕАД (правопреемник на „М.“ ЕАД), е извършила акт на дискриминация под формата на тормоз на основата на признака „лично положение“ по отношение на М. И. М., поради което ѝ е наложено наказание глоба в размер на 250 лева за извършването на установената дискриминация. Съставът установил също, че „А. Б.“ ЕАД - правопреемник на „М.“ ЕАД, представлявано от Изпълнителните директори – А. В. Д. и М. М. е допуснало извършването на дискриминация под формата на тормоз на основата на признак „лично положение“ по отношение на М. И. М. и поради това е наложено наказание имуществена санкция в размер на 1000 лева за допускането на установената дискриминация.

Немалка част от решенията на Трети СПЗС касаят отказ от предоставяне или достъп до услуга във връзка с чл.37, ал.1 от ЗЗДискр. „лично положение“. Примери за това са следващите няколко решения.

Решение №42/2018 г.

Производството по преписка №197/2017 г. е образувано по жалба, подадена от Р. В. Р. от с. Д., Община Ш. с оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“. Жалбоподателят посочва, че фирма „А. и К.“ предоставя зареждане с природен газ (метан). Твърди, че метанстанцията „лъже“ клиентите си в количеството заредено гориво, но след като е разговарял с управителя, известно време е нямал проблеми от такова естество. Такъв е възникнал през януари 2016 г., когато е установил, че отново го лъжат за зареденото от него количество гориво. Възникнал е спор, поради което е извикал органите на реда, за което е съставен протокол. След тази случка жалбоподателят твърди, че му е било забранено да зарежда от „А. и К.“ АД. Това се е превърнало в сериозен за него проблем, след като другата метанстанция в района е затворила и „А. и К.“ АД е останала единствената.

Ответната страна сочи, че към настоящия момент тази дейност се осъществява посредством 7 бензиностанции и една метанстанция на територията на област Ш., по-голяма част от които са с денонощен режим на работа. Ж. Н. твърди, че в края на 2015 г. е бил запознат от служители на метанстанцията, находяща се в гр. Ш., ул. „Ц. З.“ за непрекъснати проблеми, които създава жалбоподателя. Той твърди, че Р. Р. е посещавал обекта в неадекватно състояние, влизал е в конфликти с персонала и с останалите клиенти. Счита, че неугледният му външен вид и изключително лошата му лична хигиена не само че е отблъсквало поялните клиенти, но е създавало и предпоставки за възникване на физически сблъсък с останалите лица.

Сочи, че през м. януари 2016 г. е бил уведомен с докладна записка от непосредствения отговорник на обекта К. К. за създадено напрежение с него. Посочва, че коректното изпълнение на трудовите задължения на служителите е било силно затруднено при последното посещение на жалбоподателя, като дори се е наложило да бъдат извикани органите на реда. В резултат на възникналата ситуация е издал заповед, с която наредил посоченото лице да не бъде допускано и да не бъде обслужвано на територията на обектите на „А. и К.“ АД. Ж. Н. обяснява, че като ръководител на търговско дружество желае същото да генерира по-големи обороти и да има повече клиенти, които да зареждат гориво, поради което се е наложило издаването на горепосочената заповед, за да се избегнат бъдещи конфликти с други клиенти.

Установено е, че действително на жалбоподателя Р. Р. е забранено допускането му до територията на търговските обекти, собственост на дружеството и обслужването му, по какъвто и да е повод в тях. В заповедта е упоменато още, че при констатирано неизпълнение на същата, ще последва налагане на дисциплинарно наказание по Кодекса на труда.

Страните не спорят, че между жалбоподателя и служител на един от обектите на дружеството – метан-станция, находяща се на адрес: гр. Ш., ул. „Ц. З.“ възникнал конфликт. Единственият спорен момент относно фактичката обстановка в настоящото производство е по отношение на причината,

провокирала издаването на горецитираната заповед. Ответната страна твърди, че това е станало вследствие на неадекватно и конфликтно поведение от страна на Р. Р., съчетано с "неугледен външен вид и изключително лоша лична хигиена", както и извиканите органи на реда, които се е наложило "да усмирят нарушителя". От представената обаче от РУ – Ш. докладна записка на полицаи Г. Г. и И. И. описаната от ответника фактическа обстановка около изясняване на причините за извикването на полиция на метанстанцията не се потвърждава. Напротив, от докладната се установява, че органите на реда са били извикани само за да констатира, че при зареждане на бутилка със съвместимост 8 кг. колонка № 9 е отчела зареждане от 8.500 кг метан. Обяснил е на полицаите, че тази констатация му е необходима, тъй като има намерение да сезира Комисията за защита на потребителите по въпроса. Дори е заявил, че няма претенции към служителя на метанстанцията.

Съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. **"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."** С оглед на така представените доказателства съставът е приел, че ответната страна не е представила убедителни аргументи за своето различно отношение към жалбоподателя.

Доколкото гореустановеното нарушение е извършено при упражняване на предмета на дейност на юридическото лице, предоставящо услуги - "А. и К." АД, следва да се приеме, че е налице нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., който забранява отказ от предоставяне на услуги, както и предоставянето на услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на защитените от закона признаци, тъй като е несъмнено, че за разлика от лицата, които не оспорват зареденото от тях количество гориво, безпрепятствено използват услугите на дружеството.

Жалбоподателят Р. В. Р. е бил поставен в това по-неблагоприятно положение заради личното му положение, характеризиращо се с обстоятелството, че е бил недоволен от измервателните уреди на метанстанцията, същото станало и причина да бъдат извикани органите на реда. Противното би означавало, че достъп до услугите на обектите на дружеството могат да имат само клиенти, които не оспорват показанията на измервателните уреди в обектите, както и не влизат в конфликт със служителите им по никакъв повод.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че доколкото горното нарушение е извършено при упражняване предмета на дейност на юридическото лице "А. и К." АД, предоставящо стоки и услуги, то следва, че е налице нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., тъй като за разлика от лицата, които не са оспорвали показанията на измервателните уреди на "А. и К." АД пред органите на реда, и съответно безпрепятствено са използвали услугите на дружеството, жалбоподателят Р. В. Р. е бил поставен в по-неблагоприятно положение с отнетия му достъп до предоставяните от дружеството стоки и услуги.

Наложена е имуществена санкция на дружеството в размер на 1000 (хиляда) лв. и е дадено задължително предписание да предприеме мерки за отмяната на Заповед №92/29.01.2016 г., както и на всички други с подобно съдържание, ако няма обективна и оправдана причина за тяхното издаване, с цел недопускане на нарушения на ЗЗДискр. при предоставянето на стоки и услуги от дружеството.

Решение №224/2018 г.

по преписка №434/2014 г. с оплаквания за дискриминация по „лично положение“. Жалбоподателят Н. К. М. сезира Комисията за защита от дискриминация затова, че през 2004г. влиза в сила Наредба № 4 на Министъра на регионалното развитие и благоустройство, с която се определят редът и условията за измерването на употребените количества вода от страна на ВиК операторите. Съгласно заложените правила, потребителите на питейна вода, обитаващи сгради в режим на етажна собственост плащат освен индивидуалното си потребление и загубите във вътрешносградната инсталация. Наредбата предвижда изразходваното количество вода да се разпределя между потребителите в сградата – етажна собственост, според показанията отчетени по индивидуалните им водомери, като се разпределя целия разход на вода в общите части на сградата включително и загубите на вода в сградната водопроводна инсталация.

Според жалбоподателя органът издал този нормативен акт определя система за разпределение на загубите между отделните потребители в сградата, която има дискриминационен характер, тъй като ВиК операторът начислява допълнително количества, представляващи загуба, която разпределя пропорционално на потребителите, имащи по-високо месечно потребление.

В становището на Министъра на регионалното развитие и благоустройство се посочва, че изразходваната от абонатите вода се отчита по водомера на водопроводното отклонение, който за сгради в режим на етажна собственост е общият водомер. Постъпилото и изразходвано количество питейна вода, измерено от общия водомер се разпределя посредством индивидуалните водомери на живущите.

Комисията за енергийно и водно регулиране в качеството си на заинтересована страна

заявява, че начинът на отчитане и разпределение на количеството доставена вода и заплащането на ВиК услугите, предоставяни от „ВиК ЕООД“ – С. 3., са регламентирани в Наредба № 4 от 14.09.2004 г.

Съставът е установил, че съоръженията до регулационната линия на имота (включително „общия“ водомер“) са част от мрежата на водоснабдителната система и се изграждат, поддържат и съгласно разпоредбите на ЗУТ и ЗВ се стопанисват от ВиК - операторите, докато тези след регулационната линия са част от сградната водопроводна инсталация или вътрешната водопроводна мрежа на потребителите. Поставянето на „индивидуалните водомери“ обаче е задължение на потребителите, а поставянето на „общите водомери“ – на ВиК дружеството.

Дори ако съставът е следвало да приеме, че поемането на финансовата тежест от „загубите на вода“, изцяло за сметка на потребителите има за цел „балансиране интересите на ВиК операторите и на потребителите“, то необходимо е й средствата, предвидени за постигането й, да бъдат пропорционални и необходими. За да се приеме, че различното третиране е пропорционално: следва целта да не може да бъде постигната с други средства, които да нахърняват в по-малка степен правото на равно третиране (или, понесеното по-неблагоприятно третиране във връзка с постигането на целта е свързано с възможна най-малки вреди); и необходимими - преследваната цел е достатъчно важна, за да се обоснове съществуващото ниво на нахърняване. В конкретния случай, преценката касае „пропорционалния“ метод, по който се разпределят „загубите на вода“ между отделните съкооператори в сградата.

Макар в НАРЕДБАТА да не се разглежда характера на посочената „разлика“, доколкото същата представлява вода, отчетена единствено от „общия водомер“, възможните причини за възникването й са следните:

1. Повреда във водопроводната инсталация;
2. Консумация на вода от кранове, разположени в „общите части“ на сградата, които не преминават през „индивидуален водомер“ или
3. Незаконно присъединяване към водопроводната инсталация (кражби на вода).

В първите две хипотези (повреда във водопроводната инсталация и потребление на вода в „общите части“ на сградата), допустимо е размерът и стойността на възникналите „загуби на вода“ в сградата, да се приеме и погаси като част от разходите за управление и поддръжка на общите части на етажната собственост, които съгласно чл.51, ал.1 от ЗУЕС „... се разпределят поравно според броя на собствениците, ползвателите и обитателите и членовете на техните домакинства независимо от етаж, на който живеят...“. При установяване на незаконно присъединяване към водопроводните и канализационните системи, съответните отклонения се прекъсват, а изразходваните количества вода се изчислява по пропускателната способност на водопроводната инсталация непосредствено преди водомера при непрекъснато изтичане на водата със скорост 1,0 m/s за периода до предишен отчет по алинея 1.

В рамките на настоящото производство обаче ответната страна – Министъра на МРРБ, не обоснова наличието на каквато и да е връзка между визираната в чл. 39, ал. 2, т. 3 и ал. 4, т. 4 от НАРЕДБАТА „разлика“ и обема на индивидуалното месечно потребление при всеки от абонатите в сградата, която да аргументира въвеждането именно на пропорционалния метод при разпределянето на загубите на вода.

Потребителите с индивидуални водомери в етажната собственост (като М.) би следвало да заплащат единствено за реално изразходваните от тях количества вода, а не да са отговорни й за различията между показанията на общия водомер и сбора от показанията на индивидуалните водомери.

От гореизложеното се налага изводът, че група потребители на питейна вода са поставени в превилигирано положение спрямо останалите потребители, тъй като не заплащат като тях цената на В и К услугата. По отношение на тях делът на пропорционално разпределената и фактурирана „загуба на вода“, предвид по-ниски размери на индивидуално изразходваните количества питейна вода, е минимален или нулев и същата не се заплаща от тях. В този случай цената на услугата и отчетените като „загуба“ количества вода са едни и същи за всички абонати в етажната собственост, но дискриминационната практика е по отношение на количеството, заплащано от едните и другите.

Установено е, че разпоредбата на чл. 39, ал. 2, т. т. 3 и 4 от Наредба №4 от 14 септември 2004 г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационни системи (обн., ДВ., бр. 88 от 2004 г., изм. ДВ., бр. 93 от 2004 г.), издадена от Министъра на регионалното развитие и благоустройството, поставя потребителите на В и К услуги в сгради в режим на етажна собственост с по-висок размер на месечно потребление, отчетено от индивидуалния водомер в по-неблагоприятно положение при разпределянето на загубите на вода спрямо „потребителите“ на услугата с по-нисък размер на месечно потребление, отчетено от индивидуалния водомер, чрез привидно неутрална разпоредба, което представлява непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3, във връзка с чл. 37 от Закон за защита от дискриминация по признак „лично положение“.

Препоръчано е на основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация на министъра

на регионалното развитие и благоустройството да измени разпоредбите на чл. 39, ал. 2, т.т. 3 и 4 от Наредба №4/2004 г. като дискриминационни по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и противоречащи на принципа за равно третиране на „потребителите“ на В и К услуги, създаваща условия за нарушение на чл. 37 от Закона за защита от дискриминация от „В и К операторите“ под формата на привидно неутрални разпоредби чрез предлагане и калкулиране на услугата при по-неблагоприятни условия за потребителите с по-висок размер на месечно потребление, в сравнение с потребителите с по-нисък размер на месечно потребление.

Решение №120/2018 г.

Производството по преписката е по жалба, подадена от Б. Б. П. от гр. С. срещу „Център за градска мобилност“ ЕАД с оплакване за дискриминация по признак „лично положение“.

Жалбоподателят съобщава, че живее от над 20 години в квартал в общината. Изразява мнение, че транспортното обслужване на квартала е на изключително ниско ниво, защото се обслужва само от една автобусна линия №260. Твърди, че в квартала няма изграден нито един пункт, от който гражданите да се снабдяват с превозни документи или да заредят абонаментните си карти. Това обстоятелство кара пътниците да закупуват единични билети от водача на автобуса и то само в случай, че той разполага с такива. А в същото време автобусите от тази автобусна линия са обект на проверка по редовността на пътниците. През 2016 г. инициативен комитет в квартала, чийто член бил и жалбоподателят, входирал предложение до зам.-кмета по направление „Транспорт и транспортни комуникации“ на община С. за изграждане на такъв пункт в квартала. Получили отговор, с който е отказано създаване на такъв пункт, но пък в същото време са били информирани, че се предвижда изграждането на такива в други квартали на гр. С., но нито едно от тези места не било удобно за жителите на квартала за закупуване на билети или зареждане на карти. Потърсили съдействие и от кмета на общината, но тя препратила искането отново до „ЦГМ“ ЕАД. Оплакването на жалбоподателя е свързано с липсата на пункт в квартал Г. б. за продажба на билети, еднократни карти и карти с талони за десет еднократни пътувания, както и възможност за зареждане на електронни карти.

Ответната страна не оспорва, че действително в квартала няма такъв пункт, както и че на този етап не се предвижда откриване на такъв, като в същото време предстои откриване на нови пунктове с други местоположения.

Трети специализиран постоянен заседателен състав, след като се запознал с всички представени от ответната страна доказателства, е приел за установено, че същите не само че не доказват, че правото на равно третиране на жалбоподателя и лицата в подобно положение не е нарушено, а напротив. Недоказани останаха и твърденията на ответното дружество, че разкриването на обект, собственост на „Център за градска мобилност“ ЕАД е следствие на преценка доколко ще бъде икономически изгодно поддържането на такъв. Аргументът на ответника, че позиционирането на тези обекти е съобразено с пътничкото на съответната спирка обаче категорично не се сподели от състава. Основното, което е мотивирало настоящия състав да приеме, че спрямо жалбоподателя е осъществено неравно третиране, е фактът, че дружеството „Център за градска мобилност“ ЕАД, чийто принципал е община С., съществува не само за да генерира печалби, но то е длъжно да осигури на гражданите предоставяне на услуга и възможност за използване на градския транспорт още повече защото е монополист в тази сфера. Настоящият състав се убеди, че дружеството осъществява дейността си в полза на обществото, предоставяйки общественозначима услуга, която цели и подобряване качеството на живота на гражданите, а не е създадено само с цел да реализира печалби. Отделно от това, съставът счете, че дори и един обект (в случая в квартал Г. б.) да работи на загуба, то има достатъчно други, които определено обслужват много граждани, съответно реализират големи приходи. От една страна ЦГМ ЕАД не е осигурило възможност на жалбоподателя да се снабдява с превозни документи, като не предоставя еднаква възможност на всички граждани да закупуват такива, а в същото време той е субект на задължението да притежава редовни документи при ползване на градския транспорт, съблюдавано от длъжностни лица на същото това дружество, което е формирало извода, че е нарушен чл.37, ал.1 от ЗЗДискр., който гласи, че *„не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1“*.

Безспорно хората, живущи в квартал Г. б. са група в неравностойно (уязвимо) положение, но по специфичен начин. Това означава, че и мерките за изравняване на възможностите им следва да отговарят на спецификата им и следва да се прилагат в случая само по отношение на пътуването в градския транспорт, с което се цели изравняване на потребностите им.

С оглед на гореизложеното, настоящият състав прие, че е налице обществена потребност, засягаща определена уязвима категория граждани. Затова и претенцията на жалбоподателя за реализиране на пункт за издаване и зареждане на електронни карти и продажба на превозни документи в квартала е напълно подкрепена от Комисия за защита от дискриминация. Трети

специализиран постоянен заседателен състав счита, че това само ще повиши качеството на услугата, предоставяна от градския транспорт в града не само по отношение на тях, но и за всички останали потребители. От една страна не се доказва, че съществуват технически или финансови пречки за изграждането му, а от друга- предлаганото допълнение е и в унисон с политиката на община С. за повишаване на качеството на живот в столицата като цяло и в частност за осигуряване на достъпен и удобен градски транспорт.

Трети СПЗС е установил, че ответните страни поддържат масов градски транспорт, който затруднява достъпа на лица, живеещи в квартал Г. б., ползващи услугите му, като води до предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги в нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация поради по-неблагоприятно третиране на основата на признак „лично положение“ на засегнатото лице Б. Б. П. За установеното е наложена имуществена санкция на едната ответна страна в размер на 500 (петстотин) лева. Направено е предписание, за да бъдат създадени условия за достъп на хората от квартала до всички транспортни услуги, свързани с обществения градски транспорт, да реализират пункт за продажба на превозни документи, в това число и зареждане на електронни карти на територията на квартала.

През 2018 г. Трети СПЗС е разгледал немалко оплаквания за неблагоприятно третиране във връзка със защитения признак „лично положение“. В разгледаните по-долу случаи предприетите от жалбоподателите действия, свързани със защита на техните права, касаят личното им положение и реализирането на правата им в различни насоки се включват в защитимия признак «лично положение».

Решение №266/2018 г.

по преписка №166/2017 г., с което съставът е постановил непряка дискриминация на основата на признак „лично положение“ във връзка с местоживеенето. В инициативния документ жалбоподателят съобщава, че местоработата му е в 59 ОУ „В. Л.“, гр. С., където работел като учител, но живеел в гр. П. и всекидневно пътувал до работното си място. От месец януари 2017 г. му било отказано възстановяване на транспортните разходи с обяснението, че според чл. 2 от Наредба №1/16.01.2017 г. на МОН нямал право на възстановяване на извършените транспортни разходи, тъй като местоработата му е в голямо населено място с над 30 000 жители, т.е. в гр. С. Оказало се, че право на възстановяване на транспортни разходи имали само учителите, които работели в малки населени места под 30 000 жители. Това според него било пълен абсурд. Абсурдът се състоял в това, че да се намери работа като учител в малко населено място било невъзможно. Изразява мнение, че подобно отношение е явна дискриминация по местоживеене.

Ответната страна Министерството на образованието и науката посочва, че съгласно чл.219, ал.5 от този закон педагогическите специалисти, които работят в малко населено място извън местоживеенето си, имат право на възстановяване на извършените от тях разходи за транспорт от местоживеенето им до местоработата и обратно, или за наем по месторабота при условия и ред, определени в наредба, издадена от министъра на образованието и науката, съгласувано с министъра на финансите.

След приемането на Наредба №1 от 16.01.2017г. в МОН постъпили предложения за преразглеждане броя на жителите на населените места, които обуславят възстановяване на транспортните разходи на пътуващите педагогически специалисти. Предвид обстоятелства, че дефицит на педагогически специалисти има и в населени места с население до 30 000 жители е извършено изменение в горепосочената наредба, съгласно което бил разширен обхватът на определените за малки населени места до такива с население до 30 000 жители.

Съставът е установил, че след приемането на наредбата, в резултат на постъпили предложения за преразглеждане на броя на жителите на населените места, които обуславят правото на педагогическите специалисти на възстановяване на извършените от тях транспортни разходи, както и след извършен обстоен анализ, е било направено изменение на тази наредба в частта на броя на жителите, който впоследствие от 5000 е променен на 30 000. След приемането на наредбата с определената в нея гранична стойност за малко населено място от 30 000 жители от страна на МОН е направено предложение до министъра на финансите за промяна на ЗПУО и с проекта за държавния бюджет на Република България за 2018 г. промяната в чл. 219, ал. 5 от ЗПУО вече е факт. Настоящият състав е приел, че от страна на Министерството на образованието и науката са взети всички възможни мерки педагогическите специалисти, работещи извън местоживеенето си, да имат право на възстановяване на извършените от тях транспортни разходи, поради което не може да се счита, че жалбоподателят Л. Л. е бил поставен в по-неблагоприятно положение от други лица при сравними сходни обстоятелства, нито пък че чрез правна норма той и определена категория педагогически специалисти са били дискриминирани по признак „лично положение“.

В тази връзка при постановяване на настоящото решение Трети специализиран постоянен заседателен състав е взел предвид факта, че е извършена промяна в чл. 219, ал. 5 от ЗПУО (Изм.

ДВ, бр. 99 от 2017г.) в сила от 01.01.2018 г. В резултат на тези промени от 1 януари 2018 г. всички педагогически специалисти, които работят в населено място извън местоживеенето си, имат право на възстановяване на извършените от тях разходи за транспорт от местоживеенето им до месторабота и обратно или за наем по месторабота в размери, при условията и реда на изменената и допълнена наредба. Настоящият състав е приел, че с промяната се създава равнопоставеност между всички педагогически специалисти, работещи извън местоживеенето си, независимо от броя на жителите на населеното място, където работят.

В настоящото производство безспорно се установява от 01.01.2018 г. е променена разпоредбата на чл. 219, ал. 5 от ЗПУО, което обосновава извода, че признавайки съществуващото положение за покриващо хипотезата на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., ответната страна е предприела необходимите мерки, с оглед изравняване на възможностите на педагогическите специалисти, независимо от това в какво населено място упражняват професията си. В тази връзка настоящият състав е подкрепил усилията на Министерство на образованието и науката да продължава с усилията за отделяне на финансови средства с цел подобряване качеството на образование и изравняване на възможностите на педагогическите специалисти.

Съставът е установил, че през процесния период чрез въведената с чл. 219, ал. 5 от ЗПУО разпоредба „малко населено място“, намерила израз и в Наредба №1/16.01.2017 г. на МОН за условията и реда за възстановяване на транспортните разходи или разходите за наем на педагогическите специалисти в институциите в системата на предучилищното и училищното образование (същата изменена(Изм.ДВ, бр. 99 от 2017 г.) в сила от 01.01.2018 г.), е допуснато по-неблагоприятно третиране както на жалбоподателя Л. Г. Л. от гр. П., така и на всички останали педагогически специалисти, които упражняват професията си в населено място извън това по местоживеенето им, което по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признак „лично положение“ във връзка с местоживеенето.

Решение №369/2018г.

по преписка №2/2018 г. с оплаквания за дискриминация по „лично положение“. В инициативния документ жалбоподателите И. К. З. и К. И. З. излагат оплаквания за извършена спрямо тях дискриминация от кмета на община Д. и председателя на общински съвет Д. относно липсата на действия с цел именуване и номериране на сградите в с. Б., което се отразява на ползването на услугите като спешна помощ, полиция, противопожарна служба, куриерски услуги и т.н. Допълват, че са правили опити да променят ситуацията, но те са били възпрепятствани от бездействието на кмета на общината и председателя на общинския съвет гр. Д..

Кметът на община Д. твърди, че в малките населени места от община Д. с неголям брой жители, навсякъде няма именувани улици, което не е довело до проблеми с ползването на услугите. Счита, че както и жалбоподателите са описали, улиците в село Б. „никога не са били именувани“, т.е. не е налице дискриминация, а равно третиране на всички граждани с адрес в с. Б., община Д. Твърди се, че е поискано становище от кмета на с. Б. по казуса. Същият провел общоселско събрание по този въпрос на 28.10.2016г. като всички присъстващи жители на селото поискали улиците да не бъдат именувани, което било отразено в протокол.

В становище на председателя на общински съвет Д. са отразени идентични данни с тези в полученото от кмета на община Д.

Установява се, че жалбоподателите са се обръщали с искане за идентификация на имотите им с поставяне имена на улици и номера към кмета на община Д. Писмата са препращани към кмета на с. Б. за становище. В селото е проведено събрание, на което е обсъден въпросът за именуване и номериране на улиците в с. Б. Искане за поставяне на точен адрес жалбоподателят И. З. е депозирал и пред областния управител на област К.

От доказателствата по преписката липсват данни да са предприети мерки от страна на ответните страни в настоящото производство да депозират предложение, с което да бъде въведена локализационна единица в с. Б., община Д. Липсата на локализационна единица на дадено лице с цел определяне точното му местоположение в едно населено място, което е регистрирано било то по постоянен или настоящ адрес, създава предпоставки за ограничаване и възпрепятстване ползването на различни видове обществени услуги от съществено значение за индивида, като достъп до спешна помощ, куриерски услуги, безпрепятственото му откриване от страна на органите на МВР и др. в сравнение с други български граждани на територията на община Д., на които е предоставена възможността за адрес с локализационна единица. Жалбоподателите като жители на с. Б. са група в неравностойно (уязвимо) положение по специфичен начин. Това означава, че и мерките за изравняване на възможностите им следва да отговарят на спецификата им и следва да се прилагат в случая само по отношение на установяване на точен адрес, било то постоянен или настоящ с включена локализационна единица, с което се цели изравняване на потребностите им. Установено е, че адресната регистрация на жителите на с. Б., община Д. се осъществява като цяло населено място и всички живущи там се намират на един адрес - с.Б., като адресът не включва

локализационна единица /площад, булевард, улица, жилищен комплекс, квартал/.

В рамките на производството не е станало ясно защо за с. Б., общ. Д. общинският съвет не е взел решение на основата на чл.21, ал.1, т. 18 ЗМСА, а от данните по преписката не се предвижда такава. Съставът счита, че ОС не е изпълнил правомощията си по горепосочената разпоредба.

Това, че ответните страни твърдят, че жители и в други населено места на територията на община Д. също нямат наименование на улици и адреси, следва да се приеме като потвърждение на обстоятелството, че жителите на територията на община Д. се третираят различно спрямо тези, които в съответното място има обозначение на улици и административни адреси. В случая извод за нарушение на принципа за равенство в третирането във връзка с идентифициране адреса на жителите на населеното място, може да бъде изведен и от това, че жителите на с. Б. не могат да упражняват в пълен обем своите права - (като пример при разпоредителна сделка, продавач собственик на имот в с. Б. трудно би могъл да идентифицира своя имот, също така не би могъл да ползва и услугата издаване на удостоверение за идентичност на имота, ако такава бъде изискано). Индивидуализацията на имотите/адресите не може да се предполага, тъй като е задължение на местната администрация.

В настоящия случай съставът намира, че безспорно са налице данни за различно и по-неблагоприятно третиране на жалбоподателите на с. Б., в частност жалбоподателите на основата на признака „лично положение“, обосноваващ извод за пряка дискриминация. Безспорно част от личното положение на лицето е и местоживеенето - населено място. Част от личното положение на дадено лице е правото му да получава личната си кореспонденция на личен адрес - адреса на който живее, а не да получава същата на адреса на населеното място, в случая с. Б., общ. Д., наред с останалите жители. Част от личното положение на лицето е да има постоянен и настоящ адрес, който го индивидуализира.

В тази връзка, настоящият състав е счел, че с оглед спазване равенството в третирането и недискриминация на основание чл.76, ал.1, т.1, следва да даде задължително предписание на ответните страни в настоящото производство, а именно да бъде реализирано в с. Б., община Д. към адреса отразяване наименованието на локализационна единица (площад, булевард, улица, жилищен комплекс, квартал и други), номер, вход, етаж, апартамент.

Наличието на населени места в община Д., чиито жители се облъскват със същия проблем като жителите на с. Б. Е дало основание на състава да даде препоръка с цел превенция на основание чл. 47 т. 6 на ответните страни кмета на община Д. и на председателя на общински съвет Д. в качеството му на представляващ общински съвет Д. да предприемат мерки за въвеждане на локализационна единица към адреса на българските граждани, живущи там.

Съставът е установил, че ответните страни кметът на община Д. и председателят на общинския съвет Д. в качеството му на представляващ общински съвет Д., като не са предприели действия за приемане решение за именуване на улици и определяне на административни адреси, посредством бездействие са извършили нарушение на ЗЗДискр. и не са осигурили равенство пред закона и равенство в третирането спрямо жителите на с. Б., общ. Д. и в частност жалбоподателите И. К. З. и К. И. З. Съставът установи, че и кметът на община Д. – М. Х. Ч. и председателят на Общински съвет Д. – Е. Д. Г. по отношение на жалбоподателите И. К. З. и К. И. З. са извършили пряка дискриминация. Поради това на кмета на община Д. – М. Х. Ч. е наложена глоба 250 лв., както и на председателя на общински съвет Д. – Е. Д. Г. е наложена глоба 25 лв.

На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 8, ал. 2 от АПК във връзка с чл. 2 от ЗЗДискр. съставът е предписал на кмета на община Д. – М. Х. Ч. и на председателя на общински съвет Д. – Е. Д. Г. в качеството му на представляващ общински съвет Д., да бъдат предприети мерки във връзка въвеждане на локализационна единица към адреса на жителите на с. Б, община Д в тримесечен срок от датата на постановяване на настоящото решение, като след изтичането му да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите мерки във връзка с указанието. Съставът е препоръчал на ответните страни в настоящото производство– кмета на община Д. и председателя на общински съвет Д., в качеството му на представляващ общински съвет Д., да предприемат мерки за въвеждане на локализационна единица към адреса на българските граждани, живущи в населени места на територията на община Д., в които към датата на постановяване на настоящото решение тази локализационна единица липсва в регистъра на община Д.

Решение №380/2018 г.

Жалбоподателят С. Х. С. е служител на Регионална служба „Военна полиция“ – П. и заема длъжност „инспектор“ в сектор „Разкриване на престъпления“ в отдел „Разкриване и разследване на престъпления“. Неговата месторабота е в гр. В. Т. Въз основа на заповед на министъра на отбраната и заповед на началника на Н. В. У. „В. Л.“ - гр. В. Т. е зачислен за обучение за придобиване на образователна и научна степен „доктор“ чрез самостоятелна подготовка в съответното висше учебно заведение. Жалбоподателят подал рапорт, с който поискал да ползва отпуск на основание чл. 169, ал. 1 от Кодекса на труда във връзка с провеждането на годишна научна конференция. Въпреки че

преките ръководители на жалбоподателя били съгласни с ползването на отпуска, директорът на Регионална служба „Военна полиция“ – П. отказал, като положил върху рапорта следната резолюция: „НЕ! Не се полага отпуск по чл. 169, ал. 1 от КТ“.

Директорът на Регионална служба „Военна полиция“ – П. заявява, че до месец август 2016 г. е било разрешавано на служителите докторанти ползването на отпуск по чл. 169, ал. 1 от КТ. Посочва, че с доклад на Инспектората на Министерството на отбраната е обърнато внимание, че въпросната разпореда е неприложима по отношение на докторантите, въз основа на което е отказано на жалбоподателя да ползва съответния вид отпуск. Допълва, че върху въпросния доклад е поставена положителна резолюция от министъра на отбраната.

В своето становище министърът на отбраната тълкува разпоредбата на чл. 169, ал. 1 от КТ, като приема, че докторантите нямат право на този вид отпуск. Позовава се на тълкуването, дадено от МТСП.

В хода на производството се установява безспорно, че до месец август 2016 г. директорът на Регионална служба „Военна полиция“ – П. е разрешавал на служителите докторанти ползването на отпуск по чл. 169, ал. 1 от КТ. Тази практика е била променена след съставянето на Доклад с рег. индекс № 22-20-36/31.08.2016 г. по описа на МО, подписан от зам.-главния инспектор на МО и след поставянето на положителна резолюция върху него от страна на министъра на отбраната. С полагането на съответната резолюция министърът на отбраната е указал на директора на Регионална служба „Военна полиция“ – П. да прекрати практиката, съгласно която е било разрешавано ползването на отпуск по чл. 169, ал. 1 от КТ.

В хода на производството не са събрали каквито и да било доказателства, от които да се установи, че след този момент директорът на Регионална служба „Военна полиция“ – П. е разрешавал на други служители ползването на съответния отпуск. Ето защо следва да се приеме, че директорът на Регионална служба „Военна полиция“ – П. не е третиран по-неблагоприятно жалбоподателя в сравнение с други лица в сравнимо положение, поради което следва да се приеме, че не е извършил дискриминация спрямо С. С. Що се отнася до обстоятелството дали действията на министъра на отбраната имат дискриминационен характер спрямо жалбоподателя, следва да се има предвид, че самият жалбоподател изрично е отказал съставът да анализира този въпрос.

Все пак с оглед правомощието на Комисията за защита от дискриминация по чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. да дава предложения и препоръки до държавните и общинските органи за преустановяване на дискриминационни практики и за отмяна на техни актове, издадени в нарушение на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, настоящият състав е отчел, че при буквалното, систематичното и телеологичното тълкуване на чл. 169, ал. 1 от КТ (и при разглеждане на мотивите към съответните законопроекты и обсъждания в Народното събрание, касаещи разпоредбата на чл. 169, ал. 1 от КТ), не може да се направи извод, че законодателят е целял да разграничи и да третира различно докторантите от останалите лица, обучаващи се във висши учебни заведения, във връзка с ползването на отпуска по чл. 169, ал. 1 от КТ. Очевидно тълкуването, дадено както от страна на МТСП, така и от министъра на отбраната и Инспектората на МО, е произволно и не почива на валидни юридически аргументи, като създава предпоставки за дискриминационно отношение спрямо докторантите, които се обучават без откъсване от производството.

Съставът е установил, че П. Г. С. - в лично качество и като директор на Регионална служба „Военна Полиция“ – П. не е извършил нарушение на ЗЗДискр. и не е осъществил дискриминация спрямо жалбоподателя С. Х. С., поради което жалбата му е оставена без уважение.

Настоящият състав е счел за необходимо да препоръча на министъра на отбраната да предприеме мерки за преустановяване на практиката, чрез която се отказва ползването на отпуск по чл. 169, ал. 1 от КТ на докторанти - служители в структурите на МО. Съставът е счел за необходимо да препоръча и на МТСП да промени съдържанието на информацията, която разпространява относно смисъла на чл. 169, ал. 1 от КТ така, че да не създават предпоставки за неравно третиране на докторантите в сравнение с останалите лица, обучаващи се във висши учебни заведения.

Решение №309/2018 г.

по преписка №51/2017 г. с оплакване за по-неблагоприятно третиране по „лично положение“ във връзка с участие в конкурс.

В инициативния документ И. А. З. твърди, че е кандидатствал в конкурс за „доцент“ по специалност „М. и т. на м. м.“, обявен в ДВ за нуждите на ТУ С., филиал П. С решение на комисия, назначена със заповед на Ректора на ТУ-С., не бил допуснат до участие в конкурса за академичната длъжност „доцент“, въпреки че отговарял на всички условия за кандидатстване по Закона за развитието на академичния състав в Република България. Като аргумент бил посочен, че не е водил 30 уч. часа лекции през последните 3 години в ТУ-С., което е изискване на чл. 20, ал. 3 от Правилника за условията и реда за заемане на академични длъжности в ТУ – С. Жалбоподателят посочва, че такова изискване няма в ЗРАСРБ. В обявения конкурс за „доцент“ по научна специалност „М. и т. на м. м.“ с жалбоподателя участвал и още един кандидат – Г. Л. Двамата с него отговаряли на

изискванията на Правилника за условията и реда за заемане на академични длъжности в ТУ – С. Разликата е била в това, че Г. Л. работи в ТУ С. - филиал П. като главен асистент и е водил 30 ч. лекции, а жалбоподателят не е работил във филиала и не е водил 30 ч. лекции.

По преписката не имало спор, че жалбоподателят И. А. З. е кандидатствал в конкурс за „доцент“ в професионално направление: „М. и.“, специалност „М. и т. на м. м.“, за нуждите на ТУ-С, филиал П. Документи за участие в конкурса подали двама кандидати: гл. ас. д-р Г. М. Л. и д-р инж. И. А. З. Комисията, назначена със заповед на Ректора на ТУ-С. е взела решение да не допусне кандидата И. А. З. до участие в конкурса за академичната длъжност „доцент“. Мотивите за това решение са изброени в три точки. Първият аргумент е, че не е представил „Справка за хорариума на водени в ТУ-С. лекции за последните три години“. Вторият и третият мотив са във връзка с това, че не е изпълнено задължителното изискване към кандидатите за заемане на академична длъжност „доцент“ относно цитиранията на трудовете, съгласно изискването на чл. 24, ал. 1, т. 3 от ЗРАСПБ и чл. 19, т. 3 от ПУРЗАД на ТУ-С..

За да се установи наличие на непряка дискриминация, първото подлежащо на оценка изискване е наличието на наглед неутрални разпоредба, критерий или практика. В случая това е въведеното изискване за хорариума за водени в ТУ-С. лекции за последните три години, обективизирано в чл. 20 ал. 3 от Правилника за условията и реда за заемане на академични длъжности в ТУ – С. и Приложение 1 към него „Минимални изисквания към кандидатите за заемане на АД „доцент“ и „професор“. Казано по друг начин, трябва да е налице някакво изискване, което се прилага към всички. Второто подлежащо на оценка изискване наглед неутралната разпоредба, критерий или практика трябва да поставят „лицето или групата, ползваща се със защита“ в особено неблагоприятно положение.

В случая въведеното ограничение относно изискуемия хорариум за водени в ТУ-С. лекции за последните три години, обективизирано в ПУРЗАД на ТУ – С., представлява форма на *prima facie* непряка дискриминация на основата на признака „лично положение“. Това изискване поставя всички „външни“ кандидати, какъвто е жалбоподателят, в особено неблагоприятно положение в сравнение с тези кандидати, които са имали лекционни часове в ТУ-С.

Съгласно правилото на чл. 9 от ЗЗДискр. в тежест на ответните страни е да докажат, че установеното неравно третиране е обективно оправдано. Ответниците в настоящото производство не са представили аргументи, а още по-малко доказателства, от които да се установи, че посредством конкретната разпоредба е преследвана определена законна цел. Такива аргументи и доказателства не са представени и във връзка с хипотетичната пропорционалност на въведеното изискване – дали е в състояние да постигне определена законна цел и дали не надхвърля необходимото за нейното постигане. В това отношение ответните страни се ограничили до твърдението, че изискването към кандидатите за академичната длъжност „доцент“ да са провели най-малко 30 учебни редовни или хонорувани лекционни часове, водени в ТУ-С. за последните три години, е продиктувано от получаване на каквито и да е преки впечатления за педагогическите качества на потенциалните кандидати, ако те са външни за звеното, както и дава възможност да се преценят качествата на потенциалните кандидати, поради невъзможността при избор впоследствие те да се освободят при показани лоши резултати.

Върховният административен съд в Решение №5813 от 03.05.2018г. по адм. дело №1642/2018 г. е приел, че „...според тези вътрешни процедури, право да се развиват и заемат академични длъжности в ТУ-С. имат единствено лицата, които вече са получили хорариум в ТУ-С. като лектори“. Следователно следва да се приеме, че въведеното изискване за хорариума за водени в ТУ-С. лекции за последните три години представлява форма на непряка дискриминация по признак „лично положение“ по отношение на „външните“ кандидати, какъвто е жалбоподателят З., в сравнение с тези кандидати, които имат такива лекционни часове във висшето учебно заведение, какъвто е другия кандидат Г. М. Л. В случая се приема, че липсата на проведени от жалбоподателя 30 учебни редовни или хонорувани лекционни часове, водени в ТУ-С. за последните три години, е елемент на личното му положение.

За установеното в настоящото решение нарушение на ЗЗДискр. настоящият състав е бил на мнение, че следва да носи отговорност ТУ – С., а не Факултетът по м. и у. към ТУ-С., Филиал П., поради което приема за установено, че ответната страна, Факултетът по м. и у. към ТУ-С., Филиал П., представляван от декана доц. д-р инж. П. И. Й. не е осъществил нарушение на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя И. А. З..

Съставът е установил, че с въведеното изискване за хорариума за водени в ТУ-С. лекции за последните три години, ТУ-С. представляван от ректора проф. д-р инж. Г. С. М. е осъществил дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 във връзка с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ при кандидатстването на жалбоподателя И. А. З. в конкурс за „доцент“ в професионално направление: „М. и.“, специалност „М. и т. на м. м.“, за нуждите на ТУ-С., филиал П, с което е нарушил забраната за дискриминация съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. На основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на ТУ-С., представляван от ректора проф. д-р инж. Г. С. М., е наложена имуществена санкция в

размер на 1000 лева за установеното с настоящото решение нарушение на ЗЗДискр.

С цел преустановяване и предотвратяване на нарушенията по ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенство в третирането, на основание чл. 76, ал. 1, във връзка с чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр., Трети СПЗС на Комисията за защита от дискриминация е дал задължително предписание на ТУ-С., представляван от проф. д-н инж. Г. С. М., наред със съблюдаването на относимата нормативна уредба във връзка с провеждането на конкурси за академични длъжности, занапред да не допуска неравно третиране на кандидатите за същите, като спазва антидискриминационното законодателство. За целта следва да приведе Правилника за условията и реда за заемане на академични длъжности в ТУ-С. в съответствие със Закона за защита от дискриминация. На основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. Комисията е дала 30-дневен срок, в който адресатът на задължителното предписание да предприеме мерки за изпълнението му и да уведоми КЗД за изпълнението.

Следва да се отбележат и рядко случаи в практиката на Трети СПЗС, когато в хода на производството страните постигат споразумение на основата на равно третиране, което се утвърждава от решаващия състав, щом отговаря на изискванията на закона.

Пример за доброволно решаване на спора между страните е постановеното от състава

Решение №311/2018 г.

по пр. №21/2018 г. с оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“. Жалбоподателят И. Б. С. – А. Й. разказва, че през периода 2006 г. - 2011 г. бил игумен на Л. манастир край с. Г. Д. Обяснява, че от този период познава В. М. – началник на Районното управление на полицията в община Г. Д. Твърди, че същият периодично е посещавал манастира и при едно от тези посещения е попитал жалбоподателя дали той няма да се съгласи да му предостави стая в манастира, в която да отсяда от време на време с „неподходяща компания“. Заявява, че от гледна точка на вярата и като духовно лице обяснил на М., че това е неблагочестиво намерение, и му отказал. Твърди, че от този момент до ден днешен същият, използвайки служебното си положение, всячески се опитвал да упражни тормоз върху него, като го преследвал и търсел начини да го санкционира. Посочва, че много пъти се е случвало да го настигне, а в някои случаи го причаквал и тръгвал след него със служебната патрулна кола с пуснати сирени, което създавало смут сред населението и унижение на духовния му сан. Въпреки че вече е бил в Б. манастир и много рядко се налагало да се прибира по родния си край, същият се страхувал да го стори. Последният случай в района на община Г. Д., когато пътувайки с личния си автомобил, в който го придружавал и колегата му – духовник от К. манастир, С. бил спрял от М., проверен и санкциониран, поради това, че шофирал без колан. Жалбоподателят твърди, че в случая шофирал с поставен колан и дори това е посочил като възражение в съставения му АУАН, но същото не е било взето под внимание и дори бил заплашен от В. М., че докато последният е полицай, ще направи така, че жалбоподателят да остане без свидетелство за управление на МПС. Отношението на М. към жалбоподателя предизвикало негодуванието и възмущението на спътника му - свещеник Е. К. от К. манастир.

По преписката между страните в производството И. Б. С. – А. Й. и В. М. В. – служител на ОД МВР – М. е постигнато споразумение, което е приложено към молбата.

Комисията е счела, че споразумението е сключено от легитимни представители на конституираните страни в производството пред Комисията и с него в съответствие с правилата за равно третиране се решава еднозначно повдигнатият пред Комисията спор и тъй като същото не противоречи на закона и морала, решаващият състав го е одобрил и прекратил производството по преписката.

В споразумението страните са посочили, че спогодбата се подписва, след като страните се запознали с представените становища, изяснили са споровете помежду си, направили си взаимни отстъпки, доброволно по взаимна своя воля се спогодили в унисон с постигнатите договорености за следното:

1. Ответната страна се задължава да се въздържа от действия на неравно третиране по признак „лично положение“ чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на жалбоподателя;
2. Жалбоподателят изразява съгласието си, като приема за достатъчно приетото от ответната страна задължение да се въздържа от действия на неравно третиране по признак „лично положение“ чл. 4(1) от ЗЗДискр;
3. По разностите, реализирани от страните по производството по преписка 21/2018 г. – КЗД, с оглед постигнатата Спогодба се съгласяват същите да останат така, както са направени.”

Със спогодбата страните се съгласили, че са изяснили всички спорни въпроси помежду си и желаят производството по същата да бъде прекратено, като комисията одобри настоящата спогодба.

Съставът е прекратил производството по преписката, а одобреното от комисията споразумение подлежи на принудително изпълнение, като Комисията за защита от дискриминация упражнява контрол за спазване на споразумението.

Единични са случаите с оплаквания за дискриминация по признак „гражданство“. Пример е

Решение №262/2018 г.

по пр. №361/2016 г. Жалбоподателят И. В. Л. съобщава, че е руски гражданин с разрешение за постоянно пребиваване в България. Оплаква се, че е бил лишен от право на участие в томбола „Една година Т. в България“, защото не отговарял на условията, а именно защото не е български гражданин. Изразява мнение, че посочено изискване към участниците да бъдат български граждани е дискриминационно, поради което отправя искане на основание чл.50 от ЗЗДискр. КЗД да образува производство и да установи дали е налице дискриминация по признак „гражданство“.

В становището на ответната страна се твърди, че едно от условията било лицето да бъде български гражданин. Посоченото условие е необходимо поради обстоятелството, че българските граждани притежават единен регистрационен номер. ЕГН-то в случая е задължителен реквизит от регистрационната форма за участие в томбола като то трябва да бъде предоставено от заявлия участие или лично, чрез попълване на електронната форма за участие, или да го предостави на консултант в магазин на Т., който да го включи в електронния формуляр на заявлението за участие в томбола. И в двата случая регистрацията за участие се е извършвала при посещение на магазин на Т. Лице, което не притежава единен граждански номер, не можело да бъде регистрирано в системите на Дружеството като участник в томбола.

При първоначалните условия на томбола техническото отразяване на регистрираните участници е трябвало да се извърши чрез предоставянето на техния единен граждански номер. Създаването на уникалност на регистрацията посредством ЕГН било с цел да не може лице, което няма право да участва според правилата за провеждане на томбола да заяви участие, както и да не се извършват злоупотреби – повторни регистрации на едно и също лице с цел по-голяма възможност за печалба и т.н. След постъпването на сигнала от страна на Л. към Дружеството, в който той излага своите съображения по отношение недопускането му до участие в томбола, били взети необходимите мерки за своевременното отразяване на проблема в технически план и да бъде дадена възможност за вписването на данни, различни от ЕГН-то на дадено лице, за да може то да бъде пълноправен участник в провежданата томбола. Вследствие на извършването на технически подобрения в системата за регистрация на участници е станало възможно и лица, които не притежават единен граждански номер, да бъдат допуснати до участие в томбола. Това обстоятелство е намерило отражение и в изменението на Общите условия за участие в томбола, като критерия лицето да бъде български гражданин, е било изменено и допълнено.

Факт е обаче, че в първоначалните общи условия за участие изрично е посочено, че в томбола могат да участват само български граждани. Не се спори още, че „Т. Б.“ ЕАД сключват индивидуални договори и с чужди граждани, продължително или постоянно пребиваващи в страната. В същото време обаче във въпросната томбола с награди е можело да участват само български граждани. Въведеното ограничение е несъразмерно и необосновано. Касае се за група от хора, живеещи на територията на страната, които обаче са разделени на български граждани и граждани на други страни (постоянно пребиваващи в България) изкуствено на такива с право да могат да участват в томбола на Оператора с награди и на такива, които не могат да участват. Освен това тази група граждани се изключват въз основа на един формален критерий, а не въз основа на задълбочена преценка за двата конкретни случая и ползите за обществото. Ето защо съставът е счил, че с въвеждане на ограничението за притежаване на българско гражданство за участие в томбола на Т., се нарушава забраната на чл. 4 от ЗЗДискр. Съдържащият се в Общите условия критерий за участие от страна само на български граждани, разгледан по-горе, се отнася към адресати със защитен признак „гражданство“, като поставянето им в по-неблагоприятно положение е въз основа на това, че не са български граждани, но са постоянно пребиваващи в страната с оглед на привидно неутрално изискване, което поставя лицата, които са български граждани, в несъразмерно по-благоприятно положение спрямо чужди граждани, но които постоянно пребивават в България.

В настоящото производство безспорно се установи, че от 04.11.2015 г. са изменени Общите условия за участие в томбола, същите са били качени на сайта на Оператора на 04.11.2015 г., което обосновава извода, че признавайки съществуващото положение за покриващо хипотезата на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., ответната страна е предприела необходимите мерки, с оглед изравняване възможностите на всички граждани, живеещи на територията на Република България, независимо от това дали са български или чуждестранни граждани и/или евентуално клиенти на дружеството. В тази връзка настоящият състав подкрепи добрата воля на „Т. Б.“ ЕАД да продължава с усилията и предприемането на адекватни мерки с цел подобряване качеството на предоставяните услуги и изравняване на възможностите за участие в различни инициативи на граждани, пребиваващи на територията на България.

Съставът установил, че през процесния период чрез въвеждане на критерий за участие в томбола „Една година Т. в България“, оповестена на сайта на Оператора, а именно участниците да бъдат български граждани, намерил израз в Общите условия за участие в томбола (същите изменени и оповестени на сайта на Оператора на 04.11.2015 г.) е допуснато по-неблагоприятно

третиране както на жалбоподателя И. В. Л. от гр. С., така и на всички останали чуждестранни граждани, които са със статут на постоянно пребиваващи в страната, което по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признак „гражданство“.

Две са постановените решения през 2018 г. по защитен признак „религия“, които посочваме по-долу.

Решение №170/2018 г.

по преписка №38/2016 г. Производството е образувано по сигнал от Р. С. С. от гр. С. с оплаквания за осъществена дискриминация по признак „религия“. Оплакването е по повод на публикация в електронна новинарска страница „The Bulgarian Times“ от дата 29.10.2015 г. със заглавие „Интерактивна карта показва нашествието от орди орки на исляма в Европа“, достъпна до неограничен кръг лица на интернет адрес <http://web.archive.org/web/20151128234305/http://bultimes.com/interaktivna-karta-pokaza-nashestviето-ot-ordi-orki-na-islyama-v-evropa>, със следното съдържание:

Интерактивна карта показва притока на над един милион пришълци, пристигнали в Европа през последните три години. Всяка точка е група от 25/50 главорези от 2012 г. насам; Курсорът поставен върху страна показва колко точно терористи е приела. Картата е базирана на данните на Службата на Върховния комисар на ООН за бежанците. Картата може да видите ТУК. (думата „тук“ е хипервръзка към друга интернет страница).

Според сигналаподателя тази публикация осъществява състава „тормоз“ по смисъла на ЗЗДискр. и „подбуждане към дискриминация“, като потърпевши от посочените нарушения са лицата, изповядващи ислям на територията на РБ. Излага мнение, че публикацията подбужда българското общество да възприема лицата, изповядващи ислям като „заплаха носена от нечовешки същества“.

Отбелязва се, че тема на статията са бежанците – мюсюлмани, които съставляват основна част от търсещите убежище в България и Европа. Според сигналаподателя номинативната верига за посочените лица в текста на публикацията е изградена от лишаващи ги от човешки облик, стереотипизиращи, демонизиращи названия, които още от заглавието са наречени „орки“. Подателят на сигнала пояснява, че орките са хуманоидна раса, зли твари, появили се за първи път в художествените произведения на британския писател Дж. Р. Р. Токлин, които са слуги на архизлодеите в творчеството на писателя и са неизменни носители на зло, поробване и опустошение, без примери на положителни черти и персонажи. Допълва, че по-надолу в текста същите са наречени нашественици, главорези, пришълци и терористи. Подателят на сигнала счита, че изграденият в статията образ спрямо лицата, изповядващи ислям, за обиден и унизителен, но и стереотипизиращ мюсюлманите като „зло, престъпници и носители на гибел“.

Ответната страна К. Ф. – собственик и администратор на домейн „bultimes.com“ оспорва изцяло изложените в сигнала оплаквания. Отбелязва, че страница „bultimes.com“ не е глобална медия по силата на Закона за медиите, а личен блог на физическото лице К. Ф. Потвърждава, че е автор на публикацията с уточнение, че е единствено лице, публикуващо текстове, видео и графични материали в посочената страница. Заявява, че личният блог „bultimes.com“ изразява личното мнение на собственика, в случая неговото лично мнение, поради която причина счита за ненужно наличието на конкретни правила и механизми за контрол и недопускане на дискриминация.

Отбелязва, че в посочения сигнал е налице препратка към интерактивната карта, която не е част от „bultimes.com“. В посочената карта се съдържа информация за терористичната организация Ислямска държава, която инфилтрира в редиците на мирните бежанци свои представители, които организират терористични актове в държави от ЕС.

Съставът счел, че макар целта на автора да не е нахървяване достойнството на лицата, изповядващи ислям и създаване на враждебна за тях среда, а представяне на своето лично мнение или гледна точка по въпроса за тероризма, то резултатът, до който проектът е довел, е точно такъв – унизяване на достойнството на лицата, които се определят като мюсюлмани. Подобен призив несъмнено е в състояние да изгради негативни представи спрямо лицата, изповядващи посочената религия, както и да породи негативни чувства, пренебрежение и омраза. Съставът приел, че публикацията допринася за изграждане на стереотип срещу лицата от посоченото вероизповедание, а стереотипите и предразсъдъците са в основата на разделянето.

Трети състав приел за безспорно установено, че използваните думи и изрази в публикацията от 29.10.2015 г. със заглавие „Интерактивна карта показва нашествието от орди орки на исляма в Европа“, в информационния интернет сайт bultimes.com, собственост на ответната страна, представляват дискриминация под формата на тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр. Твърдението на ответната страна е, че целта на статия е не да се засегне определен кръг лица, а да се представи информация относно терористичната организация Ислямска държава, която инфилтрира в редиците на мирните бежанци свои представители, които организират терористични актове в държави от ЕС. Според настоящия състав този факт сам по себе си не омаловажава нарушението на ЗЗДискр., тъй като за да изрази собственото си отношение по проблема, авторът на публикацията е използвал

изразни средства, като цитираните по-горе, които заклеят и внушават враждебност спрямо лицата, изповядващи посочената религия, като им дава оценка за нещо вредно. Използваните изрази („орди орки на исляма“, „терористи“, „главорези“) е в достатъчна степен ясен и оскърбителен, за да създаде обидна среда по отношение на всяко лице изповядващо посоченото вероизповедание и да го заклеят като обществено неприемливо. Ето защо настоящият състав е установил, че публикацията представлява „тормоз“ на основата на признак „религия“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр, което според нормата на чл. 5 от същия закон се счита за дискриминация.

Подбуждането към дискриминация и тормозът са различни самостоятелни форми на дискриминация, а общото между тях е, че са обявени за дискриминация по силата на чл. 5 от ЗЗДискр. Подбуждането към дискриминация е пряко и умишлено насърчаване, даване на указания, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация (§1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.). Изхождайки от дефиницията, подбуждане към дискриминация може да се реализира с действия на извършителя, които са насочени спрямо подбуждания, необходимо е наличие на такава връзка между подбуждащия и подбуждания, необходим е пряк умишъл в подбуждащия, че със своите действия мотивира в подбуждания решението за извършване на точно определен дискриминационен акт, при което не е необходимо непременно дискриминационният акт да е извършен от подбуждания, за да е налице подбуждане към дискриминация. Съставът установил, че процесната публикация не може да се квалифицира като насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация, поради което не съставлява „подбуждане“ към дискриминация по смисъла на чл. 5, във връзка с §1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

За установеното нарушение Трети специализиран постоянен заседателен състав е наложил на ответната страна принудителна административна мярка, като е предписал на К. Ф. занаят да се въздържа от изявления, засягащи честта и достойнството на личността по признак „религия“.

Равенството в третирането на отделните физически лица, т.е. - възможността за всяко от тях да се ползва от определени блага при еднакви други предпоставки, е възприетото от правния мир средство за утвърждаване достойнството на индивида като общественозначима цел. Без значение в тази връзка е социалната среда, в която индивидът пребивава, аргументирано от чл. 31, ал. 5 в Конституцията на Република България. В този смисъл, обстоятелството, че жалбоподателят изтърпява присъда «лишаване от свобода» води единствено до ограничение в свободата му на придвижване и задължението му да следва определен режим, осигуряващ превъзпитателната функция на наказанието. Извън превъзпитателната и санкциониращата функция на наказанието неоправдано е каквото и да било ограничение на човешките права. Специалният закон, призван да утвърди равенство в обществените отношения в сферата на социалното общуване - Закона за защита от дискриминацията, установява забрана за поведение, което било пряко, било непряко засяга равноправното третиране на личността, с оглед на изброените признаци.

Пример за това е

Решение №3832018 г.

Производството е по жалба с оплаквания за дискриминация по признак „религия“. Жалбоподателят л. св. М. Х. счита, че е дискриминиран, тъй като като лице, изповядващо религията „ислям“ и изтърпяващо наказанието „лишаване от свобода“ в затвора в гр. С., не му е осигурена възможност от страна на затворническата администрация да спазва диета, която да е съобразена с религиозните му вярвания. Жалбоподателят посочва, че в затвора в гр. С. се предоставя храна, съобразена с религиозните вярвания на лишените от свобода.

Началникът на затвора в гр. С. 3. твърди, че предоставяната храна е била съобразена с чл. 84, ал. 2, т. 1 от ЗИНЗС, а именно - безплатна и достатъчна по химичен и калориен състав храна по утвърдена таблица. Заявява, че изключение от предоставяната храна се допуска само по предписание на лекаря на затвора за лица, на които е предписан специален диетичен режим.

Съставът се произнесъл с решение, което е обжалвано по съдебен ред. Съдът е отменил постановеното от КЗД решение.

Трети СПЗС установил, че жалбоподателят е уведомил ръководството на затвора, че изповядва религията „ислям“ и е заявил, че желае да му бъде осигурена хранителна диета, която да изключва свинското месо. Съобразявайки се с аргументацията на Европейския съд по правата на човека, в рамките на Решение от 07.12.2010 г., както и със задължителните указания, дадени от АССГ, съставът приел, че жалбоподателят е поставен в по-неблагоприятно положение на основата на признака „религия“ чрез приложението на привидно неутралната практика, чрез която се предоставя еднаква храна на всички затворници. Тази привидно неутрална практика поставя жалбоподателя и изобщо лишените от свобода, изповядващи религиозни възгледи, свързани със спазването на определена диета, в по-неблагоприятно положение в сравнение с лишените от свобода, които имат атеистични възгледи или които изповядват религия, чийто канон не съдържа правила относно хранителния режим. Както е посочено и в практиката на Европейския съд по правата на човека, в тези случаи се накърнява правото по чл. 9 от ЕКЗПЧОС, доколкото съответното лишено от свобода

лице не разполага с алтернативна възможност да си набави храна, която да се различава от тази, предоставяна от затворническата администрация, а хранителната диета се явява същностен елемент на свободата на религията. Ответните страни не представиха каквито и да било аргументи и доказателства относно евентуалното оправдаване на съществуващата практика.

Съставът установил, че началникът на затвора в гр. С. З. е осъществил непряка дискриминация по признак „религия“ спрямо жалбоподателя М. Г. Х., като не му е осигурил хранителен режим, съобразен с религиозните му вярвания. С цел преустановяване на установеното нарушение настоящият състав счел за необходимо, на основание чл. 65, т. 4 и чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр., да даде задължително предписание на началника на затвора в гр. С. З. да предприеме действия, посредством които да осигури хранителен режим на жалбоподателя, който да е съобразен с неговите религиозни убеждения.

Във връзка с установеното наличие на дискриминация, а и с оглед превенцията на бъдещи нарушения на правото на равно третиране на лишени от свобода с религиозни възгледи, свързани със спазването на определена хранителна диета, настоящият състав е счел за необходимо да даде на основание чл. 65, т. 4 и чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. задължително предписание на главния директор на Главна дирекция „Изпълнение на наказанието“ в тримесечен срок от постановяване на настоящото решение да издаде такива методически указания, с които да бъдат въведени общи стандарти по отношение на хранителния режим на лишените от свобода така, че да бъдат съобразявани техните религиозни вярвания.

РЕШЕНИЯ НА ЧЕТВЪРТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

В свое

Решение №321/2018 г.

по преписка № 31/2017 г. Четвърти СПЗС се произнесъл по оплакване за дискриминация по признак „имуществено състояние“. В рамките на това производство настоящият състав е отбелязал, че непряка дискриминация на основата на признак „имуществено състояние“ е налице, когато приложеният подход, мярка или административна практика са неутрални по отношение на лицата, в случая данъкоплатците, без оглед на тяхното имуществено състояние, но като резултат засягат по-тежко или диспропорционално по-голям брой хора, носители на посочения признак. Непряката дискриминация винаги подлежи на оправдаване. Успешното оправдаване има за последица, че предполагаемата дискриминация (*prima facie* дискриминация) не се счита за забранена от закона, респ. не се явява нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

В инициативния документ жалбоподателят К. Й. прави оплакване, че установената в разпоредбата на чл. 53, ал. 6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица отстъпка от 5 на сто върху данъка за довносяне по годишната данъчна декларация за лицата, които подават по електронен път годишна данъчна декларация до 31 март на следващата година, създава неравно третиране спрямо тази част от гражданите, които подават на хартиен носител годишната си данъчна декларация по ЗЗДФЛ. Счита, разпоредбата на чл. 53, ал. 6 от ЗЗДФЛ за дискриминационна и поставяща в неравностойно положение гражданите, тъй като за да упражнят правото на отстъпка е необходимо да отговарят кумулативно на посочените в разпоредбата условия, включително подаването на декларация по електронен път, за което условие е необходимо наличие на компютър, достъп за връзка с интернет (заплащане на услуга за доставка на интернет), наличие на електронен подпис или друг такъв издаден от НАП. К. Й. счита, че е налице нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „имуществено състояние“ и нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр.

След като е преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени и гласни доказателства, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав е приел за установено от фактическа и правна страна следното:

По същество жалбата, подадена от К.Й., е подадена срещу правилото, съгласно което данъкоплатците биха могли да ползват 5% отстъпка върху данъка за довносяне при подаване на годишна данъчна декларация по електронен път. От подадената от К. Й. жалба се установи, че лицето обжалва данъчното облекчение във връзка с подаването на годишната му данъчна декларация на 31.03.2017 г., от което следва, че същото се отнася за доходи, получени от жалбоподателя през 2016 г., и съответно за редакцията на ЗЗДФЛ, приложима през 2016 г. Установи се от представените доказателства по преписката, че посочената разпоредба, уреждаща данъчното облекчение за подадена по електронен път годишна данъчна декларация на физическите лица, е претърпяла редица изменения, но първоначалното ѝ съществено изменение - това което въвежда ограничението за липса на подлежащи на принудително изпълнение публични задължения и изискването данъкът за довносяне да е внесен в срока по чл. 67, ал. 5 от ЗЗДФЛ, т. е. до 30 април, е направено с ДВ, бр. 105 от 2014 г., в сила от 01.01.2015 г., която промяна е свързана с изменението на чл. 169, ал. 4 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, в сила от 1.01.2013 г.- ДВ., бр. 94 от 2012 г., с което се

въвежда поредност на погасяване на публичните задължения.

Видно от събраните по преписката доказателства (становище на председателя на КБФ на Народното събрание на Република България М. С.) мотивите за промяна в разпоредбата на чл.53 от ЗДДФЛ (приет в края на 2014 г. , в сила от 01.01.2015 г.) са свързани с въвеждането на единната сметка и принципа за поредност при погасяване на публичните задължения, като запазването на разпоредбата на чл. 53 от ЗДДФЛ във вида, в който е действала през 2013 г. създавало практически проблеми за прилагане разпоредбата на чл.169, ал.4 от ДОПК, което довело до промяна на чл. 53, ал. 2 от ЗДДФЛ, с въвеждане на изискване за липса на подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията, с цел стимулиране доброволното плащане на данъци и повишаване събираемостта на бюджетните приходи. Установи се също, че посоченото изискване е въведено и при редица други облекчения с очевидния стремеж на законодателя при предоставяне на различни по вид облекчения, да обвърже ползването на тези облекчения с липсата на публични задължения. което облекчение се отнася и прилага към всички данъчно задължени лица по един и същ начин.

По отношение на твърденията на жалбоподателя К. Й., че е поставен в по-неблагоприятно положение по признак „имуществено състояние“ като задължено лице по ЗДДФЛ, подаващо декларация на хартиен носител, следва да се има предвид разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр.

В случая жалбоподателят се оплаква от действието и точното прилагане на разпоредбата на чл. 53, ал. 6 на ЗЗДДФЛ. Следва да се има предвид, че съгласно чл. 60 от Конституцията гражданите са длъжни да плащат данъци и такси, установени със закон, съобразно техните доходи и имущество. Данъкът е публичноправно вземане на държавата, което се установява едностранно от нея, но само със закон, за да се гарантират правата на данъкоплатците.

Видно е, че данъчните облекчения, каквото е и ползването на отстъпка от данъка за донасяне по годишната данъчна декларация, следва да се прилагат единствено по отношение на субектите, които отговарят на условията, изрично визирани в съответната данъчна норма. Тези разпоредби не могат да се прилагат по отношение на други лица, които не отговарят на всички изброени изисквания. Следователно ползването на 5 на сто отстъпка върху данъка за донасяне на годишна данъчна декларация изисква от заинтересованото лице да подаде годишна данъчна декларация по електронен път и да няма подлежащи на принудително изпълнение публични задължения към момента на подаване на декларацията и данъкът за донасяне е внесен в срока по чл .67, ал. 5 от ЗДДФЛ. Видно от представените доказателства жалбоподателят не е представил/удостоверил липса на подлежащи принудително изпълнение публични задължения. В тази връзка следва да се отбележи, че при изразено искане за заплащане по електронен път жалбоподателят разполага с посочената възможност, от която не се е възползвал. Съгласно чл. 102, ал. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс подаването на декларации, документи или данни по електронен път се извършва от субекта или от негов представител с квалифициран електронен подпис или с издаден от НАП персонален идентификационен код. Установило се е, че жалбоподателят разполага с възможност да вземе своя ПИК от предпочитан от него офис на НАП, която процедура е напълно безплатна и чрез която процедура може да подава годишната си данъчна декларация, но и да представи справка за задълженията си към бюджета, да извършва плащания за тях, да направи справки за дължими местни данъци и такси, което опровергава твърдението му, че разпоредбата поставя в неравнопоставено положение данъчни субекти с липсата на достъп до компютър, непритежаващи електронен подпис или персонален идентификационен код, чрез които да подават по електронен път годишната данъчна декларация. Следователно ползването на 5 на сто отстъпка върху данъка за донасяне по годишната данъчна декларация се обосновава с отсъствие на предпоставките за това в конкретния случай, а не на някой от признаците посочени в разпоредбата на чл. 4 от ЗЗДискр.

Настоящият състав е отбелязал, че специфичната тежест на доказване в производството за защита от дискриминация означава, че след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, т.нар. *prima facie* дискриминация, ответната страна следва да докаже, че принципът за равно третиране не е нарушен. В тежест на жалбоподателя е с оглед разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. да представи факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, в настоящия случай за липсата на друга възможност при подаването на годишна данъчна декларация. По отношение на посочените твърдения, в хода на производството пред КЗД не се събраха доказателства, че ответната страна НАП е задължила жалбоподателя да извърши подаване на декларация единствено по електронен път, като го е лишила от възможността за подаване чрез други алтернативни начини.

С оглед на гореизложените аргументи, след преглед и анализ на приложимите нормативни актове във връзка с подаването на годишна данъчна декларация, както и доколкото не се събрали доказателства за липсата на алтернативни начини за подаване, настоящият състав е счел, че не се ограничава правото на избор на гражданите относно начина на внасяне на годишната данъчна

декларация и не е налице административна практика от страна на НАП, водеща до неравно третиране на лицата по признак „имуществено състояние“. При така установените обстоятелства, настоящият състав е счел, че при подаване на годишна данъчна декларация НАП не е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 37 и чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по признак „имуществено състояние“ спрямо К. Й. от гр. Д. Относно наведеното оплакване за дискриминационния характер на разпоредбата на чл. 53, ал. 6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, настоящият състав е отбелязал, че непряка дискриминация на основата на признак „имуществено състояние“ е налице, когато приложеният подход, мярка или административна практика са неутрални по отношение на лицата, в случая данъкоплатците, без оглед на тяхното имуществено състояние, но като резултат засягат по-тежко или диспропорционално повече на брой хора, носители на посочения признак. Видно от становището на МФ и НАП, дадени в хода на производството, целта на мярката е да стимулира подаване на данъчни декларации по електронен път, която цел има определена връзка с други законни цели по своята същност като оптимизиране на дейността на администрацията, както и с цел да повиши събираемостта на бюджетните приходи и внасяне своевременно на задълженията към държавата, което само по себе си представлява законова цел при осъществяване на данъчната политика на Република България в сферата на данъчните отношения.

Видно е също, че в конкретния случай не се създава обективна невъзможност спрямо лицата, които нямат компютърни умения, лицата, които не разполагат със средства за закупуването на електронна компютърна система, лицата, които не могат да си позволят да заплащат за услугата, чрез която се осъществява достъп до интернет пространството, тъй като разполагат с алтернатива за подаване на годишна данъчна декларация чрез свой представител с квалифициран електронен подпис или с издаден от НАП персонален идентификационен код от предпочитан от тях офис на НАП напълно безплатно. Само по себе си тези доказателства са достатъчни да се приеме, че принципът за пропорционалност е спазен в процесния период.

Воден от гореизложеното и на основание чл. 65, чл. 66 от Закона за защита от дискриминация и чл. 37 от Правилата за производство пред Комисията за защита от дискриминация, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установил, че разпоредбата на чл. 53, ал. 6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица не е в нарушение на разпоредбите на чл. 4, ал. 2 и ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Установил, на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., че ответната страна Министърът на финансите, не е извършил нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „имуществено състояние“ спрямо жалбоподателя К. Д. Й. от гр. Д. Установено е, на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., че ответната страна НАП, представлявана от изпълнителния директор Г. Д. не е извършила нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „имуществено състояние“ спрямо жалбоподателя К. Д. Й.

Решение №6/2018 г.

по преписка № 75/2016 г. В инициативния документ жалбоподателят – В. Д. М., твърди, че бил дискриминиран като вложител в КТБ в сравнение с вложителите във всички останали банки в страната, в частност ПИБ АД. Според изложеното в жалбата, с Решение на УС на БНБ №73/20.06.2014 г. КТБ АД е поставена под „специален надзор“ за срок от три месеца поради опасност от неплатежоспособност, възникнала в резултат на масирано теглене на депозити в кратък срок. Същите процеси протичали и в ПИБ. Допълва, че в периода от 03.02.2014 г. до датата на поставянето на банката под „специален надзор“ (20.06.2014 г.), М. е вложител в КТБ-АД, съгласно сключен договор за влог/депозит, по който му била изплатена сумата, представляваща гарантираната част от пълния размер на неговия влог. М. счита, че действията и бездействията на визираните в жалбата му държавни институции и в частност БНБ са довели до това, че жалбоподателят е нямал достъп до останалата част от пълния размер на депозита си. В жалбата се твърди, че БНБ е създавала условия за фалита на КТБ АД, който от своя страна довел до настъпване на дискриминация на депозантите на банката в сравнение с депозантите на останалите банки в РБ, на които е била оказана държавна помощ. Според жалбоподателя при анализа на КТБ и ПИБ, както и останалите банки в РБ били използвани различни подходи, като е отпусната държавна помощ на база на недоказани финансови данни и критерии, както и че са приложени различни подходи за оценка. Според изложеното в резултат на това вложителите в различните банки в РБ били третирани различно и неравносходно.

След като преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката доказателства, ЧЕТВЪРТИ специализиран постоянен заседателен състав, приел за установено от фактическа и правна страна, следното: Между страните не се спори, че В. М. е вложител в КТБ-АД, съгласно сключен между него и КТБ договор за влог/депозит, приложен по преписка. Няма спор, че между М. и КТБ АД, е подписан и Анекс № 132934 към Рамков договор за платежни услуги за потребители за откриване на банкова сметка при условията на безсрочен депозит „Евролев“, с валутна клауза от дата 03.02.2014 г. Видно от представените по преписката доказателства се установи, че в чл. 12 от горещитирания анекс, е договорена клауза, по силата на която сумите по банковата сметка са

защитени от Фонда за гарантиране на влоговете в банки, който гарантира пълното им изплащане, независимо от броя на сметките в размер до 196 000 лв. на едно лице съгласно Закона за гарантиране на влоговете в банките. От това следва, че към датата на сключване на анекса жалбоподателя В.М. е запознат с условията на банката, включително е бил наясно, че вложената от него сума е гарантирана до размерът, посочен в анекса, респективно до размерът, съответстващ до предвидения в Закона за гарантиране на влоговете в банките.

Жалбоподателят не оспорва твърдението на ответната страна Фонда за гарантиране на влоговете в банки, че М. е бил третиран съобразно относимото към онзи момент законодателство, като му е била изплатена сума до гарантирания размер на влога.

В представения случай са били изложени няколко групи обстоятелства, чрез които се иска от КЗД да установи: Дали визираните в жалбата търговски банки са имали еднаква ликвидност, (в каквото смисъл са й исканията на жалбоподателя) и оттам да се установи каква е причината да бъде отпусната държавна помощ само за едната търговска банка. Поставя за разглеждане и въпроса за отпускането на държавни помощи, който попада извън правомощията на КЗД.

Със Закона за гарантиране на влоговете в банки законодателят е уредил създаването, функциите и дейността на Фонда за гарантиране на влоговете в банките, условията, при които се пораждат задължения за изплащане на суми от фонда и реда за изплащане на влоговете до гарантирания размер, като той се прилага по отношение на всички банки, които са получили по установения в закона ред разрешение да приемат влогове - (по арг. чл. 1 и чл.2 от с.з.). В този закон са визирани и изключенията, при които не се изплащат гарантираните размери на влоговете в банката - по аргумент чл.5 от ЗГВБ.

В случая Комисията за защита от дискриминация не разполага с правомощия по закон да ревизира финансовото състояние на търговските банки в страната и оттам да прецени дали определена политика спрямо едната търговска банка сравнено с друга търговска банка е правилна, в каквото смисъл са исканията визирани в жалбата.

Следващите оплаквания са до това, че министърът на финансите и БНБ са нарушили принципа на равно третиране на вложителите в КТБ, като се твърди, че следствие на тези действия същите били поставени в по-неблагоприятно положение сравнено с вложителите на ПИБ по признак „имуществено състояние“. На първо място, централен елемент по изтъкнатите в жалбата оплаквания е облигационното отношение между дадено физическо лице - вложител и дадено юридическо лице - търговска банка, като същото е обвързано със свободата на договаряне, включително избора на търговска банка, с която вложителите сключват договор при определени условия. На второ място именно поради свободата на договаряне определена група лица са встъпили в договорни отношения с определена търговска банка, с оглед предоставените от съответната банка услуги.

Относно оплакванията, касаещи производството по несъстоятелност, настоящият състав е съобразил следното: В чл. 607, ал. 1 от ТЗ е регламентирано, че производството по несъстоятелност има за цел да осигури справедливо удовлетворяване на кредиторите и възможност за оздравяване предприятието на длъжника.

Законът за банковата несъстоятелност (ЗБН) урежда производството по несъстоятелност за банка, което се открива, ако Българската народна банка е отнела лицензията ѝ за извършване на банкова дейност на основание чл. 36, ал. 2 от Закона за кредитните институции. В същия закон – чл.63 и сл. на Глава пета, законодателят е регламентирал реда за предявяване на вземанията пред синдика и срока за това.

Съставът отчел, че в надзорните функции на БНБ не се включват индивидуалните отношения между банките и техните клиенти, които са отношения между равнопоставени субекти и са предмет на регулиране от гражданското и търговското, а не от административното право. Поради това адресат на надзорните актове на БНБ, са единствено банките и лицата по чл. 103, ал. 1 от ЗКИ – администратори и акционери на съответната банка, спрямо които БНБ разполага с правомощия да приложи посочените в закона мерки, и по отношение на които се преценява наличието на предвидените в закона предпоставки за тяхното прилагане.

Като надзорна банка БНБ е взела решението на основание чл. 115, ал. 2, т. 2 и т. 3 от Закона за кредитните институции (ЗКИ), като видно от същото решение, целта е била да бъде намален ликвидния натиск от клиентите на банката и същата да бъде оздравена. В съответствие с изискването на чл. 116, ал. 1, т. 1 от ЗКИ, са били назначени и квестори на КТБ. Не се спори, че БНБ е определила срок на специалния надзор, който първоначално е определен на три месеца, с възможност да бъде изменен при постигане оздравяването на банката в по-кратък срок или удължен, в случай на необходимост. В чл. 151 от ЗКИ се регламентира реда за обжалване на административните актове, издадени от БНБ, в т.ч и решението за отнемане на лиценз.

По отношение отпускането на държавна помощ: Четвърти специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че в Договора за функциониране на Европейския съюз (ДФЕС) - чл. 107, §1 от същия, определя кои мерки представляват държавна помощ. В случая данните, касаещи одобрение за отпускане на държавна помощ се обективират в Съобщение на Комисията относно

прилагането от 1 август 2013 г. на правилата за държавните помощи към мерките за подкрепа на банки в контекста на финансовата криза (2013/С 216/01). Изискването за предоставяне на държавна помощ е било да се предостави само и единствено на жизнеспособни банки без недостиг на капитала. Тук обаче съставът отново сочи, че не разполага с правомощие по закон да извършва такава преценка. Също така не разполага с правомощие и да ревизира действията във връзка с отпускането на такава помощ, като подобна компетентност е предвидена и регламентирана за КЗК. Одобрението за отпускане на държавни помощи не е преценка на държавата, а на ЕК съобразно правилата на Европейския съюз за държавната помощ. Ето защо КЗД не разполага с правомощия да направи преценка и обсъжда основанията за отпускане на държавни помощи – по смисъла на чл. 107 и 108 от ДФЕС.

Пряката дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства - чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. По определението на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр, 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 неблагоприятно третиране е от значение за установяване на случай на дискриминация, когато третирането е неблагоприятно в сравнение с третирането на лице в сходно положение. От данните по преписката не се е установило наличие на сходно положение между КТБ и ПИБ, а от там и на вложителите на двете дружества.

Настоящият състав отново посочил, че Комисията за защита от дискриминация не разполага с правомощие по закон да прави преценка и да ревизира финансовите показатели на търговските дружества, респ. банките. Комисията е компетентна да изследва въпроси, касаещи различно третиране при сравними сходни обстоятелства.

Съгласно Закона за кредитните институции, Българската народна банка е компетентен орган в Република България за упражняване на надзор върху банките. Отнемането на лиценза на дадена кредитна институция може да бъде оспорено пред ВАС.

За установяване случай на дискриминация антидискриминационното законодателство изисква сравнител, т.е. сравнимо сходно обстоятелство, при което група лица при сходни обстоятелства да са третирани по различен начин. С оглед горните съображения няма как вложителите на КТБ да бъдат сравнявани с вложителите на всички останали банки в страната и в частност с ПИБ. При съвкупната преценка на събраните по преписката доказателства не се установиха действия, безспорно поведение или обстоятелства, от които да се направят изводи за неравно третиране на В. Д. М. на основата на признака „имуществено състояние“ спрямо други лица. В хода на производството не се установи казуална връзка между претендирания в жалбата защитен признак и действията на ответните страни. Неблагоприятното третиране по смисъла на чл. 4, ал. 2 ЗЗДискр. и §1, т. 7 от ДР ЗЗДискр. представлява всеки акт, действие и бездействие, което пряко и непряко засяга права и законни интереси, а упражняването на контролни функции върху дейността на конкретна търговска банка не може да се приеме, че представлява засягане на права или законни интереси. Тук обаче следва да се държи сметка, че всяко едно лице, което е вложител на дадена банка поема и риск за вложените от него средства в конкретната банка за суми, извън гарантираните по закон.

С оглед на това приетите за установени факти не е било възможно да се обоснове предположение за извършена от страна на ответните страни дискриминация спрямо В. Д. М., поради което липсва и правно основание за прехвърляне на доказателствената тежест на основание чл. 9 от ЗЗДискр. По преписката липсват данни по какъв начин вложителите на КТБ са поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица в идентично или сходно положение на основата на твърдения признак „имуществено състояние“.

Гореизложеното е наложило извода за неоснователност на жалбата, поради което и на основание чл. 65 от ЗЗДискр., Комисията за защита от дискриминация е установила, че ответните страни - Българска народна банка, министърът на финансите на Република България и Фондът за гарантиране на влоговете в банките не са извършили нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо В. Д. М. на основата на признак „имуществено състояние“.

Относителен дял от установените нарушения в практиката на Четвърти СПЗС заемат случаите, довели до неблагоприятно третиране по защитения от закона признак „обществено положение“. Общественото положение не е дефинирано в ЗЗДискр., но най-общо може да се определи като мястото, което едно лице заема в структурата на даден социум и е израз на отношението, оценката, която се дава на това лице във връзка с неговото социално поведение и функции. Следователно, елемент на обществено положение по смисъла на закона биха могли да се определят професията на индивида, мястото, където работи, заеманата длъжностна позиция и др. Принципът на равно

третиране при обявяване на свободно работно място не допуска различно третиране на лицата, свързано с тяхното обществено положение.

Подобен случай е разгледан в

Решение №150/2018 г.

по преписка №295/2016г. В инициативния документ според жалбоподателя Н., който е треньор по дисциплината скок дължина, през 2012 г. на Параолимпийските игри в Л. негов състезател на име Р. А. З. спечелил бронзов медал в дисциплината „скок дължина“. Заявява, че според Закона за физическото възпитание и спорта - чл. 59б, ал. 2, т. 7, касаещ треньорите на медалистите от Олимпийски и Параолимпийски игри, се отпуска пожизнена месечна премия след тяхното пенсиониране. Твърди, че бил изключително изненадан, когато след пенсионирането му през 2014 г., на отправената от него молба за отпускане на полагащата му се според него премия, получил отрицателен отговор. Заявява, че в тази връзка той отправил запитване до Министъра, но полученият от него отговор не го удовлетворява. Заявява, че е подал две жалби до ПК МФС към НС, но досега няма отговор, а вече е изтекла година и половина. Изказва твърдението, че при създаденото положение той се чувства изключително унижен, оскърбен и дискриминиран от отношението на институциите, въпреки че с неговия състезател са представили достойно България.

В становището на Министерството на младежта и спорта се заявява, че в рамките на параолимпийския спорт право на месечна премия имат единствено състезателите - медалисти от параолимпийски игри, прекратили активната си състезателна дейност, но не и техните треньори.

За разрешаване на спора съставът е счел за необходимо да се изяснят следните обстоятелства: Видно от събраните по преписката доказателства, факта, че жалбоподателят е личен треньор на З. не бе опровергван от ответната страна. На второ място се установи, че действащата нормативна уредба, а именно: чл. 59б, ал. 2, т. 7 и т. 8, ал. 7 и ал. 8 от Закона за физическото възпитание и спорта, касаеща личните треньори и старши треньорите на сборните олимпийски игри не предвижда хипотеза, в която да е регламентирано отпускане на пожизнена месечна премия и за личните треньори на състезатели-медалисти от параолимпийски игри, след тяхното пенсиониране. Пред настоящия състав е била поставена задачата да установи дали двете групи треньори се намират в сравнимо-сходно положение и дали ако се намират в такова положение една от групите е тренирана по-благоприятно спрямо другата. За обосноваване мотивиране на изводите в диспозитива, следва да се вземе предвид следното:

За да се констатира наличието на дискриминация, е необходимо коректно да бъде посочено лице - сравнител, поставено в по-благоприятни условия от жалбоподателя на базата на признаците по ал. 1 на чл. 4 от ЗЗДискр. или „чрез привидно неутрална разпорежда, критерий или практика“. В производството пред КЗД се установи, че за личните треньори на олимпийските медалисти, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по смисъла на КСО се допуска предоставяне на пожизнена месечна премия, докато за личните треньори на състезатели-медалисти от параолимпийски игри, прекратили активната си състезателна дейност след придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по смисъла на КСО, не е предвидена възможност за отпускане предоставянето на пожизнена месечна премия. От така направените констатации може да се направи заключение, че личните треньори на олимпийските медалисти са поставени в по-благоприятно положение спрямо личните треньори на параолимпийските медалисти, което от своя страна сочи на prima facie дискриминация. В случая се касае за треньори на медалисти от състезания със сходен статут, макар характера на състезателния формат да е различен, все пак е проявена треньорската дейност. Статутът и на двете групи състезатели е еднакъв, разликата е само в техните постижения, които са резултат и от работата на личните им треньори, както на едните, така и на другите състезатели. Четвърти заседателен състав на Комисията е изразил мнение, че няма обективност в оправданието, че „Параолимпийските игри“ са с различен статут от Олимпийските игри и счита, че единствената разлика е само в състезателите, които имат двигателни или други здравословни проблеми, също най-вероятно и в начина на подготовката им, тренировките на състезателите с увреждания, за които без съмнение е по-трудно, но не и в статута им, защото и състезателите в неравностойно положение, както другите състезатели са олимпийски шампиони, олимпийски медалисти. Четвърти състав е счел, че треньорите, които работят с параолимпийски състезатели заслужават не по-малко уважение и признание за своя труд, така както треньорите на олимпийските шампиони, медалисти. Към момента на разглеждане на преписката се установи, че има различие в положението на двете групи треньори, което не изключва обаче те да са в сравнимо сходна ситуация, тъй като и двата вида треньори работят за развитието на спорта, за високи постижения и осигуряват подготовката и участието на национални и олимпийски първенства. Не се установи разлика в образованието на жалбоподателя в сравнение с треньорите на олимпийски медалисти. От така направените констатации може да се направи заключение, че жалбоподателят Г. Н. се намира в сравнимо сходно положение с посочените от него лица за сравнение, а именно личните треньори на

олимпийските медалисти.

В конкретния случай характеристиката, визираща качеството „личен треньор“ на параолимпийски шампион е обществена характеристика на жалбоподателя, която определя и признака, поради който той е поставен в различно, по-неблагоприятно положение. Решаващият състав след като е съобразил представените от ответната страна доказателства е приел, че те не опровергават твърденията на жалбоподателя за наличие на дискриминация, тъй като от ответната страна не са се представили доказателства в подкрепа на твърденията, че правото на равно третиране не е нарушено. В този случай разпоредбата на чл. 59 б от ЗФВС представлява дискриминация по признак „обществено положение“ по отношение на треньорите на параолимпийски медалисти.

На следващо място, но не по важност, в конкретния случай е безспорен установеният от приложените писмени доказателства факт, а именно, че името на друг старши треньор на параолимпийски състезатели – И. Л. К. фигурира в приложение 1 (списък) към Заповед на министъра на физическото възпитание и спорта П. С. към онзи момент за отпускане на месечни премии на личните треньори на олимпийските медалисти и старши треньорите на сборните олимпийски отбори. Старши треньор И. Л. К. фигурира и в списъка с имената на личните треньори на олимпийските медалисти и старши треньори на сборните олимпийски отбори, които са определени като имащи право на пожизнена месечна премия на основание чл. 59б, ал. 2, т. 7, ал. 7 и ал. 8 от Закона за физическото възпитание и спорта, считано от 01.01.2013 г., подписан от председателя на БОК С. К., изпратен до министъра на физическото възпитание и спорта към онзи момент П. С. Видно от тези писмени доказателства, се установи, че на практика към двамата треньори на параолимпийски медалисти подхода е различен. Налице е хипотезата, при която две лица, които се намират в сравнимо сходно положение, са третирани по различен начин. Ответната страна в производството не представи доказателства, от които да може да се направи извод, че в посочения случай не е налице неравно третиране по отношение на жалбоподателя.

С оглед всичко гореизложено и на основание чл. 65 от ЗЗДискр., съставът установи, че по отношение на Г. Д. Н. Министерството на младежта и спорта чрез министъра е допуснало по-неблагоприятно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „обществено положение“. Препоръчано е на основание чл. 47, т.6 от ЗЗДискр. на Министерството на младежта и спорта чрез министъра, да предприеме необходимите действия за промяна в чл. 59б от Закона за физическото възпитание и спорта с оглед изравняване на възможността личните треньори на параолимпийски медалисти след придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по смисъла на Кодекса за социално осигуряване да получават пожизнена месечна премия така, както получават такава треньорите на олимпийските медалисти.

Дискриминацията по признак „образование“ е забранена от закона; за гарантиране правото на равно третиране относно достъпа до професия или дейност законът указва, че лицата имат право на равни условия за достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., в частност по признак „образование“. Текстът на чл. 26 от ЗЗДискр. без съмнение дава право на всички лица при равни условия на достъп до професия или дейност и това право кореспондира със задължението на всички лица да не допускат неравно третиране при определянето на условията за достъп до заетост.

Пример за неравно третиране по признак „образование“ е постановеното

Решение №291/2018 г.

по преписка №222/2017 г. В инициативния документ жалбоподателката М.Т.Б. сочи, че е завършила специалност „Предучилищна педагогика“, степен „магистър“ и има над 25 години стаж по специалността си. След закриване на филиала в с. С., трудовият ѝ договор с ЦДГ „П. Ю.“ с. Р. бил прекратен. От 01.09.2016 г. се е регистрирала като безработна в „Бюро по труда“ гр. П. Т. На 24.08.2017 г. в „Бюро по труда“ е публикувана обява за свободно работно място в ДГ „Р.“ с. Ц., филиал с. А. Спазвайки обявения срок, подала заявление в детското заведение като приложила всички необходими документи. В дневника за входящ контрол заявлението ѝ било входящо. На 01.09.2017г. се срещнала с директорката С. Т., която заявила, че имало назначена учителка, която в момента е студентка „предучилищна и начална педагогика“, според думите ѝ „под натиск отгоре“.

На 04.09.2017 г. подала жалба в РУО В. Т., че е назначен учител, без да притежава диплома за завършено образование в разрез с Приложение №1 към Наредба №12/2016 г. на МОН. В личен разговор с началника на РУО В. Т. ѝ било обяснено, че единствено работодателят, т.е. директорът на детската градина може да анулира трудов договор по негова преценка. Обърнала се и към „Инспекция по труда“ - В. Т., но от там ѝ съобщили, че това е от компетентността на РУО В. Т.

Четвърти специализиран постоянен заседателен състав, след като преценил събраните доказателства по преписката писмени доказателства и устни обяснения на страните, е приел за установено следното:

Видно от приложените доказателства, действително в посочения в обявата срок са подали заявления 4 души, в това число и жалбоподателката, с приложен набор от изискуеми документи. Не се спори, че трудов договор е сключен с кандидат, който не притежава съответното образование, а именно В. М. Ц.

Съгласно чл. 213, ал. 8 от Закона за предучилищното и училищното образование „Учителска длъжност по учебен предмет или модул от професионална подготовка, за който няма съответно професионално направление в Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, може да се заеме и от лица без висше образование и без професионална квалификация „учител“, ако те са придобили съответната професионална квалификация при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение. Чл. 213, ал. 9 от същия закон гласи „Учителска длъжност по учебен предмет или модул от професионалната подготовка, както и от специализираната подготовка може да се заеме и от лица със завършено висше образование по съответната специалност и без професионална квалификация „учител“. В чл. 23, ал. 2 от Наредба №12/2016г. на МОН изрично е записано, че „Учителска длъжност може да се заема и от лице без висше образование и без професионална квалификация „учител“ в случаите по чл. 213, ал. 8 от Закона за предучилищното и училищното образование, но без професионална квалификация „учител“ в случаите по чл. 213, ал. 9-11 от Закона за предучилищното и училищното образование.“ Очевидно е, че назначеното лице не попада в никоя от гореизброените хипотези. Този факт обаче не подлежи на преценка и обсъждане от КЗД, тъй като е от компетентността на други органи.

Предмет на настоящото производство е единствено въпросът дали неназначаването на жалбоподателката М. Б., за която е доказано, че притежава необходимото образование, е неравно третирана по признак „образование“. Съгласно горецитираните норми, по безспорен начин се установи, че назначеното лице не отговаря на основно и императивно законово изискване, а именно притежаването на съответно образование, в случая висше. Императивните изисквания или критерии на Закона не могат да бъдат дерогирани или променяни чрез обявления, писма или други подобни документи, изхождащи от организатора на конкурса. Независимо че въпросната процедура не е конкурс, а подбор, то същата също има състезателен характер, от което следва, че трябва да отговаря на определени законови изисквания. Направеният от директора избор на лице, което не притежава изискуемото образование, следва да бъде аргументирано и обосновано с критериите, поставени в ЗПУО. Личните разбирания на ответната страна Т. за това, какви качества е необходимо да притежава един учител са неотнормирани в конкретния случай, тъй като лицето не отговаря на основното изискване – притежаването на образование по специалността. Всички останали лични качества на В. Ц. биха били релевантни само в случай, че същата притежава необходимото образование. Настоящият състав не оспорва правото на работодателя да поставя допълнителни критерии, но те могат само и единствено, ако е необходимо и в предвидените от Закона случаи, да доразвиват и детайлизират първоначалните критерии, на които следва да отговарят кандидатите за заемане на съответната длъжност, а не да променят императивни законови изисквания.

Безспорно е, че различното третиране на физически лица не се смята за проява на дискриминация ако са налице основанията за това по чл. 7 от ЗЗДискр., както твърди и ответната страна в своето становище. Законът изисква като изрично условие различното третиране на основата на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. да е обективно оправдано за постигането на законна цел и да не надвишава необходимото. Настоящият случай обаче не попада в тази хипотеза, тъй като изначално избраното при подбора лице не отговаря на задължителните законови изисквания и даденото предимство на личните й качества не представлява „определящо професионално изискване“. В тази връзка следва да се отбележи, че ако беше предпочетен някой от другите кандидати, притежаващ образователно-квалификационна степен „бакалавър“ или „професионален бакалавър“, то тогава биха могли да бъдат взети предвид и „личностните качества на кандидатите“, нещо което е в правото на работодателя по КТ. Установи се по безспорен начин обаче, че назначената В. Ц. не притежава каквато и да било от тези образователно-квалификационни степени, а в момента е в процес на обучение. Не е от значение и това, че продължаването на обучението й е заложено в плана за кариерното й развитие. Не на последно място, следва да се отбележи още, че ответната страна не представи никакви доказателства кои точно лични качества на Ц. са толкова важни и значими, за да дадат основание тя да бъде предпочетена, макар да е с най-ниската квалификация, на практика със средно образование, от всички явили се кандидати и по-конкретно дори да не притежава необходимото за заемане на длъжността образование.

Тук следва да се отбележи още, че съгласно чл. 10 от ЗЗДискр. „При осъществяване на правомощията си държавните органи и органите на местното самоуправление са длъжни да предприемат всички възможни и необходими мерки за постигане целите на ЗЗДискр.“

Така установените безспорно обстоятелства налагат извода, че в съответствие с изискванията на чл. 9 от ЗЗДискр. жалбоподателката Б. е доказала факти, от които може да се направи извод, че спрямо нея е осъществено неравно третиране по признак „образование“. Доколкото С. Т.,

представляваща работодателя ДГ „Р.“, с. Ц. не доказва обективни причини, които да я мотивират да назначи В. Ц. на вакантната длъжност, още повече, че последната не отговаря на първоначално заложеното изискване „Образование по специалността“, както и „Документ за правоспособност за длъжността“ (неоспорени от ответника), се е наложил изводът, че жалбоподателката е по-неблагоприятно третирана по признак „образование“ съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., с което е извършено нарушение на Закона за защита от дискриминация.

Четвърти специализиран постоянен заседателен състав, след като се запозна с всички представени от ответната страна доказателства, прие за установено, че същите не само, че не доказват, че правото на равно третиране на жалбоподателката, но и на другите лица, участвали в процедурата по подбор, намиращи се в сходно положение, не е нарушено, а напротив. Следва да се обърне сериозно внимание и на факта, че всеки директор на детска градина носи пълната отговорност за отглеждането и осъществяването на учебно-възпитателния процес на децата в нея. Същият следва да бъде извършен от специалисти, притежаващи нужните знания, умения и компетентности, а такива се придобиват след обучение и придобиване на съответна степен на образование. Настоящият състав е убеден, че в детската градина децата придобиват определени знания и навици, които в бъдеще са полезни не само за тях, но и за обществото, затова и там следва да работят специалисти, които имат нужната квалификация. А отговорността дали ще бъдат назначени такива е изцяло и само на ръководството на детското заведение.

Предвид гореизложеното ЧетвъртиСПЗС прие за установено, че ответната страна С. Т., директор на Детска градина „Р.“, е третирила по по-неблагоприятен начин жалбоподателката М. Т. Б. с назначаването на работа на лице, което не притежава необходимото за длъжността образование, нямащо педагогически стаж и опит, отлична препоръка от предишен работодател, каквито е представила Б. при кандидатстването си. Съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. това по-неблагоприятно третиране представлява пряка дискриминация по признак „образование“.

Ето защо и на основание чл. 65, чл. 80, ал. 2 на ЗЗДискр. и съобразявайки предоставените правомощия съгласно чл. 47, т. 6 и т. , във връзка с чл. 40, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация и на основание чл. 38, ал. 1, б. „а“ от Правилата за производство пред Комисията, Четвърти специализиран заседателен състав установил, че С. А. Т., директор на ДГ „Р.“ - с. Ц., община С., област В. Т. е извършила пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признак „образование“ спрямо М. Т. Б. с неназначаването ѝ на длъжност „учител в детска градина“ в ДГ „Р.“, с което е нарушила забраната по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. На основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на С. А. Т. наложил наказание глоба в размер на 500 лева за извършването на установената пряка дискриминация. Предписал е също, на основание чл. 47, т. 1, във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр., на С. А. Т. да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място от страна на педагогическия или непедагогическия персонал - да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация в ДГ „Р.“, с. Ц., както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл. 30 от ЗЗДискр.).

РЕШЕНИЯ НА ПЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

По смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахвърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда. Съгласно чл.5 от ЗЗДискр., 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.

Решение №189/2018 г.

по пр. № 215/2015 г. е пример за случаите, в които изграждането и поддържането на недостъпна архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, може да представлява „тормоз“ по признак „увреждане“. Жалбоподателят И.Д.Я. заявява, че е незрящ човек, който всеки ден използва услугите на метрото в София, за да се придвижва до работното си място. Споделя, че се счита дискриминиран, ползвайки тази услуга, тъй като на първо място от спирките на градския транспорт до входовете на метрото липсват тактилни водещи линии, които в Наредба №4/01.07.2009 г. на Министерството на регионалното развитие и благоустройство за поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания, са определени като „тактилни ивици за информация“, които се изпълняват „от тактилни плочи с три релефни ивици, ориентирани по посока на придвижване“; на

второ място твърди, че в самото метро липсват водещи линии, както до вътрешните входи, така и до самите пропускателни устройства; на трето място отбелязва, че пропускателните устройства са няколко вида и на всеки вид мястото за маркиране е различно. Твърди още, че нито един вид от тези устройства няма тактилно обозначение къде точно да се постави картата, за да може незрящият пътник да я маркира и съответно да получи достъп; на следващо място пропускателните устройства, които са с отварящи се две половини са крайно неудобни за незрящи хора, тъй като те не знаят кога точно са се отворили тези две половини, защото, ако стоят твърде близо до тях, то устройството блокира и поради това пътникът трябва да стои на разстояние от него, да чака неговото отваряне след маркирането на картата, тъй като няма гласова информация при отварянето, което би следвало да е задължителен реквизит, а звуковите сигнали от устройството са по-скоро объркващи, но не и улесняващи хората. Жалбоподателят посочва също, че след пропускателните устройства липсват водещи тактилни линии, които незрящите хора да следват до стълбите и пероните. На пероните на метростанциите липсват водещи тактилни линии, а има само линии за внимание, които са в самия край на пероните и които се използват от незрящите по настоящем, но това е много опасно за тях, тъй като при евентуално объркване на незрящия човек, при което той, ако изпусне водещата линия, която би трябвало да е успоредна с линията за внимание, но е разположена на определено разстояние от нея, ще се насочи директно към коловоза, с което рискува здравето и живота си. Жалбоподателят твърди, че линиите за внимание са именно за внимание, а не за водене, защото те се намират твърде близо до края на перона, което означава, че използвайки линията за внимание като водеща, незрящият човек върви почти по ръба и движещите се влакове представляват опасност за него. Твърди, че Наредбата има решение за това – поставянето на предпазни бариери, които да указват на незрящите хора, че следва опасност за тях, т.е. в случая е необходимо да се приложи Наредбата, за да се избегнат неприятни инциденти. Поради тези причини жалбоподателят счита, че хората с увреждания и персонално в случая лично той е дискриминиран, защото е поставен в по-неблагоприятно положение спрямо останалите членове на обществото, които са без увреждания по отношение на достъпността, която е частична и това обстоятелство му пречи да се придвижва самостоятелно и безопасно.

Постановявайки своето решение, Пети специализиран заседателен състав е взел предвид няколко групи от обстоятелства:

На първо място, изпълняването на критериите за достъпност, залегнали в Наредба №4 към ЗУТ не гарантират винаги и на сто процента, че достъпността е налице. Изискванията на Наредбата покриват минималните критерии за осигуряване на достъпност, а не всички критерии за такава. Отделно от това е важно да се отбележи, че разпоредбите на Наредбата имат технически характер и те служат на съответните длъжностни лица по въпросите, свързани с регионалното развитие. В производството по защита от дискриминация съгласно трайната практика на Комисията за защита от дискриминация се търси дали лицето с увреждане може самостоятелно и без съществени пречки да използва един обект. Техническите критерии и задания са важен фрагмент от разбирането за достъпност, но когато става въпрос за достъпна среда през призмата на антидискриминационното законодателство, недопустимо е решаващият състав да подхожда формално и с прекомерен правен позитивизъм. Напротив – задължение на състава е да прецени съгласно събраните доказателства дали има допуснато нарушение на равното третиране спрямо други лица в сравнимо сходно положение;

На второ място, воден от изложеното по-горе, съставът намерил, че гражданите без увреждания се намират в сравнимо сходно положение на гражданите с увреждания, когато става въпрос за достъпна среда в обществени обекти. В този смисъл, за да се изяснят обстоятелствата около настоящия спор, съставът следва да си отговори на въпроса дали лицата с увреждания, и по-специално незрящите лица, имат същата възможност и достъп до обектите на „М.“ ЕАД. От анализа на фактите и обстоятелствата по преписката, съставът намира, че това не е така. Неимоверно трудно би било на едно незрящо лице да стигне първо до метрото, второ да го използва и трето да излезе от него и да отиде на желаното от него място. Именно и поради това съставът намира, че правилно са конституирани страните по преписката, тъй като отново следва да се отбележи, че достъпността е комплексен въпрос, който не е по силите нито самостоятелно на С.О., нито самостоятелно на „М.“ ЕАД, нито самостоятелно на МРРБ. Напротив, валидно е точно обратното – за да се реализират подходящи и устойчиви мерки по изграждане на достъпна среда се изисква фина настройка на комуникацията между разнородни „овластени актьори“, които имат отношение по темата.

На трето място, съставът подчертава, че в последните години (включително и по отношение на процесния период) и трите ответни страни в производството са положили и продължават да полагат сериозни усилия за подобряване на достъпа за хора с увреждания. Да се твърди обратното би било просто невярно и следователно това обстоятелство следва да се има предвид при постановяване на крайния акт на Комисията. Обективните обстоятелства, свързани с ограничените ресурси, липсата

на възможност за комплексно решаване на тези въпроси и множеството практически проблеми пред пълноценното реализиране на адекватна достъпна среда са неоспорими. И въпреки това, съставът ясно е констатирал, че е очевидна реалност липсата на адекватна и пълноценна достъпна среда за хората с увреждания, което е нарушение на нормите на Закона за защита от дискриминация. Обстоятелствата, които служат за обяснение и редуциране на ефекта на нарушението на ЗЗДискр., се отчитат надлежно от решаващия състав, но това не отменя общата констатация, че нарушение на нормите на антидискриминационното законодателство е обективно налице.

Антидискриминационното законодателство въвежда в чл. 5 и тормоза като вид нарушение на закона, и от друга страна въвежда недостъпната архитектурна среда като допълнителен вид нарушение. Дълготрайна е практиката на КЗД да се произнася не просто по неравно третиране съгласно признаците в чл. 4, ал. 1, но и по отношение на реализирането на действие на тормоз. Тормозът, както е дефиниран в §1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация 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.“ В конкретния случай съставът намира, че с неосигуряването на адекватна достъпна среда от страна на ответниците в производството, е реализирано създаването на принизяваща и унижителна среда за хората с увреждания, какъвто е и жалбоподателят, което се реализира на основата на признака „увреждане“. В този смисъл лицата с увреждания са поставени в по-неблагоприятно положение спрямо лицата без увреждания. Необходимо е обаче да се направи следното пояснение – по принцип, изхождайки от езиковото тълкуване на изведената дефиниция за тормоз, това неправомерно действие се извършва по дефиниция лично към конкретно лице. В случая обаче, след като говорим за неосигурена достъпна среда, съставът подчертава, че тази среда към процесния период е отсъствала за всички граждани с увреждания, т.е. ответниците не са реализирали необходимата достъпна среда не лично заради конкретния жалбоподател, което би било абсурдно като твърдение. Вярно е обратното – недостъпната среда влияе на всички хора с увреждания и тя не е и не може да бъде насочена „лично“ към някого. Въпреки това, при тълкуване на нормата става ясно, че изграждането на недостъпна среда може да бъде разглеждано като „тормоз“, тъй като отговоря на реквизити на легалната дефиниция на термина – има поведение на основата на признак по чл. 4, ал. 1 (признакът „увреждане“), изразено е „по друг начин“ (т.е. не писмено или словесно, а чрез действие и бездействие), има за резултат (макар и не за цел, но нормата се прилага в условията на алтернативност – „цел или резултат“) накърняване на достойнството на лицето (невъзможността да използваш пълноценно обект на обществена инфраструктура, който е достъпен за всички останали граждани е класическа форма на ерозиране на достойнството на жалбоподателя) и отговаря на част от условията (дори и едно е достатъчно), които се прилагат кумулативно към гореизброеното, за да се реализира фактическият състав на „тормоз“ – създадена е „принизяваща“ (хората с увреждания, какъвто е жалбоподателят, се принизяват „под“ хората без увреждания, тъй като едните имат достъп до услугата, а другите – не) и „унижителна“ (по аналогичен аргумент) среда. В този смисъл съставът е намерил, че макар и да не е лично насочен, актът на „тормоз“ се е реализирал фактически за жалбоподателя и следователно Комисията е длъжна да се произнесе и по този фрагмент от оплакванията, ситуирани в инициативния документ по настоящата преписка.

Воден от гореизложеното, Пети СПЗС е установил, че ответните страни „М.“ ЕАД, МРРБ и С.О. са допуснали по-неблагоприятно третиране по отношение на жалбоподателя И. Д. Я., осъществено чрез тормоз по смисъла на чл. 4, ал. 1, във връзка с чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“, а именно чрез изграждане и поддържане на недостъпна архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места. Препоръчва на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., с оглед спазването на изискванията за недопускане на дискриминация, ответните страни в производството: С.О., „М.“ ЕАД и МРРБ да предприемат съответните мерки и действия, (всяка в кръга на своята компетентност) относно установения затруднен достъп за лицата с увреждания до публични места – конкретно в случая от спирките на градския транспорт до входовете на метрото.

Решение №250/2018 г.

по преписка №179/2017 г., образувана по жалба от Р.А.П. с изложени оплаквания за по-неблагоприятно третиране чрез осъществен „тормоз“ и „преследване“ по смисъла на §1, т. 1, т. 3, а) и б), т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“.

Жалбоподателката Р.А.П. е лице с увреждане, с 100% т.н.р. с чужда помощ. Посочва, че почти 30 г. живее в бл. 9, ж.к. С. в гр. С. През годините била негов касиер, а по-късно председател на УС на сдружението на собствениците.

Около 1 март 2017 г. на вратата на жалбоподателката позвъnila П. П., придружена от съсед, с молба да подпише протоколи от общите им събрания, на които не е присъствала. Жалбоподателката отказала да подпише. Твърди, че фирмата на П. П. - „И. Д“ ЕООД устно пропагандирала преимущества

за опит във воденето на дела по осъждане на некоректни платци, нежелаещи да плащат входни такси и други фондове по поддръжката. Твърди, че чрез недопустими практики и привидни разпоредби, както и чрез доскорошни свързани лица поставени на входа и на изхода на етажната собственост, „И. Д“ ЕООД е започнало да инкасира суми, вкл. и „стари задължения“. Твърди още, че основно средство в прилагането на тези практики били двата асансьора. Половин година след идването на „Х. БГ“ – професионален домоуправител („И. Д“ ЕООД) профилактиката на асансьорите била в окаяно състояние, като всички лица, предоставящи тези и други услуги, били сменени по инициатива на Дружеството.

Жалбоподателката счита, че *„целта е да се действа като юмрук срещу членовете на етажната собственост (който не плаща, няма да стигне до дома си), а – не реновирането и качеството“*. Предполага, че тези практики са частично подпомагани и от членовете на Контролния им съвет. Счита, че общността на живеещите в бл. 9 била разединена на „богаташи“ и „бедни“, на „болни“ и „здрави“. Сочи, че по този начин някогашната хуманна формула – на нуждаещите се да бъдат намалени входните такси или да се опрощават, била изоставена.

В средата на м. юни 2017 г. П. П. безапелационно отказала на жалбоподателката да получи чипове за монтиращите се устройства в асансьорите, защото имала да плаща. Жалбоподателката обяснила за здравословното си състояние, както и че майка ѝ е инвалид и качването до 16-ти етаж пеша допълнително ще я изтощи. Отговорът на П. П. бил, че такова е нареждането на Контролния съвет на блока. На 16.06.2017 г. на входната врата на блока К. А. закачила „весело“ плакатче с дата 15.06.2017 г. с нейно съобщение – разпореждане за отнемане на свободния достъп до асансьорите чрез поставянето на устройства с персонални чипове. Последвало залепяне на вратата на дома на жалбоподателката. Покана за доброволно изпълнение (до 25.07.2017 г.), която била с неясна идентификация – само с подписи и печат, без дата на връчване. Поканата била за погасяване на задължения по давност, тъй като цитираните са за период 2012-2016 г., със следното изречение: „На „И. Д“ ЕООД (Х. БГ – професионален домоуправител) е възложено събирането на просрочени и изискуеми вземания от клиенти в последна предсъдебна фаза...“. На таблото за съобщения на блока се появило ново разпореждане от К. А. с дата 06.07.2017 г.: *„...устройствата на асансьорите бяха поставени, за да причинят дискомфорт на некоректните платци“*, като били цитирани само имената на жалбоподателката и на лице от 13-ти етаж. Жалбоподателката посочва, че живее с 219.00лв. месечно и е платила всичко поискано от „И. Д“ ЕООД, въпреки скъпата им услуга.

Съставът установил, че действително на жалбоподателката е направен отказ да получи чиповете си от асансьора на блока, в който живее. Въз основа на събраните по преписката писмени и гласни доказателства, съставът установил, че жалбоподателката от началото на 2017 г. до момента на подаване на жалбата си в КЗД, е превеждала задълженията си към „Х. БГ“/„И. Д“ ЕООД/ чрез плащане на каса на „Изи пей“. Към м. август 2017 г. жалбоподателката има стари задължения за годините 2012, 2013, 2014, 2015 и 2016 (преди идването на „И. Д“ ЕООД като професионален домоуправител; дружеството сключва договор с жилищната сграда в гр. С., ж.к. „С.“ бл. 9 на 01.01.2017 г.) Установи се също, че към м. август 2017 г. от общо 61 апартамента, 49 имат стари задължения (от които 6 апартамента имат по-големи задължения от тези на жалбоподателката – 195 лв.), но само имената на жалбоподателката и на неин съсед фигурират в съобщение от 06.07.2017 г. В предходно Уведомление от дата 15.06.2017 г. отново е посочено, че апартаментите с дължими такси към етажната собственост няма да получат чипове. Към уведомлението е приложена Покана за доброволно изпълнение на изискуемото задължение на жалбоподателката, на която обаче няма дата. Установи се, че и в двете уведомления е посочено лице за контакт К. А. и даден телефонен номер за контакти. От К. А. са изпратени и два имейла до живущите в блока от дати 07.09.2017 г. и 02.10.2017 г.

Съставът отбелязал, че дори жалбоподателката да е имала стари задължения, това не е мотив за отказа на Дружеството да ѝ предостави чип за асансьора. При подобен отказ се навлиза в хипотезата на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., съгласно който не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, което е нарушение на Закона за защита от дискриминация. Съставът не приема за доказано, че жалбоподателката е отказала да получи чиповете си, тъй като видно от приемо-предавателен протокол от дата 16.10.2017 г. между „Х. БГ“ и Р.А.П., същият е подписан само от служител на фирмата, но не и от жалбоподателката. Поради тази причина, съставът счел, че не може да се установи достоверността на приемо-предавателния протокол. Това, че протоколът не е подписан от жалбоподателката, се доказва и от показанията на ответната страна в първото открито заседание. От събраните по преписката доказателства безспорно се установява, че чип за достъп до асансьора е бил даден на жалбоподателката от нейна съседка. Този факт е удостоверен с Приемо-предавателен протокол от 19.06.2017 г., подписан от двете страни – Н. С. – предал чипа и Р. А. П. – приел чипа. Страните не са спорили, че жалбоподателката има 4 броя чипове от входната врата.

С оглед изложеното дотук, решаващият състав установил, че с действията си (по непредоставяне на чипове за асансьора на жалбоподателката), ответната страна – П. П., в качеството ѝ на управител на „И. Д“ ЕООД е извършила дискриминация под формата на „тормоз“ по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ по отношение на жалбоподателката Р. А. П. За установеното нарушение на ЗЗДискр. съставът наложил на основание чл. 80, ал. 3 от ЗЗДискр. на П. П., в качеството ѝ на управител на „И. Д“ ЕООД, административно наказание глоба в размер на 250 лева.

Относно оплакванията на жалбоподателката за дискриминация под формата на „преследване“ по признак „увреждане“, съставът установил, че в жалбата си Р. А. П. сочи: *„Предупредих Х.БГ – Професионален домоуправител, че ще предприема мерки за защита от дискриминация.“* Сред предоставените допълнителни доказателства от жалбоподателката е и разпечатка на официален имейл с подател „Х.БГ“ и получатели – собствениците/ползвателите на етажна собственост на адрес: гр. С., ж.к. „С.“ бл. 9. В този имейл собствениците/ползвателите на етажната собственост биват информирани за съдържанието на жалбата, подадена от Р. А. П. до Комисията за защита от дискриминация срещу Х. Бг, в качеството му на домоуправител. Х. Бг информира, че отговарянето на подобни жалби изисква допълнително време и средства, което от своя страна води до необходимост от увеличение на таксата за извършваната дейност като професионален домоуправител. Уведомява собствениците/ползвателите на етажната собственост, че може да се наложи консултация с адвокат, която изисква допълнително заплащане и средствата, които ще бъдат заплатени от общата каса.“

Съставът счел, че подобни искания представляват „преследване“ по смисъла на ЗЗДискр., тъй като съгласно чл. 53, ал. 1 от ЗЗДискр. за производството пред комисията не се събират държавни такси. Предвид че производството пред Комисията за защита от дискриминация е административно производство, защитата от адвокат не е задължителна. От това следва, че с горепосоченото ответната страна е търсила постигането на негативен ефект спрямо жалбоподателката, което изпълнява фактическия състав на „преследване“ по смисъла на ЗЗДискр.

С постановеното решение Пети СПЗС е установил също, че с действията си (изпратен официален имейл с подател „Х.БГ“ и получатели – собствениците/ползвателите на етажна собственост), ответната страна – П. П., в качеството ѝ на управител на „И. Д“ ЕООД, е осъществила дискриминация под формата на „преследване“ по смисъла на §1, т. 3, а) от ДР на ЗЗДискр. по защитения съгласно чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ по отношение на жалбоподателката Р. А. П. За установеното нарушение на ЗЗДискр. на основание чл. 80, ал. 3 от ЗЗДискр. на ответната страна П. П., в качеството ѝ на управител на „И. Д“ ЕООД, е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева.

С оплаквания, свързани с етажната собственост е образувана и преписка №146/2017 г., по която е постановено

Решение №290/2018 г.

В жалбата са изложени оплаквания срещу председателя на етажната собственост на бл. 93, вх .Е в ж. к. „С. р.“ в гр. С., А. Ц. А. и членовете на етажната собственост Р. И. Г., М. Ц. Г. и П. Х. К. Жалбоподателят С. И. М. съобщава, че на 25.11.2015 г. на общо събрание „по негово желание“ бил избран за домоуправител А. Ц. А. На същото събрание по предложение на М. Ц. Г. му било отнето правото да ползва общото помещение в приземния етаж, където държал велосипедите на децата си. В същата част на входа се намирали и общите щрангове, които захранвали неговия апартамент и крановете за вода. Така при евентуална авария не би могъл да спре водата и да предотврати наводнение. Потърсил съдействие на полицията, но му било казано да заведе дело. В същото време общото помещение се използвало без договор от семейството на М. Ц. Г. и от лице от ап.1 1, който също нямал договор с етажната собственост. Уточнява, че М. Ц. Г. не била собственик на апартамент във входа и е снаха, а домоуправителят я подкрепял във всяко нейно начинание против него и семейството му.

Сочи, че П. К., която е касиер на входа и получавала заплата за това, отказвала да събира такса „вход“ от него, а в същото време се лепели бележки, че е длъжник на етажната собственост. След отказа ѝ да му взима сумите и поради това, че няма банкова сметка, започнал да превежда парите с пощенски записи, за което е уведомен и домоуправителят. Въпреки това, когато се събирали таксите, подминавали апартамента му.

За Р. И. Г. съобщава, че никой не я е избирал за счетоводител на входа, но именно тя съхранявала цялата информация за финансовото състояние на етажната собственост. При поискване на такава информация от него, категорично отказвала да му предоставя такава.

От 18.10.2016 г. асансьорът във входа им бил спрял за ремонт, но през последните месеци се появил техник, който при поискана от него информация какво ще се ремонтира, категорично заявил, че домоуправителят бил забранил на него да му се дава каквато и да било информация, въпреки че за този ремонт бил превел сумата от 170 лева, гласувани на ОС на ЕС и поискани от него.

Съобщава още, че в последно време срещу него и семейството му се извършвали хулигански прояви и се пишели обидни надписи по стените, които децата му четяли, а на 26.05.2017 г., когато бил в болница, предното стъкло на колата му било счупено. От всички тези действия се чувствал дискриминиран, потиснат и унижен. Предвид гореизложеното моли Комисията за защита от дискриминация да се произнесе съгласно правомощията си.

След съвкупната преценка на събраните по преписката писмени и гласни доказателства Пети СПЗС приел за установено, че жалбоподателят С. И. М. е собственик на имот в етажната собственост на блок 93, вх. Е в ж. к. „С. р.“, гр. С., като същият бил управител на етажната собственост до 25.11.2015 г., когато Общото събрание е прекратило тези му правомощия. Конфликтът между жалбоподателя и ответните страни е започнал още по времето, когато С. И. М. е бил управител на етажната собственост. Напрежението ескалирало след избирането на нов управител на етажната собственост. Съставът преценил, че обстоятелството дали новият управител е избран легитимно или не е ирелевантно, тъй като по преписката е приложен протокол от Общо събрание, от който е видно, че на събранието е имало кворум.

Твърдението на ответницата Р. И. Г., че жалбоподателят „неспирно“ пишел жалби и сигнали до различни институции както срещу етажната собственост, така и спрямо различни нейни членове, не било подкрепено с доказателства в хода на производството, а напротив – от всички събрани и приети по преписката доказателства се установи, че именно тя и другите ответници непрестанно пишат и сигнализират институциите срещу жалбоподателя и дори стигат до там да отправят искания за експертна оценка на неговото психично здраве, правят опити да лишат човек със 100% трайно намалена работоспособност от неговите социални придобивки, опитват се да отнемат възможността да охранява собствения си имот, а освен всичко и отказват да събират таксите за ЕС единствено от него и използват същото като „мотив“ за лепене на съобщения и писане на обиди срещу него.

В депозираното обяснение от страна на ответниците П. Х. К. и А. Ц. А. също се сочат множество твърдения, които в хода на производството останали неподкрепени с годни и допустими доказателства.

Разглеждащият състав счел за безспорно установено от приложените и приети по преписката доказателства, че ответниците системно осъществяват над жалбоподателя тормоз по признак „увреждане“ във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. В потвърждение на този извод са описани фактите, които доказват това.

Твърдението на жалбоподателя, че ответницата П. Х. К. отказва да събира от него такса „вход“ и той е принуден да извършва плащанията си с пощенски записи, се подкрепи от приложените документи за платени такси. Доказано е също, че ответниците са депозирали множество жалби срещу жалбоподателя. Такава е жалбата до СО, че паркомиястото за хора с увреждания, което жалбоподателят ползва е неправомерно. В резултат на това на С. И. М. неправомерно е отказано правото на безплатно и денонощно паркиране върху специално определено и сигнализирано за тази цел място, което той дълго време преди това е използвал. Няколко месеца той е лишен от това си законно право, но след като подава жалба, ново заявление до СО и безспорно се установява, че жалбоподателят е лице със 100% трайно намалена работоспособност, паркомиястото му отново е възстановено. Съставът категорично приел, че вследствие на горното, С. И. М. се е чувствал унижен и дискриминиран.

По преписката е приложена жалба, подадена от 10 лица, членове на етажната собственост, включително и ответните страни в производството от 15.12.2016г., входяща в СРП, по която е образувана прокурорска преписка. Видно от нея е, че ответните страни поставят категорична диагноза на жалбоподателя и навеждат твърдения, че С.И.М. страда от психично заболяване - кверулантна параноя-персистиращо налудно разстройство и отправят искане на същия да бъде назначена комплексна психиатрично-психологическа експертиза, която да отговори дали страда от цитираното заболяване и може ли да ръководи постъпките си, свързани с писането на жалби, сигнали, молби и искания до органите на властта. От приложеното към преписката решение на ТЕЛК от 14.04.2016г. се установи, че жалбоподателят страда от множество различни заболявания, но никъде не е отбелязано това, което ответниците твърдят, че притежава. Съставът категорично е счел за недопустимо лица, без да е доказано притежаването на медицинско образование, да приписват на някого точно определени психични заболявания. Обстоятелството, че С.И.М. е лице със 100% трайно намалена работоспособност не обосновава извод, че страда и от психическо разстройство на личността.

Всички тези доказателства не оставиха съмнения в разглеждащия състав, че ответниците са осъществили тенденциозен и целенасочен тормоз спрямо С.И.М. В същото време ответните страни не представиха такива, които да обосноват извод, че по същия начин е процедирано спрямо други членове на етажната собственост.

Съставът обърна внимание и на депозирана от ответниците жалба до Комисията за защита на личните данни срещу поставените от жалбоподателя камери за видеонаблюдение пред жилището

му. От приложеното по преписката Решение на КЗЛД става ясно, че от 29.06.2015 г., на общо събрание на етажната собственост с адрес: гр. С., ж. к. „С. р.“, бл. 93, вх. Е, е взето решение за поставяне на видеокамери „поради зачестили почуквания по вратите и набези във входа“. Предложението е било гласувано с 8 гласа „за“, 3 „против“ и 0 „въздържали се“. КЗЛД се произнесла, че поради липса на оспорване на Протокол на ОС на ЕТ от 29.06.2015 г. счела, че е налице законосъобразност на видеонаблюдението, предвид редовно проведеното общо събрание при необходими кворум и мнозинство. Отделно от това, КЗЛД констатирала основание за допустимост на обработването на личните данни на ответните страни в производството пред КЗД и във връзка с изяснената фактическа обстановка, касаеща отношенията между страните, се приема относимостта на разпоредбата на чл. 4, ал. 1, т. 7 от ЗЗЛД като основание за допустимост на обработването на личните данни на ответните страни. В тази връзка разглеждащият състав е приел, че действително причината за поставянето на видеокамерите е свързана със сериозни проблеми в отношенията между жалбоподателя и ответните страни, водещи до основателни опасения от страна на С. И. М. за посегателства над него, семейството му, както и върху собствеността му и са довели до разглеждане на допустимостта на извършеното видеонаблюдение през призмата на разпоредбата на чл. 4, ал., т. 7 от ЗЗДЛ - извод, който е обективизиран в Решение на КЗЛД от 22.03.2017 г., подкрепен и от КЗД.

Предвид гореустановените факти, у състава се формирало мнение, че действията на ответните страни спрямо жалбоподателя са умишлени и целят поставянето му в неудобни ситуации. Цялата поредица от тези действия неминуемо създава стрес и би притеснила който и да било член на етажната собственост. Не са установени данни, че по същия начин са били третирани другите членове на етажната собственост. Действията и поведението на ответниците спрямо жалбоподателя, включително и подаваните жалби до С.О. и СРП, съставят приел като целенасочено тенденциозно и осъществено действие спрямо жалбоподателя, изразяващо се в тормоз по защитения признак „увреждане“.

С оглед разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. съставът счел, че по преписката са налице достатъчно данни за осъществено противоправно поведение от страна на ответниците по отношение на жалбоподателя. В случая нежеланото поведение на ответниците е изразено формално (в документи, приложени по преписката), чрез предприемането на поредица от действия срещу С. И. М., имащи за цел да го представят сред етажната собственост като лице, на когото липсват умения да се справя със задълженията си като член на етажната собственост и като конфликтна личност, генерираща напрежение с поведението си.

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, намери, че предприетите действия от страна на ответниците А. Ц. А., Р. И. Г., М. Ц. Г. и П. Х. К. съставляват тормоз на основата на признак «увреждане» по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. Подаване на жалби и сигнали до различни органи на държавната власт, отказът да се събират такси за етажната собственост, довели до принуда жалбоподателят сам да извършва плащанията чрез пощенски записи, както и неправомерното лишаване на С. И. М. да използва законно регламентираното му право на паркомясто пред жилищната сграда, са нежелано поведение, имат за резултат накърняване достойнството на жалбоподателя и създаването на унижителна среда за него. Равенството на достойнството е основополагащ принцип на демократичните общества и гаранция за толерантността и търпимостта в тях, затова равенството на достойнството е залегнало като фундаментален принцип в Преамбюла и в разпоредбата на чл. 6, ал. 1 от Конституцията на Р България. Достойнството като присъщо на човешката личност, от което произтичат равните и неотменими права на всички членове на човешкото общество, е признато и в Преамбюла на Всеобщата декларация за правата на човека и на международни договори, по които България е страна - Международния пакт за икономическите, социалните и културните права и Международния пакт за гражданските и политическите права. Тези международни договори задължават държавите - страни по пакта (чл. 2), да гарантират и да осигуряват упражняването на съответно признатите права.

Воден от горното Пети специализиран постоянен заседателен състав установил, че ответните страни А. Ц. А., Р. И. Г., М. Ц. Г. и П. Х. К. в качеството им на членове на етажната собственост на бл. 93, вх. Е в ж.к. „С. р.“, гр. С., чрез осъществено нежелано поведение по отношение на жалбоподателя С. И. М., са извършили акт на дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“, под формата на „тормоз“. Налага на ответните страни А. Ц. А., Р. И. Г., М. Ц. Г. и П. Х. К., в качеството им на членове на етажната собственост на бл. 93, вх. Е в ж.к. „С. р.“, гр. С., на основание чл. 76, ал. 1, т. 1, във връзка с чл. 47, т. 2 и т. 4 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки, като е предписал на горепосочените лица занапред да се въздържат от допускане на нарушения на действащото антидискриминационно законодателство в Република България.

Решение №185/2018 г.

е във връзка с образувано производство по преписка № 25/2018 г., въз основа за доклад за самосезиране от зам.-председателя на КЗД.

Повод за доклада са излъчените на 22.01.2018 г. в информационната емисия на телевизия БТВ и на 23.01.2018 г. в предаването „Тази сутрин“ на същата телевизия видеоматериали, които засягат дейността на Центъра за настаняване от семеен тип за деца и младежи с увреждания „Х.“ в Община Г. На клиповете, заснети в сградата на Центъра, се вижда как учителки удрят деца с увреждания и изричат следните реплики: *„Тия ръце ще ги счупя! Маймуна гадна! Засрами се най-после, бе, ако имаш нещо в главата! [не се разбира] проклета, ще те смажа!“* и *„Недей ме пипа! Не ща да ме пипаш, че ме е гнус от тебе! Направо ме е гнус от тебе! Егати гнусотията!“*. Някои от интервюираните лица посочили, че това не били единствените случаи, в които настанените в Центъра деца и младежи били обект на подобно отношение.

В хода на производството съставът установил, че ЦНСТДМУ „Х.“ съществува от 2014 г. като проект, но от април 2015 г. е държавно делегирана дейност с доставчик община Г. До март 2017 г. работодател на ръководителя на Центъра е кметът на община Г., а от април 2017 г. работодател на персонала на Центъра е ръководителят му.

Въз основа на събраните писмени и гласни доказателства, съставът установил, че ответните страни Д. А. К.-Д. - медицинска сестра в ЦНСТДМУ „Х.“ в процесния период и Т. Г. Д. - детегледачка в ЦНСТДМУ „Х.“ в процесния период, не отричат заснетото от Й. М. - социален работник в същия Център до ноември 2017 г. Установи се, че действително в ЦНСТДМУ „Х.“ е имало проблемни ситуации с момичето от клипа В., но съставът отхвърлил вербалното и физическото насилие оказано върху нея като метод на възпитание. В хода на производството не са наведени факти, от които съставът да установи, че други служители умишлено са създавали определени ситуации, за да предизвикат подобни действия от ответниците. Дори да бъде направено предположението, че действията на Д. А. К.-Д. и Т. Г. Д. са предизвикани от трети лица, видно от видеоматериалите е налице упражнено насилие именно от тях върху някои от потребителите на социалната услуга.

Съгласно §1, т. 1 от ДР на Закона за закрила на детето „насилие“ над дете е всеки акт на физическо, психическо или сексуално насилие, пренебрегване, търговска или друга експлоатация, водеща до действителна или вероятна вреда върху здравето, живота, развитието или достойнството на детето, което може да се осъществява в семейна, училищна и социална среда. Съгласно §1, т. 2 и т. 3 от ДР на ЗЗДет. „физическо насилие“ е причиняване на телесна повреда, включително причиняване на болка или страдание без разстройство на здравето. „Психическо насилие“ са всички действия, които могат да имат вредно въздействие върху психичното здраве и развитие на детето, като подценяване, подигравателно отношение, заплахата, дискриминация, отхвърляне или други форми на отрицателно отношение, както и неспособността на родителя, настойника и попечителя или на лицето, което полага грижи за детето, да осигури подходяща подкрепяща среда. Въз основа на събраните писмени и гласни доказателства в хода на проучването, решаващият състав установил, че е нарушена разпоредбата на чл. 11, ал. 2 от ЗЗДет., която гласи, че всяко дете има право на закрила срещу нарушаващите неговото достойнство методи на възпитание, физическо, психическо или друго насилие и форми на въздействие, противоречащи на неговите интереси.

Съставът е установил нарушение на забраната за дискриминация, визирана в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, в която е забранена всяка пряка или непряка дискриминация основана на някой от защитените съгласно ЗЗДискр., сред които е и признак „увреждане“. В случая решаващият състав, от установените безспорни факти, е приел, че ответните страни са извършили дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация по признак „увреждане“ по отношение на потребител, настанен в Центъра.

Закрилата на децата и гарантирането на техните права са заложили не само в националните нормативни актове, но и в Националната програма за превенция на насилието и злоупотребата с деца (2017-2020 г.), разработена в съответствие с Конвенцията на ООН за правата на децата - Общ коментар №13 (2011) Правото на детето на свобода от всички форми на насилие, Общ коментар №8 (2006) Право на детето на закрила от телесно наказание и други жестоки или унижителни форми на наказание (чл. 19; чл. 28, §2 и чл. 37), Общ коментар №14 (2013) Най-добрият интерес на детето - първостепенно съображение, Насоките за алтернативни грижи за деца, Конвенция на Съвета на Европа за закрила на децата срещу сексуална експлоатация и сексуално насилие, Стратегия на Съвета на Европа за правата на детето (2016-2021).

Закрилата на лицата с физически и психически увреждания е заложила и в чл. 51, ал. 3 от Конституцията на Република България. Тези лица се намират под особена закрила както на държавата, така и на обществото. При работата с лица с увреждания и по-специално с деца, от особено значение е лицата, работещи с тях да се съобразяват със специфичната уязвимост на всяко дете. Необходимо е обезпечаването на безопасна и здравословна среда, която да стимулира

социалното, емоционалното и физическото развитие на детето. Право на всяко дете е да бъде защитено от нарушаващите неговото достойнство методи на възпитание, физическо и/или психическо насилие. В хода на проучването ответниците Д. А. К.-Д. - медицинска сестра и Т. Г. Д. - детегледачка в Центъра, не отрекоха действията си във видеоматериалите. Съставът счита, че действията на двете бивши служителки на ЦНСТДМУ „Х.“ са осъществили нарушение и на чл. 19 от Етичния кодекс на работещите с деца, съгласно който служители не трябва да участват в практики, които не зачитат достойнството на детето или са опасни и вредни за физическото и емоционалното му здраве и развитие.

Свидетелят по преписката и автор на видеоматериалите Й. М. – социален работник в ЦНСТДМУ „Х.“ за процесния период като пряко подчинена на ръководителя на Центъра е спазвала законовия ред, като е уведомила М. Г. Л. в качеството ѝ на ръководител на ЦНСТДМУ „Х.“ и неин пряк ръководител за случаите, на които била свидетел. За първия клип не се спорело, че е заснет през декември 2016 г. от Й. М., на който детегледачката Т. Г. Д. се обръща към един от потребителите на услугата с думите: „Недей ме пипа! Не ща да ме пипаш, че ме е гнус от тебе! Направо ме е гнус от тебе! Егати гнусотията!“. Твърденията на ръководителя на Центъра М. Г. Л. и социалния работник Й. М., че със случая устно е запозната Д. В. - директор на Дирекция ОСД при Община Г., не са подкрепени от необходимите доказателства, поради което съставът приел това твърдение за недоказано. Социалният работник Й. М. сочи, че само първият клип е показан на директора на Дирекция ОСД в Община Г., поради което съставът приел като безспорен факт, че ръководителят на Центъра М.Г.Л. е затаила останалите случаи на физическо и вербално насилие по отношение на потребителите и не е информирала прекия си ръководител. По отношение на втория клип, заснет през септември 2017 г., на който ясно се вижда не само вербално, но и физическо насилие от страна на медицинската сестра Д. А. К.-Д. върху друг от потребителите на услугата и за който М. Г. Л. не отрича, че е знаела, същата не е предприела действия по информиране на прекия си ръководител и органите по закрила на детето с цел преустановяване на насилието. С непредприетите мерки от страна на ръководителя на Центъра, е нарушена разпоредбата на чл. 23 от Етичния кодекс на работещите с деца, съгласно който, когато друго лице изкаже подозрения за малтретиране на дете, е необходимо да му се окаже пълно съдействие за предприемане на подходящи действия за закрила на детето. Съставът установил, че е нарушен и чл. 24 от Етичния кодекс на работещите с деца, в който е упоменато, че когато на работещ е деца станат известни действия или ситуации, които заплашват здравето и сигурността на детето, работещите с деца имат моралната и законова отговорност да информират органите по закрила на детето. Съставът установил също, че М. Г. Л. е нарушила и разпоредбите на чл. 7, ал. 1 и ал. 2 от Закона за закрила на детето, съгласно които лице, на което стане известно, че дете се нуждае от закрила, е длъжно незабавно да уведоми Дирекция „Социално подпомагане“, Държавна агенция за закрила на детето или Министерство на вътрешните работи. Същото задължение има и всяко лице, на което това е станало известно във връзка с упражняваната от него професия или дейност, дори и ако то е обвързано с професионална тайна. Познавайки се на чл. 7, ал. 1 от Закона за закрила на детето, съставът отбелязва, че дори М. Г. Л. да е уведомила директора на Дирекция ОСД при Община Г., ответницата в качеството ѝ на ръководител на Центъра в процесния период е трябвало непосредствено след запознаване с видеоматериалите, същата да уведоми и компетентните органи - ДАЗД и МВР. По отношение на ответната страна М. Г. Л., в качеството ѝ на бивш ръководител на ЦНСТДМУ „Х.“ и ръководител на персонала, работещ в Центъра, съставът счита, че с бездействията си същата е осъществила дискриминация.

С оглед гореизложеното, Пети специализиран постоянен заседателен състав с постановеното решение установил, че с действията си, ответните страни Д. А. К.-Д. - медицинска сестра в ЦНСТДМУ „Х.“ в процесния период и Т. Г. Д. - детегледачка в ЦНСТДМУ „Х.“ в процесния период, са осъществили дискриминация чрез „тормоз“ по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ по отношение на потребител, настанен в Центъра. За установеното нарушение на ЗЗДискр. е наложено на основание чл. 0, ал. 3 от ЗЗДискр. административно наказание глоба в размер на 250 лева на всяка от горепосочените страни. Установено е също, че с бездействията си, ответната страна М. Г. Л. - ръководител на ЦНСТДМУ „Х.“ в процесния период, е осъществила дискриминация по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ по отношение на потребители, настанени в Центъра, за което нарушение на ЗЗДискр. съставът ѝ наложил административно наказание глоба в размер на 250 лева.

Нерядко са случаите на установено нарушение по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., което представлява пряка дискриминация, поради неблагоприятно третиране на основата на признак „увреждане“. Такъв пример е

Решение №25/2018 г.

по преписка №88/2009 г. Жалбоподателят Ф. И. Д. се оплаква, че в двете бази (поликлиниките) на дружеството „ДКЦ I - Г.“ ЕООД тоалетните не отговарят на изискванията на Наредба №4/2009 г. за

достъп на хора с увреждания. Не е формиран спор между страните, че в момента на подаване на първоначалната жалба до КЗД на 09.03.2009 г., сградите на „ДКЦ I“ ЕООД-Г. действително са били недостъпни за хора с увреждания. В решение №57/30.01.2014 г. Комисията е приела за безспорно, че от страна на ответника ДКЦ - Г. е отстранено нарушението, изразяващо се в поддържане в периода от 09.03.2009 г. до 13.04.2010 г. на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до „ДКЦ I“ ЕООД гр. Г., което води до предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги за хора с увреждания като жалбоподателя, само въз основа на предоставения снимков материал. По преписката са били събрани доказателства, а именно обяснителна записка и архитектурен проект на извършения ремонт на съществуващите санитарни възли в ДКЦ Г., но нито от представените проекти, нито от другите представени доказателства може да се установи дали на място са изпълнени посочените СРМ и дали последните отговарят на посочените изисквания на наредбата. По преписката не са били събрани доказателства в тази насока, като КЗД е постановила акта си без да установи отговарят ли извършените на място работи на изискванията на наредбата, което следва да се установи от компетентно лице със специални познания в областта. Това е довело до постановяване на решение при неизяснени релевантни обстоятелства, което нарушение е съществено, тъй като ако не е било допуснато би могло да се стигне и до друго решение. Съдът е направил извод, че от събраните доказателства не се установява по категоричен начин, че установеното нарушение от страна на ДКЦ Габрово е отстранено и поради това е върнал делото като преписка №88/2009 г. за произнасяне в тази част.

Не се спори, че представител на КЗД извършил проверка по оплакването и с протокол е установил известни несъответствия, но до първото заседание по преписката тоалетните са били приведени в състояние за ползване, което обстоятелство било подкрепено със снимков материал, схема с обяснителна записка и архитектурен проект на извършения ремонт. Решение №57/30.01.2014 г., с което КЗД приела, че от страна на „ДКЦ I“ ЕООД, гр. Г. е отстранено нарушението и е предоставен достъп до тоалетните на хора с увреждания, е обявено за нищожно от страна на АССГ. Същият е приел, че от представените от „ДКЦ I“ ЕООД, гр. Г. доказателства не можело на място да се установи дали проектираните СРМ са изпълнени и дали отговарят на изискванията на Наредбата. Поради това, с оглед указанията, дадени в мотивите на Решение №4871/14.07.2014 г. на Административния съд София-град, е извършена проверка от компетентно лице проектант-конструктор на тоалетните в двете бази на дружеството. Същото е извършено от инж. Б. Б.- проектант конструктор.

При повторното разглеждане на преписката е приложено констативното становище от инж. Б. Б. - проектант конструктор, ведно с удостоверение за пълна проектантска правоспособност. Съгласно становището на извършилия проверката инж. Б. Б., предвидените преустройства съобразно изготвения проект и изискванията на Наредба №4/2009 г. са изпълнени и е осигурена достъпна архитектурна среда в двете сгради на „ДКЦ I“ ЕООД, гр. Г.

Пети специализиран постоянен заседателен състав, съобразявайки Директива (95/16/ЕС), изискваща предоставяне на достъп на хората с увреждания, както и Директивата за хората с увреждания, с постановеното решение, установил, че поддържането в периода от 09.03.2009 г. до 13.04.2010 г. на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до „Диагностично консултативен център гр.Г.“ ЕООД води до предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги за хора с увреждания като жалбоподателя. Същото представлява нарушение по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. и е пряка дискриминация, поради по-неблагоприятно третиране на основата на признак „увреждане“ на засегнатото лице Ф. И. Д. Съставът препоръчва, на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., на ответната страна „ДКЦ I“ ЕООД, гр. Г. да продължава с усилията си в адаптирането на съществуващата архитектурна среда, за да бъдат създадени условия за достъп на хората с увреждания до сградния фонд на дружеството.

Към настоящия момент констатираното нарушение е отстранено.

Друг пример за допусната дискриминация по отношение на лица с увреждания в нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. е

Решение №43/2018 г.

по преписка №55/2017 г., образувана по жалба, подадена от Й. С. К. от гр. С. С. с оглед направените оплаквания за извършена дискриминация по признак „увреждане“ и за нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. Жалбоподателят Й. К. посочва, че е на 23 години и с диагноза „Синдром на Аспергер“, със завършено средно образование, след което специализирал и в колеж. Работи във фондация „Б. Б.“ и води съвсем обикновен начин на живот - спортува, пътува, вижда се с приятели. Заявява, че на 06.03.2017 г. на Централна автогара - гр. В. е претърпял акт на дискриминация от служители на „Ю. И.“ ООД, като попаднал в следната ситуация: закупил си билет за пътуване от касата на автогарата за нощния автобус на фирмата „Ю. И.“ ООД, който по разписание тръгвал от В. в 00:30 часа. Петнадесет минути преди отпътуване се явил с другите пътници пред автобуса, за да се качи, но при проверката на билетите, когато подал своя, по някаква причина билетът му

се оказал намокрен, в недобър вид и проверяващият му посочил вратата, като му наредил да слезе, без да му обясни защо. Той изпаднал в стрес, защото не го допуснали да се качи в автобуса именно заради вида на билета му, който бил измачкан. Опитал се да обясни, че си е купил билета преди няколко часа и че е редовен, но въпреки обясненията му шофьорите не го допуснали да се качи в автобуса. Нарекли го „дрогиран наркоман“ и му казали да се маха. Поведението им го притеснило и той започнал да говори несвързано. Обадил се по телефона на майка си, като се опитал да осъществи връзка между нея и шофьорите, за да може тя да даде повече обяснения, но те отказали да разговарят с нея. След отказа на шофьорите, майката още веднъж направила опит да осъществи контакт с тях, като го помолила да включи телефона на високоговорител, за да я чуят останалите и най-вече шофьорите. В отговор на молбите ѝ по високоговорителя да му позволят да се качи в автобуса, че има заболяване аутизъм, но не представлява опасност за другите пътници, те започнали да псуват. След като автобусът тръгнал без него, майката провела два телефонни разговори с диспечери на превозвача – „Ю. И.“ ООД с молба да се върне шофьорът и да го вземе, за да не остане сам на гарата. Диспечерите обяснили, че шофьорите са го помислили за наркоман, нямал билет и че следващия автобус, на който може да се качи е чак в 6:30 часа сутринта. При този стрес жалбоподателят се почувствал виновен и отхвърлен. Часове наред се лутал сам из гр. В., дори помислил да се самоубие. Допълнителни притеснения изпитал и от факта, че като пропуснал да пътува с автобуса щял да пропусне записания час за лекар - хирург, който имал. След публикуван в социалните мрежи пост на майка му за помощ една жена го намерила и стояла с него до тръгването на следващия автобус. Придружила го до гишетото на „Ю. И.“ ООД, откъдето му издали нов билет за сметка на този, който имал. Жалбоподателят посочва, че шофьорът на следващия автобус бил добър човек - купил му закуска в почивката във В. Т. и разговарял с него. Й. К. твърди още, че след намесата на медиите и взетото от тях интервю научил неверни неща за себе си - че бил „опиан“ и че е носил вилици и лъжици със себе си. Жалбоподателят подчертава, че бил чист и в приличен вид, което се потвърждава и от свидетеля на ответната страна. Действително носел лъжица със себе си, но обяснява, че винаги носи след преживения грабеж и побой преди няколко години, тъй като лъжицата му е познат предмет и го успокоява. Счита, че с действията си „Ю. И.“ ООД чрез своите служители го е лишило от транспортна услуга, което е нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. Счита за тормоз невярното публично описание на външния му вид от фирмата, предадено по телевизията. Ответните страни – дружеството и двамата шофьори, заявяват, че жалбата е неоснователна, тъй като, за да бъде допуснат един пътник на борда на превозното средство, трябва да предостави на екипажа своя билет, с който да удостовери, че е заплатил превозната цена, както и датата, часа, мястото и автобусната линия, по която ще пътува. Тези правила се отнасят и са в сила за всички пътници независимо от пол, раса, етническа принадлежност, религия, вяра, увреждане и т.н., а в конкретния случай жалбоподателят при явяването си при автобуса на Автогара град В. е представил само част от билет, който е бил почти напълно унищожен – мокър, смачкан и със заличени данни посредством нанесените механични повреди. От така представената част от билета не е могло да бъде установена нито датата, нито часа, нито автобусната линия, за която се отнася, нито мястото на пътника. Посочва се, че при поискване жалбоподателят не е представил служебния бон, с който също може да удостовери посочените данни.

Пети състав на КЗД, след като преценил поотделно и в съвкупност всички събрани в хода на производството доказателства, както и свидетелските показания, установил на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че ответните страни С. А. С., П. М. Т., изпълнявали длъжността „шофьор“ в „Ю. И.“ ООД с недопускането на жалбоподателя Й. С. К. да пътува по автобусния маршрут от гр. В до гр. С. са го поставили в по-неблагоприятно положение спрямо другите пътници, което представлява нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“, като в случая е установено като краен резултат и накърняване на достойнството му и създаване на обидна и унизяваща за него среда по смисъла на чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. Предвид гореизложеното, и на двамата съставът е наложил, на основание чл. 65, т. 3 и чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., наказание глоба в размер на 250 лева за извършването на установената дискриминация. Освен това предписал, на основание чл. 47, т. 1, във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр., на „Ю. И.“ ООД чрез управителя С. Л. и прокуриста Н. П. да предприемат мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация в дружеството от страна на персонала и въздържане в бъдеще от по-нататъшни такива нарушения; да предприемат действия за обучение на персонала с цел недопускане на нарушения на закона при предоставянето на услуги от дружеството; да поставят на достъпно място в дружеството текста на Закона за защита от дискриминация, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл. 30 от ЗЗДискр.), като в едномесечен срок от получаване на решението в изпълнение на чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. „Ю. И.“ ООД, чрез управителя С. Л. и прокуриста Н. П., следва писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите мерки за изпълнение на задължителните предписания.

Пример за установено нарушение по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 37,

ал. 1 от ЗЗДискр., което представлява непряка дискриминация, поради по-неблагоприятно третиране на основата на признак „увреждане“ е

Решение №190/2018 г.

по преписка №236/2017 г. Пети СПЗС постановил извършена непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ от страна на мобилен оператор при предоставянето от същия на стоки и услуги, както и нарушение на чл. 37, ал. 1 от същия закон.

Съгласно чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. 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. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от същия закон.

Жалбоподателят по преписка № 236/2017 г. Д. Д. К. е напълно незрящ по рождение. Декларира, че сключеният между него и мобилния оператор „Т.Б“. ЕАД договор, както и Общите условия не са му били прочетени преди подписването им. Били са му разяснени устно някои от условията на договора и то по преценка на представителя на оператора. Не се споменало да има и Общи условия, както разбира впоследствие, нито е информиран, че може да се запознае с тях и евентуално по какъв начин. Като незрящ, освен договора подписал и Общите условия, но без свидетели, че съдържанието на подписваните документи е прочетено или известно. Счита, че това е некоректно и го поставя в неравностойно положение, тъй като един зрящ потребител вижда какво точно подписва.

Счита, че с действията на служителя на „Т.Б“. ЕАД, при който е сключил посочения договор, без да му го прочете в цялост, както и без да му прочете общите условия, с подписването на договора без свидетели за това, че е запознат със съдържанието му, както и с липсата в интернет страницата на мобилния оператор на аудио формат за съдържанието на общите условия, са нарушени правата му и е дискриминиран на основание „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

По преписката се установява, че на 25.01.2017 г. в гр. С., между жалбоподателя Д.Д.К. и мобилния оператор „Т.Б“. ЕАД е сключен договор за мобилни услуги, подписан от двете страни. Жалбоподателят изрично посочил, че желае договорът да влезе в сила незабавно. Ответната страна твърди, че неразделна част от договора за мобилни услуги е и подписаната от потребителя декларация-съгласие за това, че е получил подписан екземпляр от Общите условия на Оператора за взаимоотношения с потребителите на мобилни електронни съобщителни услуги, като също така е посочил, че се е съгласил с тях и се задължава да ги спазва. Такава декларация - съгласие не е представена като доказателство в производството пред КЗД. При положение, че от ответната страна твърдят, че Общите условия са му били прочетени, защо не е посочено от кого и защо това обстоятелство не е вписано някъде. Заявява, че ако бил запознат с условията на ценообразуване на мобилния оператор в страните от ЕС, най-вече с роуминг услугите за разговори, не би подписал договора.

Ответната страна твърди, че на сайта на дружеството регулярно се качват файлове с видео съдържание, които показват необходимите стъпки за активирането на определени услуги или съдържанието на определени пакети по такъв начин, че те да бъдат достъпни до всеки един потребител. В хода на проучването по преписката обаче се установило (видно от протокол от 01.02.2017 г.), че на сайта на „Т.Б.“ ЕАД, не се откриват файлове във видео и аудио формат, които да показват необходимите стъпки за активиране на определени услуги, да бъдат разкрити съдържанието на определени пакети или общите условия за сключване на договори с оператора по такъв начин, че те да бъдат достъпни до хора със зрителни увреждания. Уебсайтът е проектиран, създаден, поддържан и евентуално актуализиран по такъв начин, че не е пригоден за употребата му от потребители със зрителни увреждания.

В Общите условия за взаимоотношения с потребителите на фиксирани телефонни услуги (в сила от 10.01.2016 г.), т. 33 от Раздел V. Цени на услугите - „Хора с трайни увреждания получават по специален абонаментен план/програма, предназначена за тях до 25 безплатни минути разговори месечно, проведени в Мрежата, както и по преценка на „Т.Б“. ЕАД - към мрежите на други предприятия на територията на страната. Наличието на условията за ползване на преференциите по тази точка се удостоверява с официални документи, издадени от компетентните органи, които „Т.Б“. ЕАД има право да изисква по своя преценка“.

От сайта на „Т.Б“. ЕАД е видно, че мобилният оператор предлага план за хора със зрителни увреждания с посочени условия, като тези условия важат за нови и настоящи клиенти със зрителни

увреждания в размер на 50% или над 50% трайно намалена работоспособност, при сключване на нов договор за мобилни услуги по посочения план за срок от една или две години. Задължително условие, за да може да се възползва от плана, е да се представи на продавач-консултанта в магазина експертно решение, издадено от ТЕЖК или НЕЛК за установена степен на зрително увреждане / степен на трайно намалена работоспособност в размер на 50% или над 50%. Ако потребителят отговаря на условията може да се абонира за план за хора със зрителни увреждания само за един номер или да избере за номера си 20% отстъпка от месечен абонамент за план за мобилни услуги със стандартни условия.

От Общите Условия на „Т.Б“. ЕАД и от предлагания план за хора със зрителни увреждания за взаимоотношенията с потребителите на мобилни телефонни услуги, услугите се осигуряват от мобилния оператор въз основа на индивидуален договор в писмена форма, сключен със съответния потребител. От горното става ясно, че е установено изискване за представяне на официални документи, издадени от компетентните органи. Предмет на производство по преписка № 236/2017 г. е доколко в офисите и на сайта на „Т.Б“. ЕАД съществува начин един незрящ да се запознае с Общите условия. Съставът бил на мнение, че Общите условия на мобилния оператор следва да бъдат публикувани на интернет страницата в аудио формат, достъпен за хора със зрителни увреждания, а в случая наложената практика на „Т.Б“. ЕАД (чрез разяснения от страна на служителите), поставя в неблагоприятно положение лица с увреждане, конкретно жалбоподателя Д.Д.К.

Съгласно чл. 3 от ЗИХУ не се допуска пряка или непряка дискриминация по отношение на хората с увреждания. Смисълът на непряката дискриминация е да обхваща онези случаи на забранени различия, които се проявяват като неоправдан резултат от факти, които сами по себе не съдържат в себе си правене на разлика. Така е и в случая - практиката на оператора да изисква лично сключване на договори с физически лица няма за пряка цел неравно третиране на лица с увреждане.

Липсата на възможности за хора със зрително увреждане да се запознаят с Общите условия, прилагана от дружеството-ответник е от естеството си да засяга лица, които поради увреждането си са затруднени да сключват договори за мобилни услуги с „Т.Б“. ЕАД. Необходимостта от сключване важи за всички. В същото време именно този подход поставя в неблагоприятно положение лицата с увреждания, които се намират в състояние на де факто неравенство. По преписката не се е оспорило, че жалбоподателят е изявил желание и е сключил договор за мобилна услуга, предоставяна от „Т.Б“. ЕАД. Не се е оспорило също и наличното увреждане на жалбоподателя, което има за резултат загубено зрение, датиращо от раждането му. От тук и съставът е приел, че практиката на „Т.Б“. ЕАД да не предоставя в офисите си начини за запознаване с Общите условия и на интернет страницата файлове във видео и аудио формат, които да показват необходимите стъпки за активиране на определени услуги и да разкрият съдържанието на определени пакети или Общите условия за сключване на договор с оператора по такъв начин, че те да бъдат достъпни до хора със зрителни увреждания, обективно поставя в неблагоприятно положение именно лицата, които поради увреждането изпитват обективни трудности да сключват договор, но имат желание да се присъединят към оператора.

Съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. от ответната страна не са навели каквито и да е факти, от които може да се обоснове оправдаността на произтичащото ограничение.

Съставът посочил, че автономията на волята и свободата на договаряне еднакво защитава както поведението на „Т.Б“. ЕАД да налага законни правила за договаряне, така и правото на жалбоподателя да избира как да договаря съобразно закона, включително като се ползва от възможността като незрящ да се запознае с Общите условия.

На следващо място посочва, че по арг. на чл. 1, във връзка с чл. 3, б. „б“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, хората с увреждания се нуждаят от зачитане на вътрешно присъщото им достойнство, самостоятелността, включително свободата на личен избор и независимост. Противно на твърдението на ответната страна, в случая е налице уебсайт, който е проектиран, създаден, поддържан и евентуално актуализиран по такъв начин, че не е пригоден за употребата му от потребители със зрителни увреждания, което доказва неправомерното отношение на дружеството към лицата с увреждане. От друга страна, в съответствие с доказателствената тежест, регламентирана в чл. 9 от ЗЗДискр., самото дружество по никакъв начин не аргументира в становищата си наличието на адекватен алгоритъм как действа в аналогични хипотези с хора с увреждане, как осигурява сключването на договора, въобще осигурило ли е такива адекватни механизми. Като неразумни следва да се считат съображенията, че с посочената практика се преследва поддържане на ясни отношения с потребителите, включително запознаване с текстовете на Общите условия.

В случая наложената от мобилния оператор практика несъразмерно засяга хората с увреждания, които са изявили желанието да им бъдат предоставени услуги от това дружество като на всички останали. В този смисъл откъм цел-средства-резултат разглежданата пречка, установена

в практиката на дружеството ответник се явява неоправдана и несъразмерна. От тук и съставът приел, че прилаганата практиката на „Т.Б“. ЕАД, поставя в неблагоприятно положение лицата с увреждане, което представлява непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр.

Съставът установил и нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., съгласно която не се допуска отказ от предоставяне на услуги, при по-неблагоприятни условия, на основата на защитен признак, в случая „увреждане“.

Предвид гореизложеното, Пети СПЗС с постановеното решение установил, че с прилаганата практика на ответното дружество „Т.Б“. ЕАД да не разкрива напълно съдържанието на Общите условия за сключване на договори, поставя в неблагоприятно положение лицата със зрителни увреждания - евентуални потребители на мобилни услуги, което представлява непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37, ал. 1 от същия закон. За установеното нарушение на ЗЗДискр. на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. е наложена на „Т.Б“. ЕАД имуществена санкция в размер на 250,00 лева. На основание чл. 47, т. 2 от ЗЗДискр. е предписано на мобилния оператор „Т.Б“. ЕАД незабавно преустановяване на практиката, имаща за потенциален резултат несъразмерно засягане на лица със зрителни увреждания - евентуални потребители на мобилни услуги. Препоръчано е на „Т.Б“. ЕАД да предприеме изменения в Общите условия, в които изрично да предвиди възможността на сайта на дружеството да се откриват файлове във видео и аудио формат, които да показват необходимите стъпки за активиране на определени услуги, които да разкрият съдържанието на определени пакети или общите условия за сключване на договори с оператора по такъв начин, че те да бъдат достъпни до хора със зрителни увреждания. Уебсайтът да е проектиран, създаден, поддържан и евентуално актуализиран по такъв начин, че да е пригоден за употребата му от потребители със зрителни увреждания.

Пример за установена непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., но по защитен признак „възраст“ е

Решение №293/2018 г.

по преписка № 201/2017 г. Производството е по жалба, имаща характер и на сигнал, подадена от В. С. К. в лично качество и като законен представител на детето А. С. Г. Съгласно решение на Окръжен съд – В. Т., жалбоподателката В. С. К. е осиновила детето А. С. Г., родено на 04.02.2009 г. Жалбоподателката счита, че нормите на чл. 164б от Кодекса на труда и чл. 53а от Кодекса за социално осигуряване представляват форма на дискриминация по признак „възраст“ спрямо осиновителите на деца над 5 години, доколкото посредством въпросните разпоредби е въведено правото на отпуск при осиновяване на дете и правото на ползване на парично обезщетение по време на този отпуск единствено по отношение на осиновителите на деца от 2- до 5-годишна възраст. Жалбоподателката моли Комисията за защита от дискриминация да реализира своите правомощия.

За постановяването на законосъобразно и правилно решение разглеждащият състав е взел предвид следното:

Според постоянната съдебна практика на Съда на ЕС дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения (вж. Решение на Съда на ЕО от 30 юни 1998 г. по дело C-394/96, пар. 30; Решение на СЕО, Четвърти състав, от 04.07.2007 г. по дело T-475/ 2004 г., пар. 129; Решение на Съда на ЕО от 14 февруари 1995 г. по дело Schumacker, C-279/93, Recueil, стр. I-225, точка 30; Решение на Съда на ЕО от 13 февруари 1996 г. по дело Gillespie и др., C-342/93, Recueil, стр. I-475, точка 16). Неслучайно в чл. 7 от ЗЗДискр. е записано, че не представляват дискриминация спрямо останалите членове на обществото специалните мерки в полза на лица или групи лица в неравностойно положение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 с цел изравняване на възможностите им, доколкото и докато тези мерки са необходими.

С разпоредбата на чл. 164б, ал. 1 от КТ „работничка или служителка, която осинови дете, навършило 2-годишна възраст, при условията на пълно осиновяване, има право на отпуск за период от 365 дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст“. През време на този отпуск на осиновителката (осиновителя) се заплаща парично обезщетение при условия и в размери, определени в отделен закон (чл. 164б, ал. 6 КТ). „Осигуреното за общо заболяване и майчинство лице, което има 12 месеца осигурителен стаж като осигурено за този риск и ползва отпуск при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст при условията на пълно осиновяване, има право на обезщетение в размера, определен по реда на чл. 49 за срок от 365 дни, но не по-късно от навършване на 5-годишната му възраст“ (чл. 53а, ал. 1 КСО).

Разглеждащият състав е посочил, че с разпоредбите на чл. 14 и чл. 47, ал. 1 от Конституцията на Република България, държавата има задължение да закриля децата, а заедно с това и да подпомага родителите при изпълнение на техните права и задължения, свързани с отглеждането и възпитанието им. В такъв контекст могат да бъдат посочени и множество международни актове, по които България е страна, а в случая и чл. 27, §3 от Конвенцията за правата на детето (Приета от ОС

на ООН на 20.11.1989 г., ратифицирана с решение на ВНС от 11.04.1991 г. - ДВ, бр. 32 от 23.04.1991 г., обн. ДВ, бр. 55 от 12.07.1991 г., в сила от 3.07.1991 г.).

Равенството на всички граждани пред закона е основен принцип на всяко демократично общество. В преамбюла на Конституцията равенството е прокламирано като общочовешка ценност наред със свободата, мира, хуманизма, справедливостта и търпимостта. В чл. 6, ал. 2 равенството на гражданите пред закона е формулирано като конституционен принцип, който стои в основата на гражданското общество и държавата. Този принцип е общ за цялата правна система на Република България. Той е основа за тълкуване и прилагане на Конституцията и за нормотворческата дейност. В редица конституционни разпоредби то е конкретизирано, като е отнесено към определени права и свободи (чл. 19, ал. 2, чл. 46, ал. 2, чл. 47, ал. 3, чл. 119, ал. 3, чл. 121, ал. 1 и др.). Равенството пред закона означава равнопоставеност на всички граждани пред закона и задължение за еднаквото им третиране от държавната власт

За да гарантира прогласения принцип за равенство на всички граждани пред закона, Конституционният съд посочва определени социални признаци, които не могат да бъдат основание за неравно третиране. Това са раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние. С това Конституцията е обявила изрично забрани по отношение на посочените социални признаци. Те са правно недопустими като основания за ограничение на правата или за създаване на привилегии – виж Решение №14 от 10.11.1992 г. на КС на РБ по конст. д. №14/1992 г.

Основната цел на антидискриминационното законодателство е осигуряването на равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот на всички физически лица (чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр.). С оглед постигането на тази цел, в нормативната уредба и в практиката на правозащитните органи е въведен основният принцип, представляващ и задължение за публичната власт, да не се третира по различен начин физическите лица, намиращи се в еднакво, респ. сходно положение, както и да не бъдат третирани еднакво физическите лица, които се намират в различно положение. От този принцип произтича и задължението за държавата, в лицето на нейните законодателни и административни органи, да прилага позитивни мерки по отношение на уязвимите социални групи, а в случая това са осиновените деца.

В допълнение съставът изрично е подчертал, че с приемането на Закона за защита от дискриминация защитените признаци, които намират основа в Конституцията, биват значително разширени, като към тях са прибавени и нови, в това число и признакът „възраст“. От тази гледна точка разширените признаци, които подлежат на особена защита в ЗЗДискр., се ползват със защита по сходен начин и обем спрямо онези защитени признаци, които са закрепени в Конституцията. Защитата от неравно третиране, която е задължение на Комисията за защита от дискриминация, е по своята същност закрила на достойнството на индивида. Човешкото достойнство е висша конституционна ценност и от тази гледна точка правомощията на КЗД черпят своята легитимност на тази основа именно от върховния закон. С други думи, за да се произнесе по съществото на спора, съставът е следвало да прецени доколко процесните разпоредби се явяват накърняване на достойнството на индивида през ъгъла на защитения признак „възраст“.

Закрилата на децата, без оглед на това дали са осиновени или рождени, следва да бъде висша цел във всяко демократично и модерно общество. При осиновяването на дете един осиновител встъпва в две фундаментални за обществото функции. От една страна той се превръща в родител, а от друга създава условия за подкрепа на една от най-уязвимите групи в обществото – изоставените деца. С оглед на това съставът е намерил, че осиновителите и осиновените следва да се ползват с максимална обществена подкрепа, тъй като това кореспондира с фундаменталните нужди на обществото и с духа на Конституцията. Когато един осиновител приеме в семейството си дете над 5-годишна възраст, той няма да отдели по-малко време, енергия, любов и отдаденост за това дете, отколкото осиновител на дете под 5-годишна възраст. Допълнително детето в по-зряла възраст може да се каже, че ще има нужда от дори по-голяма подкрепа заради по-дългото време, прекарано извън функционално семейство. Факт е, че децата над 5-годишна възраст са включени в образователната система, но не може да се подмине обстоятелството, че едно осиновено дете над 5-годишна възраст, ако бъде „механично“ въведено в системата на образованието, без да се осигури възможност на осиновителите да осъществят контакт и да изградят доверителни отношения с него, това би поставило детето в условията на повишен стрес.

В конкретния случай съставът намерил, че се реализира еднакво третиране на различни случаи от привидно неутралните разпоредби на КТ и КСО. Поради това е счел, че има осъществяване на непряка дискриминация по отношение на определени категории родители във връзка с възрастта на тяхното дете. Ако се приеме тезата, че с така приетия законодателен подход се цели решаване на проблемите с деинституционализацията на децата, настанени за отглеждане в специализирани институции на държавна издръжка и намирането на адекватни механизми за тяхното адаптиране и

социализиране и стимулиране на осиновяването на деца и особено на деца над 5-годишна възраст, то моралният ангажимент, поет от определени лица чрез вземането на решение за осиновяване на дете следва да бъде толериран от държавата. Същевременно, когато държавата приравнява под общ знаменател различни категории лица и третира по еднакъв начин различни житейски ситуации, това предполага една непропорционалност на законодателната рамка, което от своя страна е довело състава до разбирането, че по отношение на жалбоподателката и на други в нейното положение, има извършен акт на непряка дискриминация.

Воден от гореизложеното, Пети СПЗС на КЗД с постановеното решение е установил, че чрез разпоредбите на чл. 164б от КТ и кореспондиращия му чл. 53а от КСО се допуска по-неблагоприятното третиране спрямо всички осиновители на деца над 5-годишна възраст, което не съответства на регламентираната в чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. цел на закона и по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признака „възраст“. Препоръчано е на основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. на министъра на труда и социалната политика и на Министерския съвет на Република България с оглед постигане на съответствие със законодателството за предотвратяване на дискриминация да предприемат такива общи и специални мерки с оглед ангажиментите на Република България като страна по Конвенцията на ООН за правата на детето, с които да създадат условия за изравняване на възможностите на осиновителите на деца над 5 години с тези на осиновителите на деца на възраст под 5 години с оглед спазване висшите интереси на детето.

Решение №80/2018 г.

Друг казус, касаещ лице с увреждане е описан в жалбата на Е. Ш., подадена срещу „С. Е.“ ЕАД, по която е образувана преписка №50/2017 г. по описа на Комисията. В жалбата са изложени твърдения за дискриминация по признак „увреждане“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Освен посочената от жалбоподателя ответна страна, КЗД е конституирала в качеството на ответник и „Ц. Г. М.“ ЕАД, представлявано от изпълнителния си директор, както и зам.-кмета на С. община, направление „Транспорт и транспортни комуникации“ Е. К. Повод за жалбата е отказът на „С. Е.“ ЕАД да постави табели, указващи номера на линията на движение на предното стъкло долу вдясно на тролейбуси от градския транспорт в гр. С. с марка Skoda 26Tr Solaris и Skoda 27Tr Solaris. Посочва и инвентарните им номера, които са 1603-1632, 1650-1674 и 2675-2699. Твърди, че ответната страна „С. Е.“ ЕАД отговорила, че същите тролейбуси имали електронни табели, разположени най-горе на стъклото. Жалбоподателят твърди обаче, че за хора със зрителни проблеми е невъзможно да видят толкова високо тези номера. Той бил с късогледство 12 диоптъра на лявото око, 16 диоптъра на дясното и начална форма на глаукома. Носел контактни лещи, които компенсирали част от проблемите му, но не винаги това било достатъчно да види номера на тролейбуса, а неговата баба пък била само с дясно око, на което зрението е загубено с над 90% от глаукома и на практика не можела да види никога номера на линията на тролея. Имал познати, които също били с проблеми с очите - глаукома, катаракта, макулна дегенерация и също не можели да видят горната табела. Твърди, че посочените тролейбуси имали и по една малка табела на страничното стъкло, която се намирала на салонното стъкло след първата врата на автобуса. Така човек, който вижда до един метър може да я види, но само ако тролеят е спрял точно пред него с това стъкло. Много често тролейбусите спирали по два, три един след друг и пътник, който тръгва назад към втория тролейбус, за да види номера на линията му, трябва да се доближи близо до него, да премине цялата му първа врата (от която в този момент слизат и се качват пътници) и след това да достигне до страничното стъкло, където е поставена тази табела. Докато се стигне до мястото, където е табелата, много често тролейбусът вече е потеглил. От друга страна страничните стъкла на тези тролеи са затъмнени и това затруднявало виждането на табелата с номера на линията. Лично той, а и много други хора, с които бил коментирал този проблем, смятали, че поставянето на табела на предното стъкло долу вдясно е абсолютно задължително. Имало хора с увредено зрение, които не виждали електронната табела, но освен тях имало и трудноподвижни хора, които не могат да се придвижват до страничната табела дори и да са с нормално зрение или имат невъзможност поради други увреждания да погледнат нависоко. За съпоставка дава пример, че „С. Е.“ ЕАД и всички фирми, които обслужват превоз на пътници в град С. („К. С“, „Ю. И.“, „Е.“, „МТК“) винаги са поставяли табели в долния десен ъгъл на предното стъкло на автобусите, а само за ответното дружество „С. Е.“ ЕАД това било излишно. Прилага снимки. Жалбоподателят като човек с намалено зрение, както и негови роднини се чувствали силно дискриминирани от невъзможността да видят номера на линията на тролейбусите. Искането му към КЗД е да задължи „С. Е.“ ЕАД да постави табели, указващи номера на линията на всички тролейбуси в движение долу вдясно на предното стъкло, както и да възстанови предходния Каталог на информационни табели..., който действал от месец март 2005 г., т.е. КЗД да приложи точки 2 и 4 на чл. 47 от Закона за защита от дискриминация.

Пети СПЗС, след като преценил събраните по преписката писмени доказателства в тяхната

съвкупност, установил че ответната страна „С. Е.“ ЕАД, представлявано от изпълнителния директор инж. Е. Г. поддържа масов градски транспорт, който затруднява достъпа на лица с увреждания, ползващи услугите му, което в съответствие с чл. 5 от ЗЗДискр. се счита за дискриминация и представлява нарушение на закона. Установил също, че ответната страна, „Ц. Г. М.“ ЕАД, представлявано от изпълнителния директор Х. П., поддържа масов градски транспорт, който затруднява достъпа на лица с увреждания, ползващи услугите му, което в съответствие с чл. 5 от ЗЗДискр. се счита за дискриминация и представлява нарушение на закона, както и че ответната страна, заместник-кметът на С. община Е. К. поддържа масов градски транспорт, който затруднява достъпа на лица с увреждания, ползващи услугите му, което в съответствие с чл. 5 от ЗЗДискр. се счита за дискриминация и представлява нарушение на закона. Дал предписание на основание чл. 47, ал. 1, във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 1 на „С. Е“ ЕАД и „Ц. Г. М“ ЕАД, да бъдат създадени условия за достъп на хората с увреждания до всички транспортни услуги, свързани с обществения градски транспорт; да наложат промяна в Част I. „Задължителни информационни стикери от Католага, като в т. 2 се добави за всички превозни средства поставяне на табела с номера на маршрута „отпред: в долната дясна част на предното стъкло“ в „Каталог на информационните табели, стикери и оборудване за таксуване на пътниците в превозните средства на масовия градски транспорт в С.4, утвърден от зам. кмета на С. община през февруари 2011 г.

Решение №190/2018 г.

В жалбата на Д. Д. К., която той подал срещу телекомуникационна компания „Т. Б.“ ЕАД, представлявана от изпълнителния директор, въз основа на която е образувана преписка с №236/2017 г. по описа на КЗД, заявява, че е напълно незрящ по рождение. Твърди, че е абонат на „Т. Б.“ ЕАД. Договорът с посоченото дружество той сключил на 25.01.2017 г. в град С. При сключването служителят му прочел договора. Впоследствие обаче разбрал, че прочитът не бил в цялост, защото договорът се оказал дълъг - заедно с приложението той възлизал на 6 страници. Жалбоподателят по-късно разбрал, че някои от страниците са изписани плътно и със ситен шрифт. Счита, че ответната страна „Т. Б.“ ЕАД е извършила нарушение на антидискриминационното законодателство. Заявява, че „Общите условия“ към договора с абсолютна сигурност не са му били прочетени. Възможно е обаче (без да е сигурен в това) и да е подписал „Общи условия“ или „Декларация“, че е запознат с тях, защото, доколкото си спомнял, му били поднесени за подпис доста документи, които той разбира се, след като не вижда, няма как да знае какви точно са били и какво е тяхното съдържание. Договорът, както и всичко друго, което е подписал, е подписал лично, но без свидетели, които да удостоверят, че съдържанието на подписваните документи му е прочетено и му е известно. Освен това, твърди, че нито в един офис на ответното дружество, нито пък на интернет страницата му е предвиден някакъв начин, по който незрящо лице да има възможност да се запознае с „Общите условия“ на договора, който подписва. Заявява, че тези договори принципно са много дълги и нито един служител на дружеството не би се съгласил да ги прочете. На интернет страницата същите са само в писмена форма. Според жалбоподателя би било удачно „Общите условия“ на предлаганите договори от дружеството да бъдат налични на интернет страницата и в някакъв аудио формат, така че да са достъпни и разбираеми и за хора като него. От това, че не е прочел общите условия за него би могло да настъпят отрицателни последици, тъй като на практика той не е запознат с договора в цялост. Според него това не е само хипотеза. Това всъщност вече му се е случило, тъй като не е запознат с условията на роуминга (прилага копие на жалба до Комисията за защита на потребители с подробно изложен случай). Счита, че с действията на въпросния служител на ответното дружество, който му е предложил договора за подпис, без да му го прочете в цялост, както и без да му прочете „Общите условия“, също и с подписването на въпросния договор без да има свидетели, които да удостоверят, че той е запознат със съдържанието му, както и поради липсата на интернет страницата на ответното дружество на аудио формат за съдържанието на „Общите условия“, са нарушени неговите права, както и че е дискриминиран по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Моли Комисията след като установи, че изложено от него в жалбата му отговаря на истината, на основание чл. 47, т. 2 от ЗЗДискр. да постанови решение, в което да предприеме преустановяване на нарушението, изразяващо се в начина на подписване на порочно сключения договор, като същият следва да се счита прекратен, както и на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. да задължи ответното дружество „Т. Б.“ ЕАД да създаде и поддържа на интернет страницата си в аудиофайл или в друг подходящ формат на „Общите условия“ по потребителските договори, които предлага, така че те да бъдат достъпни и за незрящи лица.

Ответната страна по същество оспорва заявеното в жалбата и отрича да е налице нарушение на ЗЗДискр. Заявява също, че служителите на „Т. Б.“ ЕАД са оказали пълно съдействие на жалбоподателя, като са го уведомили за условията на изборния от него абонаментен план преди да подпише договора, като в случай на съмнения относно съдържанието му и ползването на номера, той е следвало да подходи по начин, така че да разбере в пълен обем съдържанието му - или като

посети обекта с придружител, или като се запознае предварително с условията по договора, които заявява, че са достъпни както в офиса, в който е сключил договора, така и на сайта на дружеството. Пети СПЗС постановил решение, с което установил, че с възприетата от ответното дружество „Т. Б.“ ЕАД практика да не разкрива на клиенти със зрителни увреждания, евентуални потребители на мобилните услуги, напълно съдържанието на „Общите условия“ на предложените им договори, ги поставя в по-неблагоприятно положение в сравнение с другите лица, които нямат зрителни увреждания, което представлява непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37, ал. 1 от същия закон. На основание чл. 47, т. 2 от ЗЗДискр. съставът дал предписание на „Т. Б.“ ЕАД незабавно да преустанови практиката, имаща за потенциален резултат несъразмерно засягане на лица със зрителни увреждания – евентуални потребители на мобилни услуги. Препоръчал на „Т. Б.“ ЕАД да предприеме изменения в „Общите условия“ с оглед да се предвиди възможност на сайта на ответното дружество да им файлове във видео и аудио формат, които да показват необходимите стъпки за активиране на определени услуги, съдържанието на определени пакети или „Общите условия“ за сключване на договори с оператора по такъв начин, че те да бъдат достъпни за хора със зрителни увреждания. Уебсайтът да е проектиран, създаден, поддържан и евентуално актуализиран по такъв начин, че да е пригоден за употреба от потребители със зрителни увреждания. На основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. Пети състав е наложил на „Т. Б.“ ЕАД имуществена санкция в размер на 250 лв.

Решение №239/2018 г.

Преписка №29/2018 г., разгледана от Пети СПЗС, е по жалба, подадена от незрящо лице с инициали М. Н. Т. чрез адв. Б. Л. В. В нея се твърди, че на 23.01.2018 г., съгласно пълномощно, издадено от жалбоподателя, адв. Б. Л. В. бил упълномощен да го представлява пред банка „Р. Б.“ ЕАД във връзка с получено от него писмо за задължения към банката. Упълномощителят М. Н. Т. е незрящ. Пълномощното от него било издадено с права адв. Б. Л. В. да проучи какви задължения има неговият упълномощител към банката, както и да получи извлечение от банковата му сметка. Заявява, че с оглед на това на 25.01.2018 г. посетил конкретно посочен офис на ответната банка, находящ се в гр. С., където бил обслужен от служител на име К. К., на който той предоставил писмена молба до банка „Р. Б.“ ЕАД, с която поискал да получи информация какво точно претендира банката към неговия упълномощител, както и извлечение от банковата му сметка за последните 5 години. Към молбата адвокатът приложил заверени „Вярно с оригинала“ следните документи: писмено пълномощно и Решение на ТЕЛК, с което се удостоверява здравословното състояние на доверителя му. Твърди, че служителят отказал да му даде каквито и да е данни по партидата, а освен това отказала дори да приеме молбата му за разглеждане, като му обяснила, че трябва да има нотариално заверено пълномощно, което след това трябвало да се завери и от банката, за което било необходимо титулярът да дойде лично. В жалбата се твърди, че това поведение на ответната банка – „Р. Б.“ ЕАД, като лице предоставящо услуги от общ икономически интерес по смисъла на чл. 36 от Хартата на ЕС е дискриминационно. Счита се, че дискриминационното поведение в случая представлява непряка дискриминация по признак «увреждане». Сочи, че наличието на подобно изискване от страна на банката по отношение на лице с увреждане, независимо дали то е незрящо или има друга форма на инвалидност, която не му позволява да се придвижва свободно, го поставя в по-неблагоприятно положение спрямо лицата без подобно увреждане, тъй като на лицето с увреждане се нарушава правото на адвокатска помощ, правото на достъп до информация, правото на достъп до лични данни, както и правото да получи банкова информация по чл. 33 ЗПУПС. Смята, че за лица с подобни увреждания е трудно да посетят сами банков клон. Твърди, че дори да посети лично банковия клон, М. Т. не би могъл сам да прочете документите, предоставени му от банковата институция. Заявява, че съгласно чл. 25, ал. 1 от Закона за адвокатурата, адвокатът представлява своя клиент въз основа на представено писмено пълномощно. Счита, че чрез налагането на подобна практика се заобикаля Закона за адвокатурата и значително се затруднява упражняването на правата на гражданите с увреждания. Тази практика, според него, не е обективно оправдана с оглед целите на закона за адвокатурата. Заявява, че е недопустимо да се третира адвокатите като потенциални мошеници, които биха могли да представят фалшиво писмено пълномощно, само за да получат нещо. Дори да се приеме, че евентуално за разпореждане със средства от чужда банкова сметка е необходима по-тежка форма на пълномощието, то за просто снабдяване с информация и писмена справка това било неоправдано и излишно. Счита, че е такъв и настоящият случай. Заявява, че подобно изискване значително засяга правата на лицата с увреждания, тъй като за тези хора подобни действия били от изключителна трудност и са свързани с прекомерни неудобства за тях, а за незрящите хора – с риск за здравето и живота им. Тази практика на банка „Р. Б.“ ЕАД той намира за недопустима и дискриминационна. Моли КЗД да извърши проверка по случая и като се убеди в правилността на доводите в жалбата, да установи извършеното нарушение на равенството в третирането, извършителят на нарушението и засегнатото лице; да постанови предотвратяване и

преустановяване на нарушението и възстановяване на първоначалното положение, както и да даде на «Р. Б.» ЕАД задължителни предписания с оглед спазването на 33Дискр.; да наложи съответната административна санкция, адекватна на извършеното нарушение. Ответната страна по преписката - банка „Р. Б.“ ЕАД представя в Комисията свое становище по случая, като счита, че твърденията на адв. Б. Л. В. относно неприемането на представеното и заверено от него пълномощно е дискриминационно спрямо М. Т. Твърденията му са напълно неоснователни, тъй като банката има и прилага строги правила за работа с пълномощни с оглед изпълнение на законови изисквания и осигуряване на максимална сигурност при опазване интересите на клиентите си и избягване на неоторизиран достъп до техните банкови дела и сметки. Сочи, че тези правила са инкорпорирани в „Общите условия за предоставяне на платежни сметки и услуги“ на „Р. Б.“ ЕАД, приложени към становището и налични на корпоративния сайт на банката. Застъпва становището, че представеното от адв. Б. Л. В. не отговаря на посочените изисквания, имащи за цел максимална защита интересите на клиента и изпълнение на законови ангажменти от страна на банката, поради което в конкретния случай не е било прието пълномощното от служител на банката. Посочва се също, че за банката не съществува задължение да приема безусловно документи, заверени от адвокати. След проведеното проучване по преписката по реда на чл. чл. 55-59 от 33Дискр., съставът провел открито заседание; установил, че посоченият ответник - банка „Р. Б.“ ЕАД, представлявано от изпълнителния директор Н. М., не е извършил нарушение на 33Дискр. по признак „увреждане“ спрямо лицето с увреждане М. Н. Т. и оставил без уважение жалбата като неоснователна и недоказана.

Друг вид оплаквания по признак „увреждане“, разгледани от Пети състав, са случаи, в които жалбоподателите посочват законови разпоредби, които считат за дискриминационни. Такъв е описаният случай в

Решение №99/2018 г.

по преписка №71/2017 г., образувана въз основа на жалба, подадена от С. Т. Т. от гр. Б. срещу нормата на чл. 95, ал. 1, т. 4 от КСО. Според оплакванията в жалбата на 30.11.2016 г. тя подала заявление до директора на Районно управление „Социално осигуряване“ - гр. Б. за отпускане на добавка от социална инвалидна пенсия в размер на 33 лева по чл. 90 от КСО, представляваща 25% от социалната пенсия, която към датата на подаване на жалбата била в размер на 129.00 лв. Твърди, че преди време тя получавала такава добавка. Според жалбоподателката това ѝ било отказано с мотив, че е невъзможно да се получава тази добавка с пенсия от ТЕЛК, каквато в случая тя получавала. Твърди също, че до 31.12.2014 г. се е отпускала такава добавка, а считано от 01.01.2015 г. въпросната добавка е спряна за хора от II група. Жалбоподателката сочи, че се чувства дискриминирана по признак „увреждане“. Отбелязва, че издаденото ѝ Решение на ТЕЛК е от дата 25.10.2014 г., но всъщност има ТЕЛК с много по-ранна дата и визира предходни решения на ТЕЛК и НЕЛК. Формулирани са искания към КЗД да се произнесе съобразно правомощията си. Комисията е конституирала като ответни страни Министъра на труда и социалната политика и Националния осигурителен институт. В хода на проучването са изискани становища, информация и доказателства от ответните страни. Министърът на труда и социалната политика поддържа доводи за неоснователност и недоказаност на изложените от С. Т. твърдения за наличие на дискриминация по признак „увреждане“, като счита че жалбоподателката не е имала право на социална пенсия за инвалидност, както преди 01.01.2015 г., така и след това. Обяснено е, че с измененията в чл. 101, ал. 1, т. 4а от КСО, в сила от 01.01. 2015 г., отпада възможността социалната пенсия за инвалидност да се получава заедно с друг вид пенсия. Национален осигурителен институт оспорва доводите на С. Т. за дискриминация по посочения признак. Отбелязва, че жалбоподателката обосновавала тезата си единствено с обстоятелството, че до 31.12.2014 г. на лицата с трайно намалена работоспособност и с повече от 72% е била отпускана социална пенсия за инвалидност, а след тази дата посочената пенсия се спира. Поддържат аргументи, че така създадената законодателна разпоредба не нарушава принципа на равенство пред закона и не въвеждала неравно третиране на лицата. Сочи, че императивната разпоредба на чл. 101, ал. 1 от КСО предвижда, че не могат да се получават едновременно конкретно посочените в становището пенсии. В заключение твърди, че самото приемане на нормата на чл. 101, ал. 1, т. 4а от КСО било в изпълнение на Препоръка №2 от 08.07.2014 г. на Съвета на Европейския съюз относно „Националната програма за реформи на Република България в изпълнение на Стратегия „Европа 2020“, както и на „Конвергентната програма на Република България 2014-2020 г.“ Териториално поделение на НОИ – Б. информира Комисията, че по подадено заявление за отпускане на лична пенсия за инвалидност на 23.01.2015 г. от жалбоподателката С. Т. Т., с разпореждане на ръководителя по пенсионно осигуряване от 05.03.2015 г. е отпусната пенсия за инвалидност поради общо заболяване за 56% трайно намалена работоспособност от 24.10.2014 г. със срок на инвалидността до 01.12.2016 г. по чл. 74, ал. 1 от КСО в минимален размер съгласно чл. 75, ал. 4 от КСО. ТО на НОИ – Б. сочи същите доводи, както НОИ. След приключване на проучването по преписката е проведено открито заседание, в рамките на което

съставът счел преписката за изяснена от фактическа и правна страна и я обявил за решаване. След като преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени и гласни доказателства, Пети специализиран постоянен заседателен състав приел за установено по жалба на С. Т. Т., гр. Б., че нормата на чл. 95, ал. 1, т. 4 от КСО във връзка с чл. 101, ал. 1, т. 2 и т. 5 от КСО (нова - ДВ, бр. 99 от 2012 г., в сила от 1.01.2013 г., доп., бр. 107 от 2014 г., в сила от 1.01.2015 г., бр. 98 от 2015 г., в сила от 1.01.2016 г.) не е в нарушение на разпоредбите на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., е установил също, че ответната страна – министърът на труда и социалната политика, не е извършила нарушение по чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 1 по признак „увреждане“ спрямо жалбоподателката С. Т. Т., гр. Б., както и че ответната страна – Националният осигурителен институт, не е извършила нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 1 по признак „увреждане“ спрямо жалбоподателката, и е оставил жалбата без уважение.

Решение №483/2018 г.

Друг случай на оплакване за дискриминация срещу нормативна уредба е подадената жалба от Б. В. Г. от с. С. срещу нормата на чл. 54в от Кодекса за социално осигуряване. По нея е образувана преписка с №95 по описа на КЗД за 2018 г. В жалбата на Б. В. Г. са изложени оплаквания за по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез „тормоз“ по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „възраст“. Комисията е конституирала като ответна страна в производството Министерството на труда и социалната политика, представлявано от министър Б. П., а Националният осигурителен институт, представляван от управителя И. И., в качеството на заинтересована страна. Жалбоподателят Б. В. Г. сочи в жалбата си, че в новите правила на Националният осигурителен институт за определяне на обезщетението при безработица, които са в сила от 2018 г., е бил променен периодът, от който зависи продължителността на получаване обезщетение за безработица. До 2018 г. този срок е зависел от целия натрупан осигурителен стаж към момента на придобиване правото на обезщетение, а от 2018 г. това било променено и в таблицата се включвал само стажът след 2001 г. Жалбоподателят твърди, че по този начин по-младите работници са облагодетелствани, а по-възрастните (като него), които имат стаж основно преди 2001 г., са ошетени. Соци, че от 1979 г. до 2001 г. има 22 години трудов стаж, който обаче не влияе на срока, през който се изплаща обезщетение за безработица. Жалбоподателят твърди също, че това е дискриминация на основание „възраст“, касаещо около половината трудещи се в момента. Разпоредбата засягала всички, които имат осигурителен стаж в периода от 1975 г. до 2001 г. Соци още, че към 2016 г. той има 27 г. осигурителен стаж и му е било отпуснато обезщетение за период от 12 месеца, както и че при евентуално последващо съкращение ще му бъде отпуснато обезщетение за срок от 6 месеца, така както и на младите работници със стаж само 3-7 години (работили само след 2001 г.). Моли Комисията да предприеме необходимото, така че НОИ да възстанови справедливите за всички правила. На основание чл. 47 от ЗЗДискр. иска Комисията да постанови да бъде премахната дискриминацията по възраст и придобит трудов стаж в чл. 54в от КСО.

Министърът на труда и социалната политика изразява становището, че с разпоредбата на чл. 54в от КСО принципът на равно третиране не се нарушава по признак „възраст“, тъй като след промяната на разпоредбата всички лица с равен осигурителен принос във фонд „Безработица“ придобиват равни осигурителни права; моли Комисията за защита от дискриминация да отхвърли жалбата като неоснователна, тъй като не е налице дискриминация по признак „възраст“ и принципът на равно третиране не е нарушен.

НОИ счита жалбата за неоснователна, тъй като в случая не е нарушен принципът на равно третиране поради следното: разпоредбата на чл. 54в от КСО определя сроковете за изплащане на паричните обезщетения за безработица. Тя предвижда, че паричните обезщетения за безработица се изплащат ежемесечно през месеца, следващ този, за който се дължат, за срок определен според продължителността на осигурителния стаж, по време на който лицата са били осигурени за безработица за времето след 31 декември 2001 г. Моли КЗД да остави депозираната жалба без уважение, тъй като не е налице пряка или непряка дискриминация или нарушаване правото на равно третиране по нито един от посочените в жалбата признаци.

След като преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката доказателства, Пети СПЗС установил, че нормата на чл. 54в от Кодекса за социално осигуряване не създава предпоставки за по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез „тормоз“ по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „възраст“ по отношение на жалбоподателя Б. В. Г. и че Министерството на труда и социалната политика не е осъществило дискриминация по отношение на жалбоподателя, като е оставило жалбата без уважение като неоснователна и недоказана.

Друг случай е представен в подадената жалба от Ц. Л. Т., както в лично качество, така и като законен представител на детето си В. Ц. Т., с оплаквания за наличие на дискриминация в разпоредби на Наредбата за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“. По жалбата е

Решение №151/2018 г.

В жалбата се посочва, че детето В. Т. е незрящо дете, на което компетентната Териториална експертна лекарска комисия е определила 100% степен на увреждане с право на чужда помощ. През 2015 г. нейният баща – Ц. Л. Т., подал от нейно име заявление за ползване на социалната услуга „Асистент за независимо детство“. Детето В. Т., както и още около 250 деца, не е получило социалната услуга, а отговорът на служителите на С. община бил, че липсва финансов ресурс. Жалбоподателят Ц. Л. Т. счита, че лишаването от достъп до социалната услуга на деца с определени увреждания, в това число и на неговата дъщеря, е форма на дискриминация. Заявява следното: „Отговорът, че няма достатъчно пари за всички изобщо не ме удовлетворява и смятам за крайно обиден. Парите е редно да се разпределят между всички деца, които са одобрени, а не - за едни има, за други - не“. Жалбоподателят моли Комисията за защита от дискриминация да реализира своите правомощия.

Като ответни страни в производството са конституирани: С. общински съвет, представляван от председателя Е. Г. и С. община, представлявана от кмета Й. Ф. Двете ответни страни в производството изрично посочват, че непредоставянето на социалната услуга „Асистент за независимо детство“, както по отношение конкретно на детето В. Т., така и по отношение на останалите деца, попаднали в листата на чакащите, се дължи на неосигуряването на необходимия финансов ресурс.

След като преценил поотделно и в съвкупност всички събрани по преписката писмени и гласни доказателства, Пети специализиран постоянен заседателен състав приел за установено по жалбата, че неизпълнението на чл. 3 от Наредбата за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“ и бездействието на С. общински съвет да осигури в пълен обем финансовите средства, необходими за предоставяне на социалната услуга „Асистент за независимо детство“ по отношение на всички деца, отговарящи на изискванията по чл. 6а от НПСУАНЖ, представляват нарушения на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. и форми на дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 2 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания спрямо децата с увреждания на територията на С. община, които са с право на чужда помощ и които са попаднали в списъците на чакащи за получаване на съответната социална услуга, включително спрямо детето В. Ц. Т.; така също и спрямо останалите лица с увреждания на територията на С. община, които са с право на чужда помощ, не използват помощни технически средства и са попаднали в списъците на чакащи за получаване на социалните услуги „Асистент за независим и активен живот“ и „Асистент за независимо детство“ е осъществена непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. посредством въвеждането от страна на С. общински съвет в Приложение №1.12 към НПСУАНЖ на критерия, свързан с ползването на помощно техническо средство. Съставът дал препоръка на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. С. общински съвет да изпълни разпоредбата на чл. 3 от издадената от него Наредба за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“ и да предвиди в бюджета на С. община финансови средства, чрез които социалната услуга „Асистент за независимо детство“ да бъде предоставяна ежегодно на всички деца, отговарящи на условията по чл. 6а от Наредбата, както и на основание чл. 47, т. 6 и т. 8 от ЗЗДискр. С. общински съвет да измени и допълни Наредбата за предоставяне на социалните услуги „Асистент за независим живот“, така че да отпадне критерият, свързан с ползването на помощно техническо средство.

През 2018 г. Комисията за защита от дискриминация започна кампания „Достъпна България“, в рамките на която бяха проверени множество обекти за наличието на достъпна архитектурна среда за лица с увреждания. В рамките на кампанията Пети специализиран постоянен заседателен състав през 2018 г. е разгледал преписки по доклади за самосезиране на членовете на КЗД във връзка с достъпна архитектурна среда на обекти, предмет на съответното производство по преписка. След обстоен анализ на събраните по преписките доказателства Пети специализиран заседателен състав е постановил своите решения по съответните преписки в рамките на кампанията, но предвид техния немалък брой представяме по-долу в резюме извадка от тях.

Решение №438/2018 г.

е постановено от Пети СПЗС по преписка №234/2018 г., образувана по доклад за самосезиране, въз основа Констативен протокол за извършена проверка на обект офис „Б.“ гр. Р. След като преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства, Пети състав приел за установено, че главният изпълнителен директор на БП ЕАД, чрез неосигуряването на достъпна архитектурна среда в обект на „Б.“ гр. Р., затруднява достъпа на лица с увреждане и намалена подвижност до публични места, което не съответства на регламентираната в чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. цел на закона и по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признак „увреждане“. Препоръчал е на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр., с цел преустановяване на нарушението по чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., поради изграждане и поддържане на недостъпна архитектурна среда в обект на „Б.“ гр.

Р., както и с цел предотвратяване и отстраняване на вредните последици главният изпълнителен директор на БП ЕАД да предприеме мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда, отчитаща и специфичните нужди на хората с намалена подвижност, в т.ч. на хората с увреждания, в съответствие с изискванията на Наредба № 4/2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания, за да не се допуска предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги за хората с увреждания и нарушения на ЗЗДискр.

Решение №453/2018 г.

по преписка №174/2018 г. Пети специализиран постоянен заседателен състав е прекратил производството по преписката, като взел предвид съгласно изготвения констативен протокол и доклада за самосезиране, че към датата на съставянето действително има доказателства, че не е осигурена удовлетворителна архитектурна среда и достъп до банковия офис на Банката, но като съобрази, че по преписката са събрани достатъчно доказателства, които показват, че в рамките на висящото производство ответникът е предприел необходимите мерки и е осигурил, видно от представените доказателства и снимков материал, удовлетворяваща архитектурна среда, е намерил, че санкция не следва да се налага. Дава препоръка и задължително предписание на Банката да поддържа в изправност закупеното съоръжение – телескопична подвижна рампа, както и да поддържа в добро състояние залепените стикери и звънец за уведомяване на входа на Банката, така че хората, нуждаещи се от съоръжението и от достъп до офиса на банката, да го получават безпрепятствено и да ползват услугите на Банката.

РЕШЕНИЯ НА ПЕТЧЛЕНЕН РАЗШИРЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Неравното третиране не е абстрактно понятие, чието прилагане зависи от настоящия състав. Напротив, за да има нарушение на Закона за защита от дискриминация, трябва да се реализира конкретен набор от обстоятелства, които да доведат до формирането на неравно третиране. С прекратяване на трудовите правоотношения безспорно е налице и трудовоправен спор между страните, но това, че две страни спорят по един въпрос, не може автоматично да означава, че едната страна дискриминира другата; необходимо е обективно да бъде установено това неблагоприятно третиране. Примери за установени нарушения са:

Решение №126/2018 г.

по преписка №328/2016 г., която е образувана по жалба с оплакване за дискриминация по признаци „възраст“, „лично положение“ и „политическа принадлежност“. Оплакването за дискриминация касае прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателя (ранно пенсиониране), като е заявено, че това било наредено от началника на РУО К. Г. К. Жалбоподателят е посочил, че в същото училище имало двама колеги, които са навършили възраст за „нормално пенсиониране“ и още двама „за ранно пенсиониране“, които продължавали да работят. Твърди, че на неговото място е назначена учителка, която няма нужната квалификация и пълния норматив от часове. Задава въпроса как така за една седмица са преценили, че точно той следва да бъде пенсиониран, какви са мотивите за това и не става ли ранното пенсиониране на учителите по тяхно желание и мотивирана преценка на директора.

В хода на производството е прието за установено, че със заповед №566-241/15.02.2017 г. трудовото правоотношение с Г. Х. е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 0, предложение първо от Кодекса на труда, във връзка с чл. 69 „в“ от Кодекса за социално осигуряване. Отчетено е, че в този период в ОУ „Св. св. К. и М.“, с. С. са работили още четирима учители, чиито трудови правоотношения също можело да бъдат прекратени на същото основание, но това не е направено от страна на Ю. Ю. в качеството му на директор ОУ „Св. св. Кирил и Методий“, с. С. и носещ всички произтичащи от това му качество отговорности. При постановяване на решението съставът отчел, че ответната страна признава (съпадащо с твърденията на жалбоподателя), както и от доказателствата по преписката, че към този период в училището е имало и други учители, които също като него имали придобит стаж и навършена възраст, даващи им право на пенсия, но техните трудови правоотношения не са прекратени и те са продължили да работят. В случая съставът счел, че действията и актовете на ответната страна Ю. Ю., се дължат на неговото лично положение. Разгледаното вече поведение на ответната страна безспорно представлява неравно третиране по смисъла на ЗЗДискр. в сравнение с колегите му Р. Х., А. А., Н. К и М. С., които макар и да са имали придобити осигурителен стаж и възраст за пенсиониране, трудовите им правоотношения не са прекратени към процесния период.

Решаващият състав разгледал подробно и анализирал оплакванията на жалбоподателя и становищата на ответните страни по преписката, като отхвърлил някои от тях, а отделни оплаквания

уважил. При анализ и съпоставка с националното осигурително право, съставът отчел, че пенсионната възраст е регламентирана като възрастова граница, която се определя от навършен брой години. След реализиране на осигурителния социален риск „старост“ се предоставя пенсия, презумирайки че след определена възраст настъпва трайна неработоспособност на работника/служителя. Субектите на правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст са лицата, включени в кръга на осигурените за социалния риск „старост“. Прието е, че доводът на ответната страна Ю., че пенсионирането на Г. Х. е „с оглед бъдещото развитие на училището в контекста на новия ЗПУО (започване на процедура за преобразуване на основното училище в обединено училище“ и „директорът, като орган на управление на училището има право еднолично да реши такива въпроси“, както и този - „смятам за целесъобразно да се направят промени за обновяване на педагогическия колектив“, макар и логически приемлив, е приложен избирателно. Изтъкнатият критерий за уволнение е незадоволителен и създаващ предпоставки за субективен подход при подбора на кадри. В тази връзка съставът приел, че това се явява предпоставка за служебна несигурност именно поради неприлагане на достатъчно ясни критерии при прекратяване на трудовите правоотношения и за забрана на дискриминация на основание чл. 4 от ЗЗДискр. Както бе установено от фактическа страна, уволнението в интерес на „създаване условия за оптимално и качествено обучение и възпитание на децата и учениците в повереното ми училище“ е предпоставка за дискриминационна практика при кадровия подбор в зависимост от субективната преценка и предложение на самия директор. Пенсионирането на Г. И. Х. по предложение и преценка на директора Ю. Ю. е извършено в нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр., поради неприлагане на обективни критерии за уволнение на основание „ранно пенсиониране“. Уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с чл. 69в от КСО се извършва по преценка на работодателя. То е негово право, а не негово задължение. По националното законодателство работодателят няма юридическо задължение да уволнява служителя дори и да е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Правото на уволнение при условията на чл. 69в от КСО следва да бъде упражнявано в рамките, очертани от принципа за недопускане на дискриминация и неравно третиране. За да вземе своето решение съставът се е съобразил и с разпоредбата на чл. 6, ал. 2 от Конституцията на Република България, която не допуска „никакви ограничения..., основани на политическа принадлежност“.

Така формулирана, разпоредбата изключва всяко законово ограничение, основано на посочения критерий, независимо дали правото на труд или правото на гражданите да бъдат третирани по еднакъв начин от закона. Дискриминацията във връзка с политическата принадлежност е нарушение и на чл. 14 от Конвенцията за защита правата на човека и основните свободи, съгласно който упражняването на правата и свободите по конвенцията „следва да бъде осигурено без всякаква дискриминация, основана на ... политически и други убеждения... или друг някакъв признак“. Това изискване е заложено и в международния пакт за граждански и политически права, като в чл. 2, т.1 от този пакт е указано, че „всяка държава се задължава да зачита и гарантира на всички лица, намиращи се на нейна територия и под нейна юрисдикция, признатите им в пакта права, без разлика на ... политически или други убеждения ... или всякакви други признаци“. При това в чл. 25, б. „с“ на същия пакт е предвидено, че „всеки гражданин има правото и възможността, без каквато и да е дискриминация да има достъп при общи условия и равенство до държавните служби в своята страна“.

В Международния пакт за икономически, социални и културни права също така е въздигнато в задължение на държавите – страни по пакта, да осигуряват упражняването на прогласените в него права „без каквато и да е дискриминация, основаваща се на ... политически и други убеждения... или всякакви други признаци“. Трябва изрично да се подчертае, че когато посочените три международни договора забраняват дискриминацията освен на изрично посочените от тях основания, но и въз основа на „всякакви други признаци“, те очевидно въвеждат забрани и на основанията, посочени в ЗЗДискр. Не на последно място в чл. 1 от Конвенция №111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г. изрично е пояснено, че терминът „дискриминация“ включва „всяко различие, изключване или предпочитане, основано на ... политически убеждения..., което води до премахване или нарушаване на равенството във възможностите или в третирането в областта на труда и професиите“. Всички тези международни пактове и конвенции са ратифицирани по съответния ред, обнародвани са и са влезли в сила за Република България и съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията са част от вътрешното право на страната, а Законът за защита от дискриминация защитава от дискриминация всички физически лица на територията на Република България.

По отношение на втората, ответната страна в производството - Г. К., съставът приел за безспорно, че ответникът е началник на РУО - К., следователно в това си качество, той не е работодател на жалбоподателя и съответно няма правомощия да прекрати трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал.1, т. 10, предложение първо от КТ и във връзка с чл. 69в от КСО. Установено е, че Заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на Г. Х. е подписана от директора на ОУ „Св. св. К. и М.“ - с. С. Ю. Ю, което налага извода, че отговорността за това е изцяло негова. Съставът приел за установено, че у жалбоподателя действително се създадо такова субективно впечатление, но това субективно усещане обаче, дори да е доказано по безспорен и категоричен

начин, не е доказателство за извършена дискриминация. Създаването на пречки следва да се установи обективно, а доказателства в тази насока, въпреки положените усилия, не бяха събрани. Не е преодоляна първоначалната доказателствена тежест по смисъла на чл. 9 от ЗЗДискр. и поради липсата на доказателства, жалбата е неоснователна.

Воден от гореизложеното Петчленен СПЗС на Комисията за защита от дискриминация на основание чл. 64, във връзка с чл. 65 и чл. 66 от Закона за защита от дискриминация установил, че директорът на ОУ „Св. св. К. и М.“ - с. С, обл. К, Ю. С. Ю., е извършил пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признаци „лично положение“ и „възраст“ по отношение на жалбоподателя Г. И. Х. от с. С., обл. Със същото решение съставът установил, че директорът на ОУ „Св. св. К. и М.“-с. С. не е извършил пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признак „политическа принадлежност“ по отношение на жалбоподателя.

На основание чл. 78, ал.1 от Закона за защита от дискриминация на ответната страна Ю. С. Ю., директор на ОУ „Св. св. Кирил и Методий“ - с. С. е наложена глоба в размер на 250 лева за извършване на пряка дискриминация.

Съставът постановил също, че Г. Д. К. - началник на РУО К., не е осъществил дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признаци „възраст“, „лично положение“ и „политическа принадлежност“, по отношение на жалбоподателя.

Постановеното решение е подписано с о. м. от председателя на заседателния състав, в което са изложени доводи, че жалбоподателят е навел факти, че е политически ангажиран с определена партия като дългогодишен общински съветник, а двете ответни страни не са доказали, че с действията си не са извършили неравно третиране по този признак. Изложените аргументи са, че това задължение на ответните страни произлиза от обърнатата тежест за доказване съгласно чл. 9 на ЗЗДискр. Никъде по доказателствата, събрани по преписката, не са оборени фактите, цитирани от жалбоподателя. В същото е посочено, че съставът следвало да се произнесе, че ответниците са осъществили неравно третиране по отношение на жалбоподателя по признак „политическа принадлежност“. По формираното мнозинство, че ответната страна Г. К. - директор на РУО К., не е извършил дискриминация, е изразено мнение, че съгласно служебното начало на КЗД, е следвало да изследва възможността да е осъществена и всякаква форма на дискриминация спрямо Г.Х. и да се произнесе, че е осъществено „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на §1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр. от страна на Г. К. спрямо директорите на училището. Според о.м. на председателя на състава по преписката се доказва, че Г. К. е говорил с директорите (предходния и настоящия) да бъде пенсиониран жалбоподателят и на негово място да бъде назначена млада учителка. Според изложеното самото посочване на конкретно лице води до извода, че се насърчават директорите да извършат нарушение на равенството в третирането.

Има примери за установена пряка дискриминация, при които съставът е и до ограничаване на конкретни права на даден работник или служител; изведени са и аргументи за това, че прекратяването на съществуващото трудово правоотношение на конкретна възраст автоматично слага край на професионалната дейност на жалбоподателите, а с оглед икономически условия на криза и равнището на безработицата на националния пазар на труда и край на почти всяка друга възможност за заетост.

Решение №132/2018 г.

е постановено по преписка №240/2016 г., образувана по жалба за дискриминация на основата на признаците „възраст“ и „лично положение“. Оплакването касае прекратяване на трудовия договор на жалбоподателката, тъй като не е подавала заявление за доброволно ранно пенсиониране, на каквото по принцип имала право ако тя самата пожелае. Счита, че е нарушено правото ѝ да упражнява професия, която обича и на която е отдала 36 години.

Ответната страна се аргументира, че уволнението на жалбоподателката било извършено законно при спазване на всички нормативни изисквания, като законосъобразното приложение на материалния закон било своеобразна гаранция за равно третиране и изключвала проява на твърдените признаци за дискриминация. Счита, че прекратяването на трудовия договор с П. на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с чл. 69в от КСО - по инициатива на работодателя, не представлява пряка или непряка дискриминация. В рамките на производството е установено, че жалбоподателката е заемала длъжността „учител“ в ПТГ „Н. Й. В.“ в гр. В. в продължение на 29 години. На основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с чл. 326, ал. 2 от КТ трудовото ѝ правоотношение е прекратено, считано от 31.05.2016 г., поради придобиване право на по-ранно пенсиониране по чл. 69в, ал. 1, от КСО, каквото право тя е придобила на 31.01.2016 г. (към тази дата е навършила 57 години и 10 месеца).

За да обоснове извод за нарушение на норми от ЗЗДискр., съставът отчел, че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение на Г.П. същата е имала изискуемите при ранно пенсиониране осигурителен стаж и възраст. От страна на ответника обаче има признание (съвпадащо с твърденията на жалбоподателката), че към този период в гимназията е имало други учители,

които също като нея са имали придобит стаж и навършена възраст, даващи им право на пенсия, но тяхното трудово правоотношение не е прекратено и същите продължават да работят там. Видно от становището на новия директор инж. Е., на 15.09.2015 г. в училището е била назначена друга учителка по математика – С. Т. А. с 23 год. учителски стаж и V професионалноквалификационна степен, което налага извода, че в действителност в ПТГ „Н. Й. В.“ е имало нужда от кадър по математика. Съставът приел за съществено и обстоятелството, че дългогодишният професионален опит на Г. П. като учител по математика, който е 36 г., не следва да се пренебрегва. Изведеният извод е, че с прекратяването на трудовото правоотношение с П. един месец преди края на съответната учебна година, без същата да е била предизвестена, не е поради намаляване обема на работа, а поради това, че същата е учител само по едно направление „математика“, което се потвърждава и от самия ответник. В рамките на производството безспорно е установено, че работодателят не е изработил и приложил критерии по подбор на кадрите в ПТГ „Н. Й. В.“, подлежащи на едностранно прекратяване на трудовия договор по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ, във връзка с чл. 69в от КСО, което води до извода, че в случая ответната страна е допуснала нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр. като работодател. Съставът отразил, че всяко едностранно прекратяване на трудовото правоотношение води до ограничаване на конкретно право на даден работник или служител. Това неблагоприятно третиране се обвързва с правото на труд (което се преклудира) и е пряко свързано с личното положение на служителя. В мотивите на решението е отразено, че едностранното прекратяване на трудовото правоотношение при навършването на възрастта за ранно пенсиониране на учителите поставя Г. П. в по-неблагоприятно положение, тъй като в периода до навършването на определената от чл. 68 на КСО възраст тя няма да може да получава заплата, а ще получава срочна пенсия за ранно пенсиониране, която дори ще бъде намалявана с 0,1 на сто за всеки месец, който не ѝ достига до навършване на възраст от 60 г. и 10 месеца. Несъмнено е също, че получаването на намалена срочна пенсия за ранно пенсиониране от жалбоподателката в този период е в пряка връзка с избраната от работодателя по-ранна възраст за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение с нея и пряко засяга законните ѝ имуществени интереси до навършване на 60 г. и 10 м., тъй като я лишава от доход по трудово правоотношение за разлика от посочените за сравнение учители. Правото на заетост като учител до навършването на определената в чл. 68 от КСО възраст за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а и по-късно несъмнено представлява законен интерес за жалбоподателката, тъй като ѝ дава по-добра възможност за издръжка и доходи. Въпреки че жалбоподателката не е навършила общата пенсионна възраст, тя практически няма интерес да продължи работа в друга професия, без да упражни правото си на ранно пенсиониране като учител, тъй като би загубила правото за получаване на срочна учителска пенсия при започване на друга работа. Поради тези причини прекратяването на съществуващото трудово правоотношение с жалбоподателката на тази възраст автоматично слага край на професионалната ѝ дейност и кариера, а при ноторно известните икономически условия на криза и равнището на безработицата на националния пазар на труда и край на почти всяка друга възможност за заетост. На основание чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр, съставът постановил, че бившият директор на ПТГ „Н. Й. В.“ в гр. В., С. С., е извършила пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признаците „възраст“ и „лично положение“ по отношение на Г. Ц. П. За установеното нарушение и на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., съставът наложил административно наказание глоба в размер на 250 лева.

Вследващия представен случай интерес представлява обстоятелството, че дискриминационно третиране може да бъде осъществено както със законосъобразни, така и с незаконосъобразни действия, но релевантно за преценката в процесния случай е единствено наличието на извършеното от ответника закононарушение. Постановянето на най-ниските атестационни оценки на жалбоподателя без да са налице обективни основания за това, е довело до създаването на застрашителна за него среда, обосноваваща по категоричен начин дискриминация под формата на тормоз, по смисъла на чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр.

Решение №167/2018 г.

по преписка №110/2017 г. Производството е образувано по жалба, подадена от Г. К. К. от гр. В. Т. с оплаквания за дискриминация по признаци „възраст“, „увреждане“ и „образование“. Жалбоподателят заявил, че спрямо него е осъществен административен произвол, унижително отношение и злоупотреба със служебно положение, като се е целяло неговото уволнение, което впоследствие било признато за незаконно от съда. Посочените в жалбата ответни страни са осъществили солидарно тормоз чрез неправомерното възлагане на нови отговорности на жалбоподателя. Получил незаслужено ниска оценка на годишното оценяване на работата му и дори обжалването пред по-горестоящите „независими“ органи не я е променило. Намира за неправомерни и порочни взаимоотношенията между оценяващ и контролиращ орган (т.е. между началник-отдел и директор) и счита, че последните не са безпристрастни. Твърди, че в нарушение на ЗДСл., без да са включени в длъжностната му характеристика, с поредица от вътрешни разпореждания са му възлагани допълнителни задължения, преценката за изпълнението на които стоят в основата на

мотивите за намаляване на годишната му оценка за изпълнение на длъжността през 2015 г., което според него противоречи на разпоредбите на закона и подзаконовите актове в тази област. В рамките на производството ответните страни оспорват жалбата и наведените в нея твърдения.

Петчленен разширен заседателен състав приел за установено, че Главна дирекция „Лабораторно-аналитична дейност“ (ГД ЛАД) на ИА ОС е структурирана в петнадесет териториални звена - Централна лаборатория-С. и четиринадесет регионални звена, сред които и звеното, в което работи Г.К. Териториалните звена на ГД ЛАД извършват вземане на проби от компонентите и факторите на околната среда и последващото им изпитване с цел поддържане на актуална информация за състоянието на околната среда и актуални данни в Националната система за мониторинг на околната среда, подпомагане на Регионалните инспекции по околна среда в контролната им дейност и четирите Басейнови дирекции при управлението на речните басейни. На основание Заповед № ЧР 1480/21.07.2010 г. и Заповед № ЧРК 114/ 24.02.2015 г. на изпълнителния директор на ИАОС при МОСВ жалбоподателят заемал по служебно правоотношение длъжността „старши експерт“ именно в ГД ЛАД, отдел „Регионална лаборатория“ – В. Т. За периода на своята работа са му изготвени четири длъжностни характеристики, връчени му срещу подпис.

Петчленен разширен заседателен състав установил, че с докладна записка №9310-435/05.02.2016 г. на главния директор на ГД ЛАД е отправено предложение до изпълнителния директор на ИА ОС за освобождаване на жалбоподателя от заеманата от него длъжност. В резултат на тази докладна е издадена Заповед №ЧРА 65/09.02.2016 г. на изпълнителния директор на ИА ОС, с която на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл., поради получена възможно най-ниска оценка на изпълнението на длъжността, е прекратено служебното правоотношение на Г.К.

По преписката са предоставени и приети като доказателства решения на административен съд. Направените от АС – В.Т. и ВАС изводи, че индивидуалният работен план на жалбоподателя за 2015 г. не е изготвен съобразно изискванията на НУРОИСДА напълно се споделят от състава. В нарушение на чл. 9, ал. 3 от нея целите на индивидуалния му работен план не са конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и на административното звено и не са измерими по обем, качество и срокове. Поставените в него срокове от общо шест, пет са със срок до 31.12.2015 г. Безспорно е, че неспазването на това изискване е опорочило целия процес на оценяване, тъй като констатираните нарушения при съставянето на работния план се отразяват и при оценката на изпълнението на длъжността съобразно чл. 14, ал. 1 от НУРОИСДА, в който е посочено, че оценяването се извършва въз основа на степента на постигане на целите от индивидуалния работен план и показаните компетентности. В постановеното решение съставът отчел, че не е възможна обективна преценка за степента на постигане целите на плана на заключителната среща, доколкото липсват данни да са провеждани междинни такива. Освен това, за да е налице неприемливо изпълнение на задълженията, следва преобладаващата част от тях да са неизпълнени. В случая като мотив е посочено неизпълнение на една-единствена от общо шестте цели на плана в срок. Петчленният разширен заседателен състав в мотивите си е посочил, че споделя и мотивите на АС – В. Т., отразени в Решение № 224/30.06.2016 г., че при констатирано неизпълнение на служебни задължения, възложени с вътрешно разпореждане, същото следва да доведе до реализиране на дисциплинарна отговорност, но не и да обоснове поставяне на най-ниска оценка, която да доведе до прекратяване на служебното правоотношение, тъй като оценяването обхваща различни показатели, които не се изчерпват с изпълнението на конкретни служебни задължения. В тази връзка приел, че поставянето на най-ниската оценка и прекратяването на служебното правоотношение на жалбоподателя, несъответстващо на тежестта на твърдяното неизпълнение на служебните задължения, допълва извода на състава, че несъобразяването с материалните и процесуалните норми, касаещи предпоставките и процедурата по годишното атестиране на държавните служители, в крайна сметка има за резултат неправомерно и незаконосъобразно прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя. Още повече, че се касае за неизпълнението на едно-единствено разпореждане и то в срок, а не за „преобладаващата част от поставените цели“, както е записано във формуляра за корекция на работния план. Решаващият състав отчел, че ответните страни са създали всички предпоставки К. да бъде лишен от възможността да упражнява в бъдеще избраната от него професия и да се издържа от нея. Заявената от жалбоподателя невъзможност да извърши възложените му с вътрешно разпореждане №21/06.11.2015 г. задачи с наличната хроматографска колона е поводът началникът на отдела и директорът на дирекцията да формират предубеждение и предразсъдък, че не може да изпълнява функциите си по сключеното служебно правоотношение, поради недостатъчна професионална компетентност, тъй като е бил единственият служител, който заявил невъзможност да го направи (същото се установява по категоричен начин от дадените в съдебното производство гласни показания на всички свидетели). В противоречие със забраната за дискриминация личното положение на жалбоподателя е използвано, за да му бъдат поставени най-ниските оценки, които са довели до отстраняването му от длъжност, без да са налице материалноправните предпоставки за това.

В мотивите на решението е отразено, че всички описани действия и актове на ответните страни

спрямо жалбоподателя, се дължат на неговото лично положение, формирано от обстоятелството, че той е единственият служител, който заявил невъзможност да изпълни разпореждане №21/06.11.2015 г., и съответно не е изпълнил в срок възложените му с него задължения (не се твърди неизпълнение поради липса на професионална или аналитична компетентност). С поставянето на една от най-ниските оценки от прекия му (оценяващ) ръководител, началник-отдел РЛ – В. Т., К. С. и окончателното поставяне на най-ниската оценка „неприемливо изпълнение“ от контролиращия ръководител, главният директор на ГД ЛАД Т. П. има за резултат отстраняването от длъжност на жалбоподателя. Описаните действия сочат на нежелано, неблагоприятно и унижително третиране на служителя, което представлява тормоз по смисъла на 33Дискр. Поставянето на най-ниските атестационни оценки на К., без да са налице обективни основания за това, е довело до създаването на застрашителна за него среда.

Петчленният разширен заседателен състав установил, че началник-отдел Р” – В. Т. към ГД ЛАД в ИА ОС - К. Г. С., е извършила акт на дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от 33Дискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на 33Дискр. на основата на признак „лично положение“ чрез поставянето на оценка „изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ на Г. К. К. при атестирането му за периода от 01.01.2015 г. до 31.12.2015 г., с което е нарушила забраната по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр.

На основание чл. 78, ал. 1 от 33Дискр. на началник-отдел РЛ – В. Т. към ГД ЛАД в ИА ОС - К. Г. С., наказание „глоба“ в размер на 250 лева за извършването на установената дискриминация под формата на тормоз.

Със същото решение е установено, че главният директор на ГД ЛАД в ИА ОС - Т. И. П., е извършил акт на дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на 33Дискр. на основата на признак „лично положение“ чрез поставянето на възможно най-ниската оценка „неприемливо изпълнение“ на Г. К. К., с адрес: гр. В. Т., ул. “Х” №..., при атестирането му за периода 01.01.2015 г. до 31.12.2015 г., с което е нарушил забраната по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. На основание чл. 78, ал. 1 от 33Дискр. на главния директор на ГД ЛАД - Т. И. П., е наложено наказание „глоба“ в размер на 250 лева за извършване на установената дискриминация под формата на тормоз.

Петчленен разширен състав установил, че заемалият към процесния период длъжността „изпълнителен директор“ на ИАОС - В. Л. Г., не е извършила нарушение на 33Дискр. на основата на признак „лично положение“ по отношение на Г. К. К. и е оставил без уважение жалбата в тази част на оплакванията.

С постановеното решение съставът установил, че ИА ОС“ в лицето на настоящия й изпълнителен директор К. Р., не е извършила нарушение на 33Дискр. по отношение на Г. К. К., като в тази част на оплакванията жалбата е оставена без уважение.

Решение №197/2018 г.

по преписка №188/2014 г. Петчленен разширен заседателен състав установил извършена пряка дискриминация чрез неравно третиране по признаците „семеино положение“, „лично положение“ и „обществено положение“, както и тормоз по същите признаци по отношение на жалбоподателя. Разгледани са съответните нормативни документи - чл. 95, ал. 1 и ал. 2 от Семейния кодекс и чл. 25, ал. 1, 2, 3 и 5 от Наредба №РД-07-7/05.10.2010 г. за условията и реда за водене и съхраняване на регистрите за пълно осиновяване.

В инициативния документ жалбоподателката съобщава, че е „доброволна майка“. При нея е настанено шестгодишното дете Р. Р. Б., като между двете съществува изградена силна емоционална връзка. Сочи, че всички служители от отдела за закрила на детето са били наясно, че всъщност тя има намерение да осинови това дете. Първоначално е била със статут на „доброволна майка“, а впоследствие вече „професионална майка“. Твърди, че била подготвила всички необходими документи за осиновяване на детето, изискани й от ДСП в гр. Д. Счита, че са й създали спънки като я „въртяли с документите“ и било редно първо нея да попитат дали не иска да осинови детето. На последната среща разбрала, че всичко било вече уредено, и се почувствала дълбоко засегната. Силно разстроена, напуснала сградата и помолила сина си да я заведе към центъра на града, за да се разсее малко. Когато се върнала, служителите я „набедили, че се е отказала от детето“ и това било вписано в протокола. Сочи, че са нарушени нейните граждански и човешки права, като са създадени условия детето, за което се грижела, да бъде предоставено на семейство, което не е българско и което според възрастта на бащата осиновител едва ли би го дарил с любовта, грижата, обучението и възпитанието, които тя можела да му осигури. Огорчена е и от бездействието на РП – гр. В. и от ОП - гр. В., които не предприели никакви действия за защита на един български гражданин и едно българско дете.

При анализа на посочените писмени и гласни доказателства се налага еднозначен извод, че в случая М. Б. в качеството си на началник отдел „Закрила на детето“ при ДСП Д не е изпълнила служебните си задължения, а именно - да приеме документите за вписване на Г. И. в регистъра на осиновяващите при подаването им чрез трето лице, въпреки че необходимите такива са били

окомплектовани от жалбоподателката.

Същевременно от представените по преписката документи се установи, че детето е било вписано в регистъра за пълно осиновяване, след което на редовно заседание на съвета по осиновяване към РДСП - В. е подготвено обсъждането му за осиновяване. На това заседание според представеното становище на съвета, той не бил запознат с официална информация за инициране на производство по вписване на приемния родител в регистъра на осиновителите, но изрично е посочено, че при представянето на детето на това заседание приемният родител е заявил, че желае да осинови детето, но не е вписан към момента в регистъра. При това съветът, макар и запознат с разпоредбата на чл. 95, ал. 2 от Семейния кодекс, предвиждащ възможност да бъде определен за осиновяващ приемен родител, който е полагал грижи за детето най-малко една година от настаняването му за отглеждане в семейството и е вписан в регистъра, преценил, че доколкото в случая не е налице втората предпоставка и спазване на императивния срок по чл. 95, ал. 1 от СК взема решение да предложи за осиновяване на детето от семейството, което в крайна сметка става. При съпоставка на действията на длъжностните лица, занимавали се с документите на жалбоподателката, осиновеното дете и тези на осиновителите, прави впечатление, че тези на жалбоподателката са забавени в нарушение на правилата, предвидени в АПК за издаване на съответните административни актове, докато тези на детето и осиновителите са обработени незабавно.

Съставът приел за установено, че М. П. Б. - началник на отдел „ЗД“ при ДСП Д. е извършила пряка дискриминация чрез неравно третиране по признаците „лично“ и „семеино положение“ и тормоз по същите признаци по отношение на Г.Н.И. Съгласно санкционната разпоредба на чл. 78, ал. 1 от 33Дискр., който извърши дискриминация по смисъла на този закон, се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание. На основание препращащата норма на чл. 84, ал. 3 от 33Дискр. наказанието следва да бъде индивидуализирано съобразно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН - съобразно тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства. С оглед на тези обстоятелства налаганите санкции за извършване на дискриминация, за да бъдат ефективни, средствата за защита на жертвата трябва да са с пропорционален, разубеждаващ и възпиращ ефект (виж по аналогия чл. 15 от Директива 2000/43; чл. 17 от Директива 2000/78 и чл. 18 от Директива 2006/54). В случая фактът, че извършеното нарушение е умишлено, представлява отегчаващо отговорността обстоятелство, поради което съставът счел, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от 33Дискр. следва да наложи на М. П. Б., началник на отдел „ЗД“ при ДСП Д., глоба в размер над минималния, установен в нормата на чл 78, ал. 1 от 33Дискр. - 500 лева.

Петчленният разширен заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация, на основание чл. 65, т. 5 от 33Дискр., установил, че М. П. Б., началник на отдел „ЗД“ в ДСП Д., е осъществила неравно третиране и тормоз по отношение на Г. Н. И. по признаци „лично положение“ и „семеино положение“, с което е нарушила забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2, във връзка с ал., предл. 12 и чл. 5 от Закона за защита от дискриминация, във връзка с §1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация.

Съставът дал предписание на основание чл. 47 от 33Дискр. на М. П. Б. - началник на отдел „ЗД“ при ДСП- гр.Д., да предприеме действия за недопускане на дискриминация и да се въздържа в бъдеще от по-нататъшни такива нарушения.

Решение №207/2018 г.

по преписка №418/2013 г. с оплаквания за дискриминация по признаци „етническа принадлежност“ и „семеино положение“ и осъществен тормоз по чл. 5 от 33Дискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на 33Дискр.

В жалбата си до КЗД Е.А.В.-Б. посочва, че с обидното си отношение към нея, работодателят ѝ В. И. многократно накърнявал достойнството ѝ. Твърди, че е третирана различно спрямо служителите от турски произход. Счита, че спрямо нея е осъществен тормоз по смисъла на чл. 4 и чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на 33Дискр. на основание признак „етническа принадлежност“. Впоследствие жалбоподателката заявила оплаквания за дискриминация освен по признак „етническа принадлежност“ и по признак „семеино положение“.

Съставът счел, че изложената фактическа обстановка осъществява състава на дискриминация под формата на тормоз съгласно чл. 5 от 33Дискр. Според §1, т. 1 от ДР на 33Дискр. „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 или създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

Ако фактическата обстановка се изчерпваше единствено с възникналия конфликт по време на служебната оперативка, съставът щеше да приеме, че се касае за влошени междуличностни отношения между страните. Но фактът, че И. съзнателно е целял отношенията на Б. с нейните колеги да се влошат, преместил работното ѝ място, а почти веднага след това прекратил и трудовото

й правоотношение, формират нагласата у състава, че спрямо жалбоподателката е извършен преднамерен и целенасочен тормоз, а не се касае за случайно стечение на обстоятелствата. Този извод се подкрепя и от факта, че при прекратяване на трудовото й правоотношение не ѝ е изплатено дължимото обезщетение за неизползван отпуск, поради което се наложило да води съдебни дела. Очевидно е, че отправеното на оперативката намерение да прекрати трудовото й правоотношение е реализирано в най-кратък срок, като дори действията по финализирането му са били враждебни спрямо жалбоподателката, доколкото ответната страна в качеството му на представляващ работодателя не ѝ е изплатил цялото дължимо обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение. За състава е безспорно, че оставането на майка на четири деца без работа представлява враждебна и застрашителна спрямо нея среда, засягаща достойнството ѝ.

Петчленният разширен заседателен състав приел за безспорно доказано, че управителят на „К.“ ЕООД В. М. И. е извършил тормоз по смисъла на ЗЗДискр. спрямо Е.А.В.-Б., изразяващ се в преднамерено уведомяване на колектива на дружеството за подадената от нея жалба, целящо да ѝ се окаже въздействие чрез него (посочените от жалбоподателката нейни колеги за свидетели по преписката са се опитали да вземат отношение и да я разубедят от воденето на настоящото производство), преместването ѝ на друго работно място без основателна причина, прекратяване на професионалната ѝ кариера (същата е била на висока позиция и с дълъг стаж в дружеството) и отказ да изплати полагащото ѝ се обезщетение за неизползван отпуск.

Съгласно санкционната разпоредба на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., който извърши дискриминация по смисъла на този закон, се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание. На основание препращащата норма на чл. 84, ал.3 от ЗЗДискр., наказанието следва да бъде индивидуализирано съобразно чл. 27, ал.2 от ЗАНН - съобразно тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства. С оглед на тези обстоятелства налаганите санкции за извършване на дискриминация, за да бъдат ефективни, средствата за защита на жертвата трябва да са с пропорционален, разубеждаващ и възпиращ ефект (виж по аналогия чл. 15 от Директива 2000/ 43; чл. 17 от Директива 2000/78 и чл. 18 от Директива 2006/54). В случая няма данни за смекчаващи отговорността обстоятелства, а само за такива, които утежняват положението на засегнатото лице (жалбоподателката е майка на четири деца в момент на тежка икономическа и демографска криза в страната). Гореизложеното е мотивирало настоящия състав да приеме, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от ЗЗДискр. следва да наложи на управителя на „К.“ ЕООД, В.М.И. глоба в среден размер, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., а именно в размер на 1000 лева, за да е в състояние да въздейства възпиращо както по отношение на него, така и по отношение на всички останали.

Петчленен разширен заседателен състав установил, че управителят на „К.“ ЕООД В.М.И. извършил акт на дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признака „семеино положение“ по отношение на Е.А.В.-Б., с което е нарушил забраната по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Петчленен разширен заседателен на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. е наложил на управителя на „К.“ ЕООД В.М.И. наказание „глоба“ в размер на 1000 лева за извършването на установената дискриминация.

Решение №176/2018 г.

по преписка №462/2015г. Разгледана е жалба с оплаквания за евентуална дискриминация по признаци „пол“ и „синдикална принадлежност“, както и „тормоз“ по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“.

В жалбата се посочва, че жалбоподателката заема длъжността „инженер механик“ във военно формирование - гр. С., което предполага работа с йонизиращи лъчения. Същевременно е председател на Синдикална организация към военното формирование. През април 2014 г. е назначен новият началник на военното формирование – майор Б. Д. Б., и било отнето помещението, дадено на синдикалната организация. След като жалбоподателката възразила, получила отказ от майор Б. във връзка с ползването на годишен отпуск.

М.О. твърди, че спрямо нея е оказван „психически натиск“, което счита, че е форма на тормоз по смисъла на ДР от ЗЗДискр., както и че спрямо нея е осъществена дискриминация по признаците „лично положение“, „пол“ и „синдикална принадлежност“: Посочва, че причина според нея е отказът ѝ за даване на съгласие за съкращение на синдикален член; търсене на дисциплинарна отговорност във връзка с напускане на работното място от страна на жалбоподателката три и шест минути преди края на работното време, въпреки че повече от тридесет други служители са излизали преди нея и още толкова заедно с нея, изключване от Комисията за разглеждане на молбите за постъпване на работа и придобит трудов стаж и професионален опит по специалността, както и от Комисията за изготвяне на производствени характеристики; устно искане за обяснения относно отсъствия, свързани с дейността на синдикалната организация; налагане забрана на прекия ѝ ръководител да я докладва за работа в специфични условия на труд. Жалбоподателката е представила допълнение

към подадената жалба, в което описва действия на майор Б. в периода след образуване на настоящото производство за защита от дискриминация: обявяване на неверни и клеветнически според нея твърдения; налагане на дисциплинарно наказание „забележка“; определяне на един единствен ден допълнителен отпуск във връзка със специфичните условия на труд.

Ответната страна - майор Б.Б., отрича да е влизал в конфликт с жалбоподателката в качеството ѝ на синдикален лидер. Потвърждава обаче, че в изпълнение на служебните си задължения са ѝ правени множество проверки, някои от които са приключили с дисциплинарни наказания. Във връзка с претендирания от жалбоподателката тормоз, оказван ѝ заради новото щатно разписание и осъществения по чл. 329 от КТ подбор на цивилни служители, ответната страна отрича такова нещо.

Съставът счел, че невключването на жалбоподателката в комисиите, разглеждащи трудовоправните отношения на цивилните служители, също са част от тормоза. Ноторно известен факт е, че председателят на една синдикална организация е този, който представлява нея и нейните синдикални членове във взаимоотношенията ѝ с работодателя, с ръководните органи на синдикалната организация и с други органи и организации. Ето защо изключването ѝ като член на Комисията за разглеждане на молбите за постъпване на работа и придобит трудов стаж и професионален опит по специалността и Комисията за изготвяне на производствени характеристики е отнело възможността ѝ да защитава интересите на членовете на синдикалната организация, която представлява. Включването ѝ в множество други комисии не омаловажава този факт. В подкрепа на направения извод е и обстоятелството, че същата е участвала преди това в тях, както и че след заемането на длъжността „началник на военно формирование“ от друго лице през февруари 2018 г., е отменена Заповедта за назначаване на годишните комисии и жалбоподателката е включена отново в тях.

Според състава коментираните действия на ответната страна сочат на нежелано, неблагоприятно и унижително третиране на служителя, което представлява тормоз по смисъла на §1. т. 1 от ДР на ЗЗДискр. Всевъзможните начини, чрез които майор Б. е търсил начин да прекрати трудовото правоотношение на жалбоподателката, безспорно са създали враждебна, обидна и застрашителна за нея среда, засягаща достойнството ѝ.

Съставът счел, че независимо от наличието на основателни оплаквания, касаещи периода след стартиране на настоящото производство, спрямо жалбоподателката не е извършено „преследване“ по смисъла на §1, т. 3 от ЗЗДискр., а единствено и само „тормоз“ поради следните съображения: „Преследване“ е по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация“. Съставът не е счел, че публичното прочитане на наложеното на жалбоподателката дисциплинарно наказание се дължи на започналото в КЗД производство за защита от дискриминация, а че е част от провеждания спрямо нея тормоз, започнал много преди това. Предвид обаче, че вина за възникналия конфликт, който впоследствие е прераснал в тормоз, имат и двете страни, съставът приема, че не следва да налага глоба на извършителя на установения с настоящото решение тормоз - майор Б. Б. Фактът, че същият вече не заема длъжността „началник на военно формирование“ обезсмисля и даването на задължително предписание за предприемане на действия, с които да се прекрати тормозът.

Петчленният заседателен състав установява, че Б. Д. Б., заемал длъжността „началник на Военно формирование - гр. С.“ е осъществил акт на дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“ по отношение на М. П. О.

В практиката на Комисията за защита от дискриминация са разглеждани редица случаи на претендирана дискриминация в сферата на образованието. Постъпилите оплаквания са от най-разнообразно естество, но голяма част от тях се отнасят по същество към трудовата заетост – неуредени проблеми със заплащането или транспортиране на пътуващите учители, разлики във възнагражденията и ДМС между отделните училища и различните общини, включително редица жалби от учители досежно дискриминация при упражняване правото им на труд като уволняване в резултат на принудително ранно пенсиониране, заплащане или тормоз на работното място, т.е. дискриминацията в областта на образованието е осъществява по всякакви признаци и засяга редица други права на гражданите.

Решение №275/2018 г.

по преписка №266/2017 г. - жалбоподателката В. Х. А. твърди, че е подложена на непрестанен психически и институционален тормоз от Н. П., и.д. директор на ОУ „Св.св. К. М.“ гр. С. Заявява, че ответната страна още от встъпването си в длъжност предприела целенасочени дискриминационни действия с цел отстраняването ѝ от длъжността заместник-директор. Твърди, че във връзка с реализацията на Проект ВГ „Ограмотяване на възрастни – фаза 1“ – „Нов шанс за успех“ е назначена друга преподавателка с договор, която има по-ниска квалификация, непритежаваща сертификат за специализация по андрагогика. Това отнело възможността ѝ да продължи да работи по проекта в неговия финален месец. Допълва, че притежава образователно-квалификационна степен

„магистър“ по специалността „начална училищна педагогика“ със специализации „Управление на образователния процес“ и „Социална педагогика“.

Описва различни случаи на по-неблагоприятно третиране, сред които отказано изплащане на ДМС, с което директорът пренебрегнал клаузите на чл. 211 от ЗПУО и чл. 2, ал. 3 от Наредба №12/01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, ненавременен изплащане на обезщетение поради болест и прекратяване на трудовото й правоотношение по време на отпуск поради болест.

След като преценил събраните по преписката доказателства, съставът приел, че оплакванията на В.Х. А. са основателни. Счел, че болничните листи са представени пред работодателя в срок, но последният не ги е представил пред ТП на НОИ, поради което на А. не е изплатено обезщетение, което неминуемо й е създадо допълнителни трудности и неудобства при осигуряване на средства за лечение. Съставът преценил, че представянето на медицински документи е съвсем рутинна процедура и отговорността и контрола се осъществява от директора на училището. Освен това „грешката“ на счетоводителя не е еднократна, а се е случила с четири болнични листа на жалбоподателката, като не на последно място не са представени доказателства подобни „грешки“ да са се случвали с регистрирането на болнични листи на други лица от персонала на училището.

В противоречие с изискванията на Наредбата за нормиране и заплащане на труда на педагогическите специалисти, ответната страна е разпоредила оценката на труда на жалбоподателката да се извърши от комисия и по твърдения на А., неоспорени от нея, с изрични указания за занижаване на резултатите.

Във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателката съставът взел предвид, че директорът П., като представляващ работодателя, съхранява трудовото й досие и е информиран за притежаваните от нея образование и квалификации. Съставът преценил, че именно въз основа на тази информация е променила изискванията за заемане на длъжността в новата длъжностна характеристика, съзнавайки, че А. не отговаря на тях и поради това трудовото й правоотношение е прекратено. Съставът съобразил, че дори и да се приеме, че промяната в длъжностната характеристика е право на работодателя по целесъобразност, прекратяването на трудовото правоотношение е извършено по време на отпуск за временна неработоспособност. Не са установени данни, че по същия начин са били третирани другите служители, които в процеса на изпълнение на служебните си задължения са ползвали отпуск по болест.

С оглед разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. съставът приел, че по преписката са налице достатъчно данни за осъществено противоправно поведение от страна на П. по отношение на В. А. В случая нежеланото поведение на директора на училището е изразено формално (в документи, приложени по преписката), чрез предприемането на поредица от действия срещу В. А., имащи за цел да я представят сред колектива като педагог, на когото липсват умения да се справя с работата си и като конфликтна личност, генерираща напрежение с поведението си. В този смисъл ответната страна е допуснала дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §.1, т. 1 и т. 3, б.б. „а“ и „б“ от ДР на ЗЗДискр. под формата на „тормоз“.

Наложена й е глоба в размер на 500 лева, както и задължително предписание на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 в бъдеще да се въздържа от подобни действия.

Решение №61/2018 г.

по преписка №56/2016 г. Производството е образувано по жалба и допълнение, подадени от Н. П. Н. от гр. С. срещу Н. Т. Н. - директор на 31 СУЧЕМ - гр. С., с изложени оплаквания за дискриминация по признаци „образование“, „убеждение“ и „увреждане“. Жалбоподателката Н. Н. сочи, че през учебната 2008/2009 г. била назначена за преподавател по музика в 31 СУЧЕМ на постоянен трудов договор за неопределено време. Обяснява, че е специалист-педагог с 33 години професионален педагогически стаж и професионална квалификация на професионалист музикант-педагог. Твърди, че от 2011 г. и към момента на подаване на жалбата, спрямо нея е упражняван тормоз от страна на ръководството на училището, изразяващ се в нанасяне на обиди, унижения, уронване на престижа и авторитета й. Твърди още, че била „принудена“ от директора на училището да „признай нечия лъжа, която бе превърната в обвинение в нейна ползва“. Н. сочи, че й е връчена заповед, с която й е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, за това, че е обвинена в „рекет на родители“. Допълва, че й е отказано да направи копие на личното си трудово досие. Също така сочи, че чрез многократни проверки в часовете е правен „опит за обвинение в некадърност, поставяне на ниска оценъчна характеристика, което е отново поставена цел, поради назначения по приятелска и роднинска линия на колежката – Б. С.“ Целенасочено била обиждана в учителската стая пред колегите, по коридорите пред ученици и в часовете по време на провеждане на музикална педагогическа практика пред студенти от СУ. Полагала извънреден труд, който не й се заплащал. Била „подигравана“ със следните изрази: „Ти как издържаш с тази ниска заплата! – да ... да работиш непрекъснато под влиянието на психически стрес и тормоз - никак не е здравословно“, за което е уведомила директора на училището, но до момента не е проявено

разбиране. Счита се за дискриминирана и като специалист за това, че ѝ е намален нормативът чрез подписване на допълнително трудово споразумение - „редуцирана заплата“ Жалбоподателката допълва, че е дискриминирана „морално, финансово и поради недооценяване на труда ѝ“. Сочи, че не са ѝ осигурени от работодателя добри условия на труд (кабинет и адекватно заплащане). На 30.10.2013 г. със заповед на директора била изпратена на едnodневна екскурзия до Цари Мали град, с. Белчин, без нейното съгласие. Уточнява, че страдала от сърдечни проблеми, нарушение на вестибуларния апарат и била поставена да работи при условия в риск. На връщане изгубила равновесие и концентрация, подхлъзнала се и паднала, в резултат на което ѝ се подул левият крак и получила контузия в кръста и дясната ръка, главозамайване, а впоследствие гадене и повръщане. Допълва, че била изоставена сама в продължение на 4 часа и никой не ѝ е оказал необходимата медицинска помощ. Сочи, че трудовата ѝ злополука е потвърдена от НОИ. В резултат на преживения стрес по време на трудовата злополука е отключила диабет. Заявява, че работодателят отказал да ѝ заплати обезщетение за трудова злополука. Н. Н. уточнява, че е подложена на пряка и непряка дискриминация от страна на ръководството на училището по следните признаци: убеждения, увреждане и образование. Обяснява, че убеждението ѝ е форма на добро социално влияние; стил на работа, включващо отношението ѝ към работата, колегите, учениците, в изграждане и формиране на качество, въздействия, дела, авторитет и др. Твърди, че „сериозна атака“ спрямо нея започнала след като не ѝ е изплатено обезщетение за трудова злополука.

С вх. №19-00-23/15.03.2016 г. ответната страна е депозирила писмено становище, в което оспорва изнесените в жалбата на Н. Н. факти и обстоятелства.

След като прецени събраните по преписката писмени и гласни доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, Петчленният разширен заседателен състав приел за установено следното:

В хода на производството не се спорело, че жалбоподателката е на постоянен трудов договор за неопределено време. Работи като специалист-педагог с 33 години професионален педагогически стаж и професионална квалификация на професионалист музикант- педагог.

Във връзка с оплакванията по признак „образование“, настоящият състав взел предвид следното: В решението е обсъдено, че съгласно разпоредбата на чл. 10, ал. 1 от Правилника за прилагане на ППЗНП, преподавателската работа на педагогическите кадри в училищата се планира през юни в Списък - образец № 1 и се утвърждава от директора не по-късно от 30 септември, след съгласуване с началника на Инспектората по образование. Според чл. 147, ал. 1, т. 1 и т. 2 от ППЗНП, директорът на училището организира, контролира и отговаря за цялостната дейност, спазва и прилага държавните образователни изисквания. Видно от текста на чл. 150, ал. 1 от ППЗНП, Педагогическият съвет приема училищния учебен план. Съгласно цитираната нормативна уредба за процесния период разпределението на преподавателската работа на педагогически кадри, като процес обхваща различни органи в системата на образованието, ангажирани с контрол за спазване и прилагане на образователните стандарти и гарантиране, че преподавателската дейност се извършва от лица със съответната квалификация. Решаващият състав установил, че посоченото от жалбоподателката лице Б. С. няма квалификация по отношение на разпределяните часове за сметка на други преподаватели, т. к. освен закононарушение на съответния образователен стандарт, същото обстоятелство съставът приел, че води и до засягане правата на другите преподаватели в училището. Жалбоподателката извършавала преподавателската си дейност през учебната 2014/2015 г. въз основа на изработен и приет учебен план, видно от който са ѝ разпределени часове по дисциплината, за преподаването на която има сключен договор. Относно трудовия договор с училището, видно от сключено от нея Допълнително споразумение на основание чл. 119, във връзка с чл. 67 от КТ, подписано на 30.04.2009 г., Н. П. Н. заема длъжността „старши учител по музика“ с характер на работа, съгласно длъжностна характеристика за неопределен срок. Длъжността, определена в споразумението е „старши учител по музика“ и напълно обосновано на лицето са разпределени учебни часове по договореното основно месечно възнаграждение. Видно от приетия Учебен план и утвърдения Образец №1 за преподавателската работа на педагогическите кадри в училището, през учебната 2014/2015 г. е извършено разпределение на учебни часове. Безспорно е установено, че Б. С., притежаваща диплом от СУ, Факултет по начална и предучилищна педагогика - магистър по специалност „Педагогика на обучението по музика“ и професионална квалификация „Магистър-педагог учител по музика“ не притежава изискуемата специалност и професионална квалификация. В този смисъл и при извършеното разпределение на учебни часове може да се приеме, че жалбоподателката е била дискриминирана, като броят и видът разпределени часове не съответстват на специализацията и квалификацията ѝ.

След съвкупен анализ на доказателствата съставът приел, че спрямо Н. П. Н. е упражнена дискриминация по защитен признак „образование“. В случая съставът установил различно третиране при сходни обстоятелства с оглед изискването на съответната педагогическа квалификация да представлява условие за преподаването на определени учебни дисциплини, поради което е налице дискриминация по отношение на допълнително извършеното в условията на Наредба №3/18.02.2008 г. за нормите за преподавателска работа и реда за определяне на числеността на персонала в

системата на народната просвета, издадена от министъра на образованието и науката, разпределение на учебни часове. Относно признака „убеждение“ съставът отчел, че жалбоподателката поддържа оплаквания, че убеждението ѝ е форма на добро социално влияние; стил на работа, включващо отношението ѝ към работата, колегите, учениците, в изграждане и формиране на качество, въздействия, дела, авторитет и др. По преписката липсват данни, от които да се направи извод, че действията, съответно бездействията на ответната страна, съставляват нарушение на чл. 4 ал. 1 от ЗЗДискр по този признак. Ето защо съставът формирал извод, че в тази част оплакванията в жалбата следва да бъдат оставени без уважение, като недоказани. Относно заявения признак „увреждане“, съставът отчел, че жалбоподателката е с намалена трудоспособност, с оглед приложения ТЕЛК №3007/03.11.2014 г., издаден от ИМБАЛ – С, че същата има определени 44 % трайно намалена неработоспособност. В хода на производството е установено, че на 30.10.2013 г. със заповед на директора жалбоподателката била изпратена на едnodневна екскурзия до Цари Мали град, с. Белчин без нейното съгласие, като на връщане изгубила равновесие и концентрация, подхлъзнала се и паднала, в резултат, на което ѝ се подул левия крак и получила контузия в кръста и дясната ръка, главозамайване, а в последствие гадене и повръщане, като тази трудова злополука била потвърдена от НОИ. При анализ на събраните доказателства се установи, че в трудовото досие не е отбелязано обстоятелството, че жалбоподателката е лице с увреждане, по отношение на което има предписание за трудова активност, изискващо и осигуряването на специфични условия на труд. Съставът приел за безспорно, че работодателят е запознат с увреждането на жалбоподателката, както и с необходимостта от облекчени условия на труд за нея. В хода на производството освен решението на ТЕЛК с №3 007/03.11.2014 г., издадено от ИМБАЛ – С., е представена и Декларация за трудова злополука с вх. №973/16.11.2013 г., предвид което съставът приел, че за процесния период на работодателя е била известна необходимостта от трудоустрояване на жалбоподателката, както и задължението да се съобрази и със заключението на лекарската комисия. В тази връзка, основанието за трудоустрояване на работника или служителя е чл. 314 от КТ. Съгласно чл. 317 от КТ, необходимостта от преместване на работника или служителя с намалена работоспособност на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, характерът на работата, условията на труда и срокът на преместването се определят по предписание на здравните органи. Анализът на писмените и гласните доказателства по преписката дава основание на Петчленен разширен заседателен състав да установи, че в конкретния случай съществуват данни за квалифициране действията на ответната страна като дискриминация под формата на „тормоз“ при упражняване правото на труд по признак „увреждане“, дефинирани в ЗЗДискр. В конкретния случай е доказано, че Н. П. Н. има увреждане, изразяващо се в 44% трудова неработоспособност. Придвижва се трудно вследствие трудова злополука, носи си уредите, а кабинетът ѝ е на третия етаж. Лицата с увреждания се нуждаят от по-специална социална грижа и интеграцията им е немислима без осигуряване на архитектурна достъпност до сградите за обществено ползване, както и вътре, адаптиране на работното място към нуждите на лице с увреждане, съобразяване на работодателя с условията на труд, които предлага на наетите лица с увреждане съгласно експертните решения на специализираните медицински органи. Съставът обстойно обсъдил обстоятелството, че работодателят е запознат със заболяването ѝ, но независимо от този факт, не е предприел действия съобразно предписанията за увреждането ѝ. Съставът е отчел, че твърдението на ответните страни не се доказват, тъй като всички установени в производството факти дават основание на решаващия състав да квалифицира всички действия на работодателя и ответна страна в производство като нарушение на чл. 16 от ЗЗДискр. и извършен спрямо жалбоподателката и тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“. Съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. „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“. Решаващият състав приел, че е налице нарушение спрямо жалбоподателката, изразяващо се в „тормоз“ по признак „увреждане“ и нарушение на чл. 16 от ЗЗДискр., както и за наличие на нарушение по признак „образование“, извършено от Н. Т. Н. - директор на 31 СУЧЕМ, гр. С. За постигането целите на ЗЗДискр., а именно ефективна защита от дискриминация и равенство пред закона, в третирането и възможностите, е необходимо налаганите наказания за прояви на дискриминация да са с разубеждаващ и възпиращ ефект (виж чл. 15 от Директива 2000/ 43/ЕС и чл. 17 от Директива 2000/78/ЕО). Съгласно чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. за извършване на дискриминация е предвидено наказание глоба в размер от 250 до 2000 лева и предвид факта, че констатираното нарушение е извършено за първи път, липсват данни за размера на доходите на нарушителя, за когото е установено, че към настоящия момент е директор на 31 СУЧЕМ, гр. С., предвид което решаващият състав, с оглед постигане целите на административното наказание по чл. 12 от ЗАНН и съобразно разпоредбата на чл. 27 от ЗАНН, определил наказание на нарушителя от законно установения минимум 250 лева. На основание чл. 65, ал. 1-4 от ЗЗДискр., Петчленният разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установил, че 31-во СУЧЕМ, гр. С., представлявано от директор Н. Н. в качеството на ответна страна е допуснал

„тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр. по признаци „образование“ и „увреждане“, във връзка с чл. 16 от ЗЗДискр. спрямо Н. П. Н. – старши учител по музика в 31 СУЧЕМ, в качеството на жалбоподател, с адрес на призоваване: гр. С. С решението е установено, че 31 СУЧЕМ, гр. С., представлявано от директор Н. Н. в качеството на ответна страна, не е осъществена дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., на основата на признак „убеждения“ спрямо Н. П. Н. – старши учител по музика в 31 СУЧЕМ, в качеството на жалбоподател, с адрес на призоваване: гр. С. Съставът установил, че Н. Т. Н. – директор на 31 СУЧЕМ – гр. С., в качеството на ответна страна, не е осъществил дискриминация по смисъла на чл. 4 ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „убеждения“ спрямо Н. П. Н. – старши учител по музика в 31 СУЧЕМ, в качеството на жалбоподател. Установено е, че Н. Т. Н. – директор на 31 СУЧЕМ, в качеството на ответна страна, е допуснала пряка дискриминация на основа на признака „образование“, спрямо Н. П. Н. – старши учител по музика в 31 СУЧЕМ, в качеството на жалбоподател. Установено е, че Н. П. Н. – директор на 31 СУЧЕМ, гр. С., в качеството на ответна страна, е допуснала пряка дискриминация на основа признака „увреждане“ спрямо Н. П. Н. – старши учител по музика в 31 СУЧЕМ, в качеството на жалбоподател. На основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. съставът дал препоръка с превантивна цел 31 СУЧЕМ – гр. С., представлявано от директора Н. Н., да се въздържа и да не допуска занапред нарушения на разпоредбите на ЗЗДискр. относно намалената работоспособност на служителите с оглед осигуряване на подходящи мерки за адаптиране на работното място на лицата с увреждания, както и стриктно спазване на нормативната база при разпределението на преподавателската работа на педагогическите кадри. На основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на Н. П. Н. – директор на 31 СУЧЕМ, гр. С. е наложено наказание глоба в размер на 250,00 лева за извършване на установената дискриминация.

Разпоредбата на чл. 21.от ЗЗДискр. възлага задължение за работодателя да прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. т. 2 - 5, 10 и 11 и чл. 329 от Кодекса на труда или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. т. 2, 3 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. Именно на него е вменено задължението да провежда подбор, прилагайки еднакви критерии при осъществяване на правото си по чл. 329, ал. 1 от КТ (арг. от чл. 21 от ЗЗДискр.), които независимо от спецификата на всяко производство или служба трябва да бъдат относими към нормативно регламентиранияте критерии. Когато работодателят не изпълни това законово задължение, водейки се от субективни фактори, и не приложи еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 10, във връзка с чл. 68в от КСО ,извършва и нарушение на забраната за дискриминация.

Показателен пример за това е

Решение №134/2018 г.

по преписка №343/2016 г. В случая Комисията е сезирана с жалба на Л. Ц. П. от гр. К. срещу Г. К.-началник на РУО – К., с наведени твърдения за дискриминация по признаци „лично положение“, „възраст“ и „политическа принадлежност“. Жалбоподателят сочи, че на 10.09.2016 г. придобил право на т.нар. „ранно пенсиониране“ за учители във връзка с чл. 69 в от КСО. Твърди, че не е изявявал желание да се пенсионира по-рано, т.е. преди навършване на изискуемата се възраст за пълна пенсия от 64 г. и 3 месеца, до която дата му оставали още 2 години и 10 месеца. Счита, че причината да бъде прекратено трудовото му правоотношение била, че той отказал да изпълни нареждане на Г. К., началник на РУО – К., да пенсионира учител от повереното му училище и да назначи на негово място човек, който нямал необходимите за щатното място специалности. Твърди, че възраст и стаж за ранно пенсиониране били навършили и множество негови колеги – директори на училища, като поименно ги изброява.

Жалбоподателят приел начина, по който бил прекратен трудовия му договор – внезапно и без предупреждение, за да може да потърси друга възможност и да започне работа в сферата на образованието до навършването на пълната пенсионна възраст, но счита това за гавра с достойнство му. Синтезирано оплакванията за дискриминация касаят начина, по който Л. П. е пенсиониран и твърдения за нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр.

Ответната страна, началникът на РУО – К., Г.К. заявил, че тази правна възможност не е пряко обвързана с волеизявление за пенсиониране от страна на работника или служителя.

В рамките на производството съставът установил, че на 12.09.2016 г. служители на РОУ – К. връчили на жалбоподателя - Л.П. заповед за прекратяване на трудовия му договор като директор на ОУ „Св. Св. К. и М.“, в с. С., с правно основание чл. 328, ал.1, т. 10 от КТ, като същата била връчена в присъствието на двама свидетели, поради отказ на Л. П. да я получи.

Посочените от ответната страна мотиви да прекрати трудовия договор с жалбоподателя, са по повод множество подадени сигнали срещу Л.П. Съставът посочил, че по подаден единствен сигнал на жителите на с. С., обл. К., от страна на РУО не са предприети адекватни и конкретни действия във връзка с оплакванията им. В рамките на производството е установено, че във връзка с

подадения в РУО К. сигнал от жители на селото не е извършвана проверка, не са изискани и писмени обяснения на жалбоподателя. Решаващият състав отчел, че в първото открито заседание ответната страна е потвърдила, че предприетата от него мярка не била съобразена с изискванията на чл. 21 от ЗЗДискр., т.е. не е извършен подбор. На въпроса на член на състава дали е имало възможност в тези случаи Л. П. да бъде наказан дисциплинарно, ответната страна отговорила следното: „Защото това не е наказание. Това не е вид наказание, но на практика, когато обстановката е напрегната по този начин има изход от положението, като възможност“. Петчленният разширен заседателен състав подчертал, че ЗЗДискр., въвежда задължение за всички правни субекти да се въздържат от поведение, което представлява пряка или непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от същия нормативен акт. За да се установи наличието или липсата на дискриминация, съставът изхождал от следните критерии: 1). Има ли отнасяне към сходни случаи, различно (неравно третиране) на основата на признак „възраст“, „лично положение“ и „политическа принадлежност“ при едностранно прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателя на посоченото основание. 2). В случай че се установи различно отнасяне (третиране), съставът следва да отговори на въпроса обективно и обосновано оправдано ли е пенсионирането на жалбоподателя на това основание и има ли законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, т.е. обективно и разумно основание за различното третиране, свързано със защитата на обществен интерес; 3). Подходящо и необходимо ли е пенсионирането на жалбоподателя като средство за постигане на законосъобразна цел (принцип на пропорционалност). Съгласно чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с чл. 69в, ал. 1 изр. 1-во от КСО е допустимо работодателят при наличие на условията за т.нар. ранно пенсиониране, т.е. когато не е възникнало правото на пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст, да прекратява трудовото правоотношение на определен кръг работници и служители. В случая Петчленният разширен заседателен състав следва да посочи, че разпоредбата на чл. 69в от КСО е специална и се прилага по отношение на учителите, които през 2016 г. отговарят на въведените изисквания - навършени 57 години и 10 месеца и учителски осигурителен стаж 25 години и 8 месеца от жените, който учителски стаж е осигурителният стаж, положен на учителска или възпитателска длъжност в учебни и възпитателни заведения, в т.ч. за учителски стаж се счита и осигурителният стаж на директорите и заместник-директорите на учебни и възпитателни заведения, ако те са изпълнили пълната преподавателска работа (чл. 19, ал. 1 от НПОС). Прекратяването на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т.10 от КТ се извършва по преценка на работодателя при съобразяване изискванията в случая на специалната норма на чл. 68в от КСО. Тук обаче следва да се държи сметка каква е била преценката на работодателя, в случая на органа издал заповедта за прекратяване на трудовия договор на това основание.

В постановеното решение е обсъдено, че ответната страна не е представила по категоричен начин такъв акт, от който да е видно обективно твърдяното нарушение и подхода към жалбоподателя, довел до прекратяване на трудовото му правоотношение, да налага като единствено решение неговото пенсиониране. Съставът приел, че началникът на РУО – К. предприел индивидуален подход и преценка, вместо да изиска обяснения за твърдяното напрежение между жителите на с. С. и директора на ОУ „Св. Св. К. и М.“ - Л. П., и респ. да наложи, ако това е необходимо, административно наказание. Избраният от ответната страна индивидуален подход в случая бил прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с чл. 68в от КСО- виж стр.12. от протокол от о.з. на 19.01.2017 г. В тази връзка е прието, че ответната страна не е доказал, че в случая принципът на равно третиране не е нарушен.

Петчленният разширен заседателен състав постановил своето решение при съобразяване с общностното право, като се е позовал на Решението от 17 май 1990 г. по дело C-262/88 (Barber срещу Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990г., ECR -1889) CEO, сега CEC, в което общностният съд е посочил, че всички форми на професионални пенсии съставляват елемент от заплащането по смисъла на чл. 141 от Договора ЕО. Съставът приел, че са налице данни, че уволнението на жалбоподателя с основание „ранно пенсиониране“ нарушава правото на равно третиране, както по отношение упражняване на правото на труд и заетост и трудов живот в трудоспособна възраст, така и по отношение на неговото право на пенсия и размера на обезщетението, който ще му бъде изчислен, попадайки в обхвата на принципа на равното заплащане в съпоставимо положение с други лица, посочени във фактическата част от решението.

В мотивите на решението е отразено, че подборът обхваща конкретни действия, които се свеждат до оценка работата на всеки участник в него, както и до съпоставянето на приетите показатели за изпълнение на законовите критерии, а в зависимост от извършеното сравнение и приемане на решение по основния въпрос кои работници и служители имат по-висока квалификация и работят по-добре. Тези действия се обективират чрез външно изявената воля на работодателя. За това преценката му не може да бъде субективна – правно значение има не конкретният мисловен процес, а направените оценки и взетото решение по всеки от горните въпроси. Отчитайки предприетите срещу жалбоподателя действия, свързани с упражняване правото му на труд, съставът отчел, че същите касаят и неговото лично положение. Доколкото решението за пенсиониране и тази

субективна преценка е била изцяло свързана с личността на Л. П. е прието, че касае и конкретна личност и конкретни качества на лицето, спрямо което са предприети конкретни действия.

Петчленният разширен заседателен състав на основание чл. 64, във връзка с чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр. установил, че ответната страна Г. К. - началник РУО-К., не е изпълнил законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл. 21 от ЗЗДискр. да приложи еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, във връзка с чл. 68в от КСО спрямо жалбоподателя Л. П., с което нарушил забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „възраст“ и признак „лично положение“.

На основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. е дадена препоръка на ответната страна началникът на РУО - К, при изпълнение на служебните си задължения стриктно да съблюдава разпоредбите на Закона за защита от дискриминация. По отношение на втората участваща в производството ответна страна Министъра на образованието и науката, съставът постановил, че не е извършено нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „възраст“ и признак „лично положение“ спрямо Л. П. На основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., с превантивна цел и недопускане на дискриминация, на министъра е дадена препоръка да предприеме съответни мерки, с които да се гарантира, че разпоредбите на ЗЗДискр. ще бъдат спазвани и прилагани във всички Регионални управления на образованието на МОН във връзка с прекратяването на трудовите правоотношения на служителите от системата на образованието.

Оплаквания за дискриминация по признаци „възраст“ и „образование“ и нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр. са разгледани в

Решение №169/2018 г.

по преписка 368/2016 г. Жалбоподателката П. Г. от с. Р, гр. Б. твърди, че на Педагогически съвет, ответникът И. И. ѝ е връчил предизвестие за прекратяване на трудовия ѝ договор на основание „придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст“ при условията на чл. 69в от КСО. Жалбоподателката отказала да подпише предизвестието, вследствие на което била заплашена от И. И., че ще бъде уволнена дисциплинарно заради неподчинение. Според изложеното в жалбата пред КЗД, от 01.09.2016 г. трайно е било уредено правото на пенсия за учителите, като условията им се включват в основните текстове на Кодекса за социално осигуряване. За тази цел е създаден нов чл. 69в, който гласи „Учителите придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при навършване на възраст 57 години и 10 месеца от жените и 60 години и 10 месеца от мъжете и учителски осигурителен стаж 25 години и 8 месеца за жените и 30 години и 8 месеца за мъжете.“

Жалбоподателката счита, че е дискриминирана по признак „възраст“, тъй като, въпреки че имало трима учители, навършили изискуемата възраст и педагогически стаж за пенсиониране, изборът е спрял върху нея. В тази връзка конституираният ответник И. И. еднолично взел решение да пенсионира жалбоподателката, без да приложи критерии за подбор. В конкретния случай работодателят, позоваващ се на намаляване обема на работа, решил да уволни жалбоподателката, а не свързаното по смисъла на ЗЗДискр. с него лице, съпругата му И.

Във връзка с дискриминация по признак „образование“ жалбоподателката споделя, че тя и колегата ѝ Б. не били в сходно положение по отношение на завършеното образование и образователна степен. Жалбоподателката твърди, че притежава по-висока образователна степен.

Петчленен разширен заседателен състав приел за установено следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 69 в от Кодекса за социално осигуряване, в сила от 01.01.2016 г. „жените придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при навършване на 57 години и 10 месеца и при достигнат учителски осигурителен стаж от 25 години и 8 месеца.“ Видно от цитираната разпоредба, която се явява специална по отношение на общите изисквания за ранно пенсиониране на работници и служителите при настъпването на тези две предпоставки - достигната определена възраст и осигурителен стаж, съответният служител автоматично придобива право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Мотивите за придобиване на право на ранно пенсиониране са, че поради естеството на работата, определени групи трудещи се имат право да се пенсионира по облекчен режим спрямо общите условия, когато отговарят на изискванията в чл. 69 в от КСО и пожелаят да се възползват от това право.

Прекратяването на трудовия договор на това основание е право на работодателя, когато са налице законовите предпоставки за това и съобразно установената практика на Върховен касационен съд, (Решение № 277 от 25.11.2015 г. на ВКС).

В разпоредбите на КСО и Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж се съдържат правни норми, уреждащи потестативното (преобразуващото право) на пенсия за осигурителен стаж и възраст и начина на упражняването му - чл. 68 - чл. 69в от КСО, чл. 94 КСО, чл. 1 и сл. от НПОС. Съгласно тези разпоредби упражняването на това преобразуващо право може да стане само по административен ред, а именно по реда на пенсионното производство. Производството започва с подаване на

заявление от лицето, придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Съгласно чл. 1 от НПОС пенсиите се отпускат и изплащат въз основа на писмено заявление по образец, утвърден от управителя на Националния осигурителен институт. Заявлението се подава до териториалното поделение на НОИ по постоянен или настоящ адрес на заявителя. Само подаването на заявление за отпускане на пенсия за осигурителен стаж, което представлява едностранно волеизявление, обективизиращо волята на определено лице да упражни правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст не означава, че това право е упражнено. Както вече се отбеляза, отпускането на пенсия за осигурителен стаж и възраст се извършва по реда на пенсионното производство, което е административно и е задължителна и неизбежна фаза за осъществяване на правото на пенсия. Тази фаза приключва с постановяване на разпореждане на съответния териториално компетентен орган на НОИ, с което се отпуска пенсия, като се определя нейния размер и датата на отпускането ѝ.“

С оглед на така изяснената фактическа обстановка, решаващият състав счел, че прекратяването на трудовото правоотношение на жалбоподателката по взаимно съгласие, на основание чл. 325, т. 1 от КТ не променя факта, че същата е била неравно третирана от ответната страна, в качеството на нейн работодател в сравнение с други лица при сравнимо сходни обстоятелства.

Безспорно се е установило, че И. Р. И., в качеството на директор на ОУ „Х.Б.“, с. Р. връчил на П. А. Г. на длъжност старши начален учител в същото училище предизвестие за прекратяване на трудовия договор, поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. В случая е направен опит този критерий да бъде приложен единствено по отношение на жалбоподателката, въпреки че и други учители в ОУ „Х.Б.“, с. Р. са отговаряли на условията по чл. 69в от КСО за „придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст“, което представлява нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр.

Съгласно разпоредбата на чл. 21 от ЗЗДискр. „Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2-5, 10 и 11 и чл. 329 от КТ или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1. т. Т.2, 3 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

Петчленният разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установил, че ответната страна - И. Р. И. - директор на ОУ „Х.Б.“, с. И., гр.Б., с отправеното съгласно Заповед №1728-649/01.09.2016 г. предизвестие от 01.09.2016 г. за прекратяване трудовото правоотношение на жалбоподателката П. А. Г. - начален учител, поставил същата в положение на неравно третиране спрямо други лица в сравнимо сходно положение, изпълняващи длъжността „начален учител“, което представлява нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от същия закон по признак „възраст.

Съставът наложил на основание чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на И. Р. И. - директор на ОУ „Х.Б.“, с. И., гр. Б., с адрес на призоваване: с. И., гр. Б., обл. П., глоба в размер на 250 лева за допуснатото извършване на установената дискриминация.

Установяване на нарушение по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., който гласи: „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 търсят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрална 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“.

Основната цел на антидискриминационното законодателство е осигуряването на равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот на всички физически лица (чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр.). С оглед постигането на тази цел в нормативната уредба и в практиката на правозащитните органи е въведен основният принцип, представляващ и задължение за публичната власт, да не третират по различен начин физическите лица, намиращи се в еднакво, респ. сходно положение, както и да не бъдат третирани еднакво физическите лица, които се намират в различно положение. От този принцип произтича и задължението за държавата, в лицето на нейните законодателни и административни органи, да прилагат позитивни мерки по отношение на уязвимите социални групи. Привидно неутрална разпоредба е тази, която на пръв прочит се отнася по един и същи начин към всички лица без оглед на защитени признаци. Приложена на практика обаче, тази привидно неутрална разпоредба има несъразмерно по-лош ефект върху дадена група, определена по защитен признак, в сравнение с други.

В следващия представен случай Петчленен разширен заседателен състав е сезиран с искане за установяване на непряка дискриминация на основата на признаците „възраст“, „лично положение“ и „имуществено състояние“ във връзка с действащи правни норми.

Решение №148/2018 г.

е по обединена преписка под №142/2016 г. образувана с Разпореждане №405 от 16.05.2016 г. на Председателя на Комисията за защита от дискриминация. Конкретното искане за установяване

на непряка дискриминация касае разпоредбите на чл. 164б от Кодекса на труда и чл. 53а от Кодекса за социално осигуряване, уреждащи правото на отпуск при осиновяване на деца на възраст от 2 до 5 години на основата на признаците „възраст“, „лично положение“ и „имуществено състояние“.

В рамките на производството е установено, че с въвеждането на право на отпуск при осиновяване на дете на възраст от 2 до 5 години, законодателят цели да създаде възможност за адаптация за определен период от време между осиновеното дете и неговите нови родители (осиновители). Посочените законови разпоредби са в законна сила и са част от действащото българско право, респ. пораждат правно действие. Считано от 01.01.2014 г. са в сила промените на КТ и КСО, които уреждат три вида отпуски при осиновяване на дете: отпуск поради осиновяване в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му за осиновяване до изтичане на срока на полагащия се отпуск за раждане (чл. 163, ал. 6 КТ), отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст (чл. 164 КТ) и отпуск при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст (чл. 164б КТ) и обезщетение при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст. Законодателят обвързва пораждането на правото на отпуск с възрастта на детето към датата на влизане в сила на съдебното решение за осиновяване.

В решението е отразено, че непряка дискриминация е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими. С изменението на чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр. (ДВ, бр. 105/2016 г.) е разширен обхватът на лицата, които биха могли да бъдат третирани непряко: освен лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1 с.з., и лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение. Установяването в конкретния случай на твърдяната дискриминация следва да бъде изведено не от доказване на дадено конкретно поведение, а при анализ на действащото законодателство съотнесено към конкретно фактическо положение. Пзовавайки се на европейските антидискриминационни стандарти за дискриминация, съставът посочил, че непряка дискриминация може да е налице не само в случаи на различно третиране на лица в сходно положение, но и в случаи на еднакво третиране на лица в различно положение, като в последната ситуация се говори за „непряка дискриминация“. Съставът детайлно разяснил и последиците от това третиране, които засягат по различен начин лица с различни характеристики. В рамките на производството е установено, че двата вида отпуск, на които има право майка, родила дете, и този, на който има право осиновилата дете, т.е. правата на осиновителите на деца до 2-годишна възраст, са приравнени с правата на рождените майки по отношение на ползването на отпуск и обезщетение при бременност, раждане и осиновяване, както и по отношение на отглеждане на дете до 2-годишна възраст. Не е спорно и обстоятелството, че разпоредбата на чл. 163 от КТ и кореспондиращата ѝ разпоредба на чл. 50 от КСО и съответно разпоредбата на чл. 164б от КТ и кореспондиращата ѝ разпоредба на чл. 53а от КСО уреждат две различни хипотези. Независимо от това обаче, макар и уредени в две различни хипотези, заинтересованите лица и в двата случая са осиновителите – такива на деца на възраст до 2 години и на деца на възраст от 2 до 5 години. Същественото в случая е, че вътре в групата родителите осиновители на деца на възраст до 2 години и родителите осиновители на деца на възраст от 2 до 5 години, се третират различно, а отпускът за отглеждане на дете е обвързан по начина, по който се ползва от биологичните родители. В случая не се установява правна възможност за осиновители, които са осиновили деца на 5 години да имат право на платен отпуск. В мотивите на решението решаващият състав се позовава на решения на Съда на ЕС, (вж. Решение на Съда на ЕО от 30 юни 1998 г. по дело C-394/96, пар. 30; Решение на СЕО, Четвърти състав, от 04.07.2007 г. по дело T-475/2004 г., пар. 129; Решение на Съда на ЕО от 14 февруари 1995 г. по дело Schumacker, C-279/93, Recueil, стр. I-225, точка 30; Решение на Съда на ЕО от 13 февруари 1996 г. по дело Gillespie и др., C-342/93, Recueil, стр. I-475, точка 16). Отчетено е, че в чл. 7 от ЗЗДискр. са уредени изключенията, които не представляват дискриминация спрямо останалите членове на обществото, специалните мерки в полза на лица или групи лица в неравностойно положение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 с цел изравняване на възможностите им, доколкото и докато тези мерки са необходими.

Решаващият състав поддържа тезата, че осиновяването е форма на случващо се, след като едно дете е било „отхвърлено“, а родителите в повечето случаи вече са се сблъскали с невъзможността да станат родители по естествен път. Това е събиране на две много сериозни рани на „отхвърления“ и на „невъзможния“. За децата, отглеждани без родителска грижа, в първите месеци и години от живота им е особено важно да създадат здрава и хармонична емоционална връзка с новото си семейство, а за родителите - осиновители от своя страна е необходимо да имат времето, в което да разгърнат родителския си потенциал най-ползотворно за детето си. Периодът след осиновяването е с най-голямо значение в този процес. В случая е безспорно, че децата, които са отделени от

родители - отглеждани в институции или приемни семейства, натрупват физически, емоционални, социални, понякога и интелектуални дефицити, за преодоляването на които е необходимо време. По преписката безспорно бе установено, че от страна на държавните органи, имащи законодателна инициатива, са предприети действия, като е внесен Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, в който са обхванати и спорните законови текстове. Съставът отчетел също, че на 22.03.2018 г. законопроектът е приет на второ четене от Народното събрание на Република България, като предстои неговото обнародване в Държавен вестник. В тази връзка е разяснено, че произнасянето на състава касае действащите към момента на подаване на жалбите и сигнала разпоредби на КТ и КСО, в редакцията им към конкретен момент. В мотивите на решението Петчленен разширен заседателен състав се позовава на чл. 14 и на чл. 47, ал. 1 от Конституцията на Република България, че държавата има задължение да закриля децата, а заедно с това и да подпомага родителите при изпълнение на техните права и задължения, свързани с отглеждането и възпитанието им. В такъв контекст могат да бъдат посочени и множество международни актове, по които България е страна, а в случая и чл. 27, §3 от Конвенцията за правата на детето (Приета от ОС на ООН на 20.11.1989 г., ратифицирана с решение на ВНС от 11.04.1991 г. - ДВ, бр. 32 от 23.04.1991 г., обн. ДВ, бр. 55 от 12.07.1991 г., в сила от 3.07.1991 г.). Равенството на всички граждани пред закона е основен принцип на всяко демократично общество. В преамбюла на Конституцията равенството е прокламирано като общочовешка ценност наред със свободата, мира, хуманизма, справедливостта и търпимостта. Съставът се позовава и на чл. 3 от Конвенцията за правата на детето на ООН, с която висшите интереси на детето са първостепенно съображение във всички действия, отнасящи се до децата, независимо дали са предприети от обществени или частни институции за социално подпомагане, от съдилищата, административните или законодателните органи. Държавите – страни по Конвенцията, се задължават да осигурят на детето такава закрила и грижи, каквито са необходими за неговото благосъстояние, като се вземат предвид правата и задълженията на неговите родители, законните настойници или на другите лица, отговорни по закон за него, и за тази цел те предприемат всички необходими законодателни и административни мерки. Постановеното решение е обсъдено и в светлината на Решение №107/08.01.2018 г. по адм. дело №10243/2017 г. на АССГ, образувано по жалба на Министерство на труда и социалната политика срещу Решение №305/28.07.2017 г. на Петчленен състав на КЗД по преписка №350/2016 г. Отчетено е, че по аналогичен казус е прието, че чрез въведените привидно неутрални разпоредбите на чл. 163 и чл. 164 от КТ и кореспондиращите им чл. 50 и чл. 53а от КСО е допуснато по-неблагоприятното третиране, както на жалбоподателката по съответната преписка, така и на всички останали осиновители на деца под 2-годишна възраст, което по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признак „възраст“. Този извод се споделя и от настоящия състав. В мотивите на решението обстойно е обсъдено, че в резултат действието на правни норми се допуска еднакво третиране на различни случаи, а оттам и непряка дискриминация по отношение на определени категории родители, осиновили деца, които с оглед възрастта на осиновеното дете, обвързано и с датата на съдебното решение, са поставени в различен режим при ползване на отпуск за отглеждане на дете до 5 год. възраст. Безспорно е, че законодателят е приравнил двата вида отпуск, на които има право майка, родила дете, с тези, на които има право осиновилата дете, т.е. правата на осиновителите на деца до 2-годишна възраст са приравнени с правата на рождените майки по отношение на ползването на отпуск и обезщетение при бременност, раждане и осиновяване, както и по отношение на отглеждане на дете до 2-годишна възраст. Независимо от това обаче, макар и уредени в две различни хипотези, заинтересованите лица и в двата случая са осиновителите – такива на деца на възраст до 2 години и на деца на възраст от 2 до 5 години. Именно в този смисъл са и оплакванията на жалбоподателите и сигналаподателят. Дори съставът да допусне, че влезлите в сила на 01.01.2014 г. промени в Кодекса на труда и в Кодекса за социално осигуряване, които уреждат правото на нов вид отпуск – отпуск при осиновяване на дете от 2- до 5-годишна възраст, по своята същност могат да представляват една позитивна мярка по ред причини, сред които по-малкият брой кандидати да осиновят дете на по-голяма възраст и т.н. В съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. ответните страни не ангажираха никакви доказателства в посока, че въведената промяна попада в обхвата на изключенията на чл. 7, ал. 1 от ЗЗДискр. Ако се приеме тезата, че с този законодателен подход се цели решаване на проблемите с деинституционализацията на децата, настанени за отглеждане в специализирани институции на държавна издръжка и намирането на адекватни механизми за тяхното адаптиране и социализиране, и стимулиране на осиновяването на деца и особено на деца над 5 годишна възраст, то моралният ангажимент, приет от определени лица, да вземат решение и да осиновят дете, следва бъде толериран от държавата. Съставът посочил, че правото на отпуск за отглеждане на осиновено дете следва да бъде изведен на друго основание, като отделна позитивна мярка без да се обвързва с отпуск за отглеждане на малко дете до 2 год., извод, че в случая преследваната от законодателя цел не е обективно оправдана, а прилаганата мярката не постига необходимото за постигането ѝ, като се обуславя и нееднакво третиране на лицата осиновители според възрастта на детето.

Петчленният разширен заседателен състав установил, че чрез въведените привидно

неутрални разпоредби на чл. 163 и чл. 164 от КТ и кореспондиращите им чл. 50 и чл. 53а от КСО, действали към момента на подаване на жалбите и сигнала, се допускало по-неблагоприятното третиране спрямо всички осиновители на деца под 2-годишна възраст, и тези над 2-годишна възраст, което по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява форма на непряка дискриминация на основата на признаците „възраст“, „лично положение“ и „имуществено състояние“. Със същото решение е прието, че разпоредбата на чл. 164б от КТ, действала към момента на подаване на жалбите и сигнала, с която е определена горна възрастова граница от 5 години, не съответствала на регламентираната в чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр цел на Закона за защита от дискриминация.

Друг пример за установено нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. е

Решение №320/2018 г.,

постановено по преписка №14/2018 г., образувана въз основа на жалба с оплаквания за дискриминация на основата на признаците „образование“ и „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. По същество жалбата, подадена от адв. К., е насочена срещу правилото, съгласно което адвокатите, вписани в НБПП и не посетили обучение във връзка с промените в НПК, няма да влизат в списъците на НРПП и няма да бъдат разпределяни по наказателни дела, докато не представят документ, че са посетили обучение на тази тема. Ръководството на дейността по служебните защиты по Закона за правна помощ се осъществява от Националното бюро за правна помощ – С., като адвокатите, които осъществяват служебни защиты, се вписват в нарочения за целта Национален регистър за правна помощ към Националното бюро за правна помощ.

При съвкупен анализ на събраните по преписката материали е установено, че с вх. №00-270/18.10.2017 г. в Адвокатската колегия – П. е получено писмо от Национално бюро за правна помощ с техен изх. №17-121-235/18.10.2017 г., с което във връзка с повишаване на квалификацията на адвокатите от Националния регистър за правна помощ и в изпълнение на задължението им по чл. 18, т. 7 от Закона за правна помощ се дават указания да осигурят обучение на служебните защитници, като НБПП счело за необходимо и задължително всички адвокати, вписани в регистъра за правна помощ, които практикуват наказателно-правна материя, да преминат обучение по последните изменения и допълнения на Наказателно-процесуалния кодекс. Организацията на обучението следвало да се осъществи със съвместното участие на НБПП и Адвокатските съвети и е безплатно за адвокатите, вписани в Националния регистър за правна помощ. Съгласно чл. 3 от ЗПП целта на същия е да гарантира равен достъп на лицата до правосъдие чрез осигуряване на ефективна правна защита със средства, осигурени от държавния бюджет. Най-общо, служебната защита е дейност в защита правата и законните интереси на граждани, които не могат да си позволят упълномощаване на адвокат и има за предмет процесуално представителство по наказателни дела на тези лица. Националното бюро за правна помощ е органът по закон, който осъществява контрол върху качеството на предоставената правна помощ. За тази дейност се заплащат суми от централния бюджет и изразходването на тези суми следва да става законосъобразно, като на първо място се поставя интересът на защитаваните лица.

Съгласно разпоредбата на чл. 18, т. 7 от Закона за правна помощ, Адвокатските съвети организират предоставянето на правна помощ в съответния съдебен район като осигуряват обучение на служебните защитници. От представените по преписката документи е установено, че с Протокол №25 от 07.11.2017 г. АК, гр. П. е прието Решение №416/17.11.2017 г. че „адвокати, вписани в НРПП и заявили да бъдат определяни за осъществяване на консултации, подготовка на документи за образуване на дело и процесуално представителство по наказателни дела не посетят, организираното от АС- П., НБПП и ЦОА „Кръстю Цончев“ обучение на 18.11.2017 г. с тема промените в НПК и не са посетили подобно обучение, организирано от АС – П. и ЦОА „Кръстю Цончев“ на 07.10.2017г., по същата тема, няма да влизат в списъците и няма да бъдат разпределяни по наказателни дела, докато не представят документ, че са посетили такова обучение на тази тема“.

Решаващият състав извел извода, че с оглед естеството на работата, включена в трудовите функции на длъжността „адвокат“/служебен защитник, изискването относно завършено висше юридическо образование, наличие на придобита юридическа правоспособност и успешно положен изпит са съществени и определящи професионални изисквания по смисъла на чл. 7, ал. 1 т. 2 от ЗЗДискр. Изискването, поставено, за да се посети обучение с тема промените в НПК не е обективно оправдано от характеристиката и естеството на трудовите функции и не съставлява съществено и определящо професионално изискване. Горните изводи за това кои критерии са съществени и определящи професионални изисквания за длъжността „адвокат“/служебен защитник се налагат от анализа на действащите единни държавни изисквания за придобиване на квалификацията адвокат/служебен защитник. В решението са изложени аргументи, че съобразно действащото в страната законодателство са налице единни държавни изисквания за упражняване на адвокатската професия, като чл. 4, ал. 1 от Закона за адвокатурата гласи, че всеки дееспособен български гражданин или гражданин на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското

икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария, може да стане адвокат, ако отговаря на следните условия: 1. да има завършено висше юридическо образование; 2. има придобита юридическа правоспособност по реда на глава четиринадесета от Закона за съдебната власт; 3. да има най-малко две години юридически стаж; 4. да е положил предвидения в този закон изпит, освен в случаите на чл. 6, ал. 3; 5. да притежава необходимите нравствени и професионални качества за упражняване на адвокатската професия, а чл. 18. ал. 1 от ЗПП гласи, че Адвокатските съвети организират предоставянето на правна помощ в съответния съдебен район, като: 1. изготвят становище по заявленията на адвокатите от колегията за вписване в Националния регистър за правна помощ; 2. изготвят и поддържат списък на дежурните адвокати и резервните защитници; 3. съгласно чл. 25, ал. 4 и ал. 5 определят адвокат от колегията, вписан в Националния регистър за правна помощ, за осъществяване на правната помощ, като съобразяват професионалния опит и квалификацията на адвоката с вида, фактическата и правната сложност на случая, други назначения по реда на този закон и степента на неговата ангажираност. Обстоятелството, че едно лице не е посетило съответното обучение по темата – актуалните промени в НПК, не изключва възможността за детайлно познаване и прилагане на законовите и подзаконовите нормативни актове, свързани с дейността на служебния защитник, както и не изключва възможността да се справя по-добре от лица, посетили съответното обучение.

Петчленният разширен заседателен състав стигнал до извода заключение, че задължение на Адвокатския съвет е да организира обучение за проведена квалификация на адвокати, като никъде в закона няма изрична разпоредба за задължително изискване на присъствие на такова обучение. В мотивите на решението е посочено, че в практиката на Европейския съд по правата на човека, Съда на Европейския съюз, Конституционния съд на Република България, националните правораздавателни органи и самата Комисия за защита от дискриминация е възприето разбирането, че действаща норма, която въвежда определена форма на неравно третиране, може да представлява пряка или непряка дискриминация по някой от защитените от антидискриминационното законодателство признаци (вкл. по признака „образование“) и по този начин да накрънява правото на физическите лица на равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот (чл. 2, пар. 2 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, чл. 14 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, чл. Е от Европейската социална харта, чл. 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз, чл. 6 от Конституцията на Република България и чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр.).

Съставът изложил подробни аргументи за това, че непряката дискриминация се дефинира като поставяне на лице на основата на защитените признаци 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 постигането на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими. Тоест, за да е налице непряка дискриминация по отношение на жалбоподателя, е достатъчно същият да е адресат на нормата/разпоредбата, да попада в приложното ѝ поле, което в случая е безспорно установено. Съдържащият се в Решение №416/17.11.2017 г. на Адвокатския съвет – П. изключващ критерий, който Адвокатската колегия – П. прилага при разпределянето на служебните защитници, е основан на защитения признак „образование“, като поставянето им в по-неблагоприятно положение се дължи на обстоятелството, че те не са посетили обучение във връзка с новите изменения в НПК. По отношение на наведените от жалбоподателката оплаквания за „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., като твърди, че въпросното решение №416/17.11.2017 г. било накръняващо и създавало враждебна среда, съставът отчел, че в хода на производството не са установили доказателства за това, че с приетото от АК решение жалбоподателката да е поставена в унизителна, враждебна, обидна или застрашителна среда, с което да е накрънено достойнството и честта ѝ. В тази връзка съставът счел, че поради липсата на каквито и да било доказателства в подкрепа на твърдението за извършен тормоз, оплакването в тази част следва да бъде оставено без уважение като недоказано. По отношение оплакването на жалбоподателката за извършена дискриминация по признак „лично положение“ в разглеждания случай жалбоподателката не е посочила в какво конкретно се изразява нейното „лично положение“, нито каква е връзката му със заявеното по-неблагоприятно третиране, поради което не е възможно да се сформира обосновано предположение за дискриминация по признак „лично положение“. Петчленен разширен заседателен състав е постановил, че чрез приемането на Решение № 416/17.11.2017 г. гласящо „адвокати вписани в НРПП и заявили да бъдат определяни за осъществяване на консултации, подготовка на документи за образуване на дело и процесуално представителство по наказателни дела не посетят, организираното от АС- П., НБПП и ЦОА „К. Ц.“ обучение на 18.11.2017 г. с тема промените в НПК и не са посетили подобно обучение, организирано от АС – П. и ЦОА „К. Ц.“ на 07.10.2017г., по същата тема няма да влизат в списъците и няма да бъдат разпределяни по наказателни дела, докато не представят документ, че са посетили такова обучение на тази тема“ Адвокатска колегия – П., представлявана от председателя С.Л. е поставило жалбоподателката адв. К. К. и всички служебни защитници, вписани в НРПП за осъществяване

на правна помощ към Адвокатска колегия гр. П., но не посетили обучение по тема промените в НПК, в по-неблагоприятно положение спрямо останалите служебни защитници, вписани в НРПП за осъществяване на правна помощ към Адвокатска колегия гр. П. и посетили обучение по тема промените в НПК, което по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признак "образование". С оглед установеното нарушение Петчленен разширен заседателен състав на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. е наложил на Адвокатска колегия – П. принудителни административни мерки, като предписва на длъжностното лице – председателя С. Л. да предприеме действия, чрез които да бъде изравнено положението на всички служебни защитници, вписани в Националния регистър за правна помощ и осъществяващи правна помощ към Адвокатска колегия гр. П., като на основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. определил едномесечен срок, считано от влизане в сила на настоящото решение, в който адресатът на принудителните административни мерки да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията. Съставът оставил без уважение оплакванията в частта относно извършен „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., и тези за дискриминация по на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“, като недоказани.

В следващ случай Петчленен разширен заседателен състав се позовавал на фундаменталния принцип в правото на съвременните демократични общества за равенството в третирането. Той се свързва освен с правото, с морала и справедливостта, а неговата проекция е принципът за забрана на дискриминация. Всяка празнина в нормативната уредба, която изключва дадена група лица въз основа на тяхна специфика, същностен белег или социално положение, може да бъде в противоречие с общите принципи на българското и европейско право за равенство в третирането.

Повод за образуването на преписка №158/2017 г. и постановеното по нея

Решение №301/2018 г.

са подадени осем жалби, обединени в едно производство, поради идентичността на оплакванията в тях. Съобщават, че съгласно разпоредбата на чл. 35, ал. 1 от Наредба № Н-15/27.04.2010 г. за условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на гражданите служители от Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на Министъра на отбраната и Българската армия, единствено на гражданите служители, командирани за изпълнение на длъжности в Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия (ЦЕНТРА, CMDR COE) като международна военна организация на територията на страната, се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 300 лв. Информират, че CMDR COE (NATO Crisis Management and Disaster Response Centre of Excellence) е международна военна организация, акредитирана с решение на Северноатлантическия съвет и е със статут на международен военен щаб по чл. XIV от Протокола за статута на международните военни щабове, създадени по силата на Северноатлантическия договор, подписан в Париж през 1952 г., и е международна организация по смисъла на чл. 134, ал. 3 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВСРБ). Твърди се, че длъжностите в длъжностното разписание на CMDR COE, утвърдено с решение на Управителния съвет на Центъра (Приложение „С“ на Концепцията на CMDR COE), е предвидена възможност да бъдат заемани както от военнослужещи, така и от граждански служители. Същото било изрично отразено и в Специален Щат № N-1 на министъра на отбраната, по който се назначават в CMDR COE военнослужещите от Въоръжените сили на Р България. Според изложеното, че при сега действащата подзаконова нормативна уредба само гражданите служители, командирани в CMDR COE, получавали допълнително месечно възнаграждение в размер на 300 лв. съгласно чл. 35, ал. 1 от цитираната по-горе наредба. Посочва се, че с последните изменения и допълнения на чл. 35 от Наредбата на военнослужещите и гражданите служители, изпълняващи военна служба/командирани за изпълнение на длъжности в Щабния елемент за интегриране сили на НАТО (Force Integration Unit (NFIU)) и на военнослужещите, изпълняващи военна служба в Националния мобилен модул по КИС (DCM-F), се изплаща допълнително месечно възнаграждение в размер на 300 лв. Допълват, че и двете посочени структури били многонационални военни формирования на територията на страната по смисъла на Раздел VIIb от Правилника за прилагане на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ППЗОВСРБ). Твърди се, че като военнослужещи от CMDR COE жалбоподателите са дискриминирани спрямо военнослужещите от NFIU и DCM-F, както и спрямо гражданите служители от CMDR COE по отношение на получаваните допълнителни възнаграждения за специфични условия на труд. В уточнение под вх. № 44-01-114/26.09.2017 г. е отбелязано, че в длъжностното разписание на CMDR COE изрично било посочено, че всички длъжности могат да се заемат както от военнослужещи, така и от граждански служители, като организационната структура и длъжностното разписание на CMDR COE се утвърждавало и променяло с решение на Управителния съвет на Центъра, като неразделна част от Концепцията на CMDR COE. Оплакванията за непряка дискриминация се свеждат до това, че самата наредба

(чл. 35, ал. 1, ал. 2 и ал. 3) урежда получаване на допълнително възнаграждение за цивилните служители, командироваи за изпълнение на длъжности в Центъра на НАТО, имат право и получават допълнително месечно възнаграждение, в размер на 300 лв. - по арг. ал. 1. Със ал. 2 от същата разпоредба е регламентирано изплащане на допълнително месечно възнаграждение в размер 300 лв. за военнослужещите и цивилните служители, изпълняващи военна служба/командироваи за изпълнение на длъжности в Щабния елемент за интегриране сили на НАТО (Force Integration Unit (NFIU)). С ал. 3 от същата норма се урежда изплащането на допълнително месечно възнаграждение в размер 300 лв. за военнослужещите, изпълняващи военна служба в Националния мобилен модул по КИС (DCM-F) като военно формирование от командната структура на НАТО на територията на страната, като от обхвата на допълнителните възнаграждения са изключени военнослужещите, изпълняващи военна служба в Центъра на НАТО.

Определеният по преписката Петчленен състав установил, че разпоредбите на чл. 35, ал. 1, ал. 2 и ал. 3 от Наредба № Н-15/27.04.2010 г. за условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на цивилните служители от Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия, като въвеждат различен режим при определяне на допълнително възнаграждение за цивилните служители, командироваи за изпълнение на длъжности в Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия за военнослужещите и цивилните служители, изпълняващи военна служба/командироваи за изпълнение на длъжности в Щабния елемент за интегриране сили на НАТО (Force Integration Unit (NFIU) като многонационално военно формирование на територията на страната и за военнослужещите, изпълняващи военна служба в Националния мобилен модул по КИС (DCM-F) като военно формирование от командната структура на НАТО на територията на страната, сравнено с военнослужещите лица, изпълняващи длъжност към Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия, нарушават принципа за равенство в третирането, което представлява непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признаци „лично положение” и „обществено положение”.

На основание чл. 65, т. 1 и т. 2 от ЗЗДискр. е установено още, че липсата на конкретна разпоредба в Наредба № Н-15/27.04.2010 г. за условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на цивилните служители от Министерство на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия, която да предвижда изплащане на допълнително месечно възнаграждение в определен размер за военнослужещите лица, изпълняващи длъжност към Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия, представлява нарушение на чл. 4, ал. 3, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, по признаци „лично положение” и „обществено положение”.

На основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. е препоръчано на министъра на отбраната да предприеме действия и да измени Наредба № Н-15/27.04.2010 г. за условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на цивилните служители от Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия, като приравни условията за определяне на допълнителни възнаграждения на военнослужещите лица, изпълняващи длъжност към Центъра за изследване, изграждане и усъвършенстване на способности на НАТО за управление на кризи и реагиране при бедствия, с цел спазване принципа за равенство в третирането.

Решение №398/2018 г.

по преписка №126/2017 г. Оплакванията са за дискриминация по признаци „етническа принадлежност” и „семеино положение”.

В сигнала до КЗД се посочва, че СФС на МВР е сдружение с нестопанска цел, което представлява и защитава правата и интересите на членовете си - държавни служители и лица, работещи по трудово правоотношение в МВР, свързани с трудовите и социално-икономическите им интереси. Посочва се, че по силата на чл. 181, ал. 2 от ЗМВР на държавните служители се осигуряват работно и униформено облекло и друго вещчево имущество и снаряжение, а на неносещите униформа се изплаща ежегодно парична сума за облекло.

Заявява се още, че неритмичното изпълнение на вещевите заявки на униформените служители и невъзможността на последните да им бъдат предоставяни парични компенсаци за неосигуряването на дрехи и снаряжения, с които компенсаци те да покрият извършените от тях разходи по самостоятелно набавяне на нужните им униформи или части от тях, ги поставя в значително по-неблагоприятно положение спрямо колегите им.

Посочва се и, че неравнопоставеността на длъжностните лица се проявява и в обстоятелството, че въпреки неизпълнението на задължението компетентните органи да осигурят дрехи и друго вещеве имущество, униформените служители са длъжни да се съобразяват с нормативните изисквания относно униформното си облекло. Подчертава се, че неспазването на установената униформа е изведено като дисциплинарно нарушение, за което може и е търсена дисциплинарна отговорност на полицейски служители. По тази причина се твърди, че с цел спазване нормите на законовите и подзаконовите нормативни актове униформените служители в МВР сами и за своя сметка набавят част от униформите си – като обувки, панталони и др.

Проведено е предварително проучване по преписката, като е изискано становище от ответната страна.

Ответната страна счита, че в сигнала неоснователно се твърди, че разпоредбата на §7 от Преходните и заключителни разпоредби на Наредба №8121з-1010/24.08.2015 г. за униформното и работното облекло за служебно ползване в Министерството на вътрешните работи създава предпоставки за задълбочаване на дискриминационния проблем в МВР. Съгласно посочената разпоредба предоставянето на лично вещеве доволствие за 2011 г., 2012 г., 2013 г., 2014 г. и 2015 г. се осъществява до 31 декември 2017 г. Посочената правна норма е действаща, не е оспорена пред съда, не е обявена за противозаконна и следователно подлежи на изпълнение.

Според настоящия състав не може да се открие и законова цел, която да оправдае наличието на неравно третиране в конкретния случай, т.е. поставянето на тази група лица в по-неблагоприятно положение не е обективно оправдано във връзка с преследването и постигането на законосъобразна цел. От получената от ответната страна информация се установило, че на една малка част от униформените служители през различните периоди от време е предоставяна част от униформното облекло, но даването на приоритет на икономия на държавни и обществени средства не може да е аргумент за констатираното по-неблагоприятно третиране на останалата част държавни служители на МВР, които не са получили такова. Заповедта, с която се определя редът за изплащане на левовата равностойност на униформното облекло за 2011-2015 г., сама по себе си доказва съществуването на една група служители, които са били по-неблагоприятно третирани и които едва през втората половина на 2017 г. са получили неговата левова равностойност. Едновременно с това тази заповед показва и закъснелите предприети действия на ответната страна да се справи по разумен начин с допуснатата дискриминация.

Съставът счел, че в настоящия случай не може точно да се посочи кръгът от засегнатите от дискриминацията лица, но същият дори и неопределен, е определяем - това са всички служители на МВР в униформено облекло, които не са получили навреме такова или неговата левова равностойност.

При установяване на нарушения на антидискриминационното законодателство Комисията за защита от дискриминация на основание чл. 47, т. т. 1-4 от ЗЗДискр. е длъжна да наложи предвидените в закона санкции и мерки за административна принуда. Същите е необходимо да са ефективни и с разубеждаващ и възпиращ ефект /виж чл. 15 от Директива 2000/ 43/ЕС и чл. 17 от Директива 2000/78/ЕО).

Петчленният разширен заседателен състав счел, че налагането на глоби и санкции, които обективно няма как да доведат до промяна на положението, а взимайки предвид, че разпоредбата на §83а има еднократно действие, касае конкретен период, след което преустановява действието си, с цел предотвратяване на подобна бъдеща дискриминация наложил на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. на министъра на вътрешните работи принудителни административни мерки и му предписал да предприеме мерки по чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр., чрез които да бъде осигурен стабилен механизъм в уреждането на въпроса с предоставянето на униформено облекло на служителите на МВР.

На основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. е необходимо да бъде определен тримесечен срок за предприемане на мерки за изпълнение на задължителните предписания и докладване на КЗД за тях. Петчленният заседателен състав установил, че министърът на вътрешните работи е извършил пряка дискриминация по признак „лично положение“ спрямо всички униформени служители на МВР, които са имали право на униформено облекло в периода 2014-2017 г., но не са получили такова или неговата левова равностойност навреме.

Петчленен разширен заседателен състав е разгледал оплаквания за непряка дискриминация по признаци „лично положение“ и „обществено положение“ във връзка с клас прослужено време, като обсъдил пропорционалността на конкретната мярка, с оглед антидискриминационните стандарти, отчитайки дали същата преследва легитимна цел.

Решение №912018 г.

В подадения до Комисия за защита от дискриминация сигнал, въз основа на който е образувана преписка №133/2017 г., осем работодателски организации правят оплакване относно разпоредбата на чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (приета с ПМС №4 от 17.01.2007 г., обн., ДВ, бр. 9 от 26.01.2007 г., в сила от 01.07.2007 г., доп., бр. 49 от

9.06.2012 г. , в сила от 01.07.2012 г.) и ПМС № 147/29.06.2007 г. за определяне на минималния размер на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит (обн. ДВ, бр.56 от 10.07.2007 г.), като считат, че нормативно допуснатото различие между общите възнаграждения на работниците за положен от тях еднакъв или равностоен труд поставя по-младите работници, които получават по-малък размер общо възнаграждение в дискриминационно положение, тъй като поради липса или наличие на по-малко трудов стаж и професионален опит получават по-малко допълнително възнаграждение за „клас“. В сигнала се поддържа още тезата, че е налице дискриминация, основана на работа в публичния и „реалния сектор“, а именно по признаци „лично положение“ и „обществено положение“ поради обстоятелството, че за държавните служители допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит е отменено с изменението на разпоредбата на чл. 67 от Закона за държавния служител (обн. ДВ, бр. 38/2012 г.).

Зацелтанат производството съставът извършил сравнение между положението на работниците, които имат право да получават допълнително трудово възнаграждение за професионален опит и трудов стаж не по-малко от една година от една страна и положението на работниците и служителите, които не притежават трудов стаж и професионален опит или притежаваният е по-малко от една година, от друга. Съставът посочил, че тези две групи са в сравнимо сходно положение, доколкото имат едно и също качество на работници/служители - страни по трудовото правоотношение с работодател.

Приел за очевидно, че лицата по трудово правоотношение са в сравнимо сходно положение, що се отнася до правото им да получават допълнително възнаграждение. По същество това вменява задължение за работодателя да осигури допълнително възнаграждение, съответстващо на всички правоимащи, без оглед на възрастта им. Очевидно е, че разпоредбата не въвежда пряко критерий „възраст“. Това се потвърждава от съдържанието на чл. 12 от Наредбата, без да са предвидени каквито и да било допълнителни ограничителни критерии във връзка с възможността тези лица да получават допълнително възнаграждение за стаж. При определяне на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се предоставя възможност на работодателя за обективна преценка на придобития трудов стаж от работника или служителя при други работодатели, като се вземат предвид натрупаните знания, умения и опит. Условието, при които се зачита сходният характер на работата, длъжността или професията се определят с колективен трудов договор на браншово равнище или с вътрешните правила за работната заплата в предприятието, което предполага не просто изплащане на допълнително възнаграждение за придобит стаж на каквато и да е работа по трудово правоотношение, а единствено за времето, когато работникът или служителят е трупал знания и опит, които са приложими в заеманата при работодателя длъжност, т.е. допълнително възнаграждение не се предоставя с оглед възрастта на лицето, а въз основа на натрупания трудов стаж и професионален опит. Съставът установил, че това е така, тъй като е възможно всеки работник или служител, който е на по-ниска възраст, да е с натрупан повече професионален опит от новоназначения работник или служител, който не е полагал труд при сходна длъжност или професия, макар да е на по-висока възраст. Посочена е разпоредбата на чл. 12, ал. 4 от Наредбата, където са описани редът и начинът на зачитане на трудовия стаж и професионалния опит с оглед на определяне на допълнителното трудово възнаграждение, а именно: работодателят следва да отчете и трудовия стаж, придобит в друго предприятие на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Поради това работодателят следва при сключване на нов трудов договор да прецени на коя от заеманите преди това длъжности е придобит необходимият трудов стаж и професионален опит за определяне на допълнително трудово възнаграждение. От това съставът направил извод, че независимо дали стартира работа на по-ниска или по-висока възраст, то по силата на разпоредбите на чл. 12 от Наредбата, работникът или служителят, работил по-дълго на посочената длъжност, ще получава по-висок размер допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. Отбелязано е, че с разпоредбата на чл. 13 от Наредбата е предоставена възможност с колективен трудов договор, с вътрешните правила за работна заплата и/или индивидуален трудов договор за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда, следователно в случай, че служител с по-малко опит се справя по-добре, е предвидена възможност съгласно чл. 13 от Наредбата да получава допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати.

Петчленният разширен заседателен състав, след като преценил разпоредбите на чл. 4, ал. 1, чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр., практиката на Съда на Европейската общност в частта за термина „възнаграждение“ (или „заплащане“) по чл. 141, ал. 2 от Договора за ЕО, както и съображения №8, №9 и №11 от преамбюла на Директива 2000/78/ЕО и чл. 1, чл. 2, т. 1, т. 2, б. „б“ и чл. 6 от същата Директива, счел, че в процесния случай се касае за регламентиране на „определени преимущества, свързани с работата, по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 5 от ЗЗДискр., които в практиката на Съда на Европейската общност са третираны като „възнаграждение“ и продължение на прилагането на принципа на равно третиране, изискващ осигуряване на „равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд“. По тази причина решаващият състав счел, че регламентирането на преимущества,

свързани с работа, следва да бъде разглеждано по смисъла на ограничението в чл. 7, ал. 1, т. 5 от ЗЗДискр., според което преимуществата, за да не представляват дискриминация, следва да бъдат обективно оправдани за постигане на законна цел и средствата за постигането ѝ да не надвишават необходимото. Като се има предвид също, че чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр., за разлика от чл. 141, ал. 1 от Договора за ЕО, разширява принципа на равно третиране в националното право и изисква осигуряване на „равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд“ не само между половете, а и по всички останали признаци, посочени в чл. 4 от ЗЗДискр. между които е и „възраст“, ако се приеме, че трудовият стаж е част от възрастта на лицето, то различното третиране по признак „възраст“ следва да бъде обективно оправдано и пропорционално, а то е такова според разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 5 на ЗЗДискр. Не представлява дискриминация определянето на изисквания за минимална възраст, професионален опит или стаж при наемане на работа или при предоставяне на определени преимущества, свързани с работата, при условие че това е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за постигането ѝ не надвишават необходимото.

Във връзка с това дали мярката е пропорционална на целта съставът е отбелязал индексацията на размера на получаваното допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, както и че въпросното възнаграждение е пропорционално на годините професионален опит и трудов стаж, във връзка с което е приел, че мярката е в състояние да постигне целта и не надхвърля необходимото за постигането ѝ. Постановено е, че разпоредбата на ПМС №147/29.06.2007 г. за определяне на минималния размер на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит представлява именно такава пропорционална мярка, която смекчава различието в третирането на сравнените групи лица с въведен определен минимален размер от 0,6%.

С оглед на гореизложеното съставът приел, че сочената от сигналподателите дискриминация, основана на работа в публичния и „реален“ сектор, респ. свързана с общественото положение на служителите, поради липсата на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит за държавните служители, не обуславя извод за дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1, ал. 2, ал. 3 от ЗЗДискр. по признаци „лично“ и „обществено положение“ и нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр.

При постановяване на следващото представено решение Петчленен разширен заседателен състав е отчел, че аргументите за неблагоприятно третиране и осъществена дискриминация по признаци „образование“ и „обществено положение“ при упражняване на професия не съответстват на приложимите материалноправни норми на ЗЗДискр и установените по преписката факти.

Решение №278/2018 г.

по преписка №365/2016 г. - жалбоподателката Р. П. счита, че както с действия, така и с бездействията си КИИП и нейният председател ограничават професионалните права и възможността за развитие, както на нея, така и на повече от 1200 квалифицирани технически специалисти у нас за проектиране в областта на обзавеждане и интериор на жилищни и обществени сгради и на обекти със специално предназначение и функции, а именно лицата, които са завършили специалност „Инженерен дизайн“ (Интериор и дизайн за мебели) в Лесотехническият университет в град С. Заявява, че завършилите тази специалност получават общи инженерни знания чрез изучаване на редица дисциплини от фундаменталната подготовка като: математика, физика, механика, информационни технологии и др., както и обществени и социални науки: икономика, философия, естетика и др. Твърди, че се изучават дисциплини като рисуване, цветознание, графичен дизайн, формообразуване, теория на композицията, конструиране на мебели, проектиране на жилищни и обществени сгради и пространства, също и технологични дисциплини като технология на мебелите, технология на дървесината, технология на защитно-декоративните покрития и много други специалности. Счита, че специалността „Инженерен дизайн“ е единствената у нас специалност, която обучава инженери, специалисти в областта на интериорния дизайн на жилищни, обществени сгради и обекти със специално предназначение и функции. Според жалбоподателката би следвало придобилите професионална квалификация „магистър инженер“ в областта на интериорното проектиране да имат възможността да участват в различни обществени проекти и да изпълняват поръчки, свързани с проектирането на различна по вид интериорната среда в здравни заведения, технически съоръжения и сгради с обществено значение. Според нея обаче, това години наред не се случва, тъй като техническите специалисти в областта на интериорното проектиране не се допускат до участие в процедури по обществени проекти. Жалбоподателката заявява, че тя като магистър инженер в областта на интериорното инвестиционно проектиране със стаж повече от 12 години, се обърнала към КИИП. Твърди, че на 11.02.2016 г. отправила писмена молба, в която изложила исканията си и приложила всички необходими документи. Молбата касаела създаването на адекватната професионална секция и откриване на възможност за вписване на специалистите от специалност „инженерен дизайн“ в регистъра на проектантите с пълна правоспособност при съответния установен ред. Възможността тя да бъде вписана в професионалния регистър на КИИП с

ограничена правоспособност и да придобие пълна проектантска правоспособност била категорично отхвърлена. Счита, че с действията и отговора си КИИП и нейният председател нарушават правата ѝ за свободно практикуване на професията и съзнателно ограничават участието както на нея, така и на всички останали инженери, завършили специалност инженерен дизайн, в различни обществени поръчки и проекти.

Разглеждащият състав приел, че единните критерии и правила, въведени за кандидатите за членство в КИИП, се прилагат еднакво по отношение на всички лица, включително и жалбоподателката. Липсват основания за установяване на дискриминация по признак „образование“.

Съставът установил, че КИИП не е извършила дискриминация по признаците „образование“ и „обществено положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. срещу Р.Г.С. Въпреки че не установил дискриминация по конкретното оплакване, Петчленният заседателен състав с превантивна цел дал препоръка на Председател на УС на КИИП да постави възможността за инициране на необходимите промени в секциите на КИИП пред Управителния съвет на организацията с оглед лицата, придобили образователно квалификационна степен магистър по специалност инженерен дизайн (интериор и дизайн на мебели), да имат възможността да се впишат в професионалния регистър.

Преследването по смисъла на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. изисква неблагоприятното третиране или неблагоприятната последица да са в отговор на жалба до антидискриминационен орган. Следва да се установи, че работодателят и/или негов представител е предприел мерки като реакция срещу производство, образувано от служител или служители за нарушено право на равно третиране. Умисълът не е елемент от фактическия състав на правонарушението преследване. То представлява състав от обективни елементи - неблагоприятно третиране, действия за защита от дискриминация. С подобен казус, съдържащ оплаквания за преследване и тормоз на основата на защитени признаци „обществено положение“ и „лично положение“ е сезиран Петчленен разширен заседателен състав.

Решение №408/2018 г.

По преписка №88/2017 г. съставът разгледал жалба с оплаквания за осъществена дискриминация по признаци „лично положение“ и „обществено положение“. В нея се твърди, че 23-ма служителите на дирекция „М. А. – В.“ (ДМА – В.) през 2015г. са сезирали различни институции, заради недопустимото отношение на директора - к.д.п. В. Е. към подчинените му служители в поверената му дирекция и неговия „неприемлив“ стил на работа, но за съжаление без резултат. Заявява се за прояви на засилен тормоз срещу тези служители, които са изразили позиция в друга жалба до КЗД, която била отправена от тях преди време. Твърди се, че стилът на работа на В. Е. се базира на грубия тон към служители и ръководители, отправени обиди, унижителни квалификации, повишаване на тон, заплахи за уволнение и натиск при изпълнение на преките им задължения. Заявява, че липсва уважение и коректност в комуникацията между него и хората, които работят в дирекцията.

В жалбата се посочва още, че към настоящия момент в дирекция „М. А.“ град В. сред служителите съществува страх от преследване от страна на директора. Особено се страхуват тези, които са се „подписали“ през 2015 г. срещу „неетичния директор“, който и към днешна дата продължава с тормоза на работното място.

Комисията за защита от дискриминация е провела проучване по реда на чл. чл. 55-59 от ЗЗДискр. В хода на проучването са изискани становище, информация и доказателства от ответната страна.

Ответната страна изразява категорично становището, че твърденията, изнесени в жалбата са неверни. Единствено потвърждава описаното, че говори на по-висок тон от нормално приетия, което обяснява с дългогодишната си практика като университетски преподавател и което според него при комуникация с хора е възможно да остави усещането за това, че той се кара. Твърди, че не е работодател на служителите, и посоченото в жалбата за отправени от него заплахи за уволнения, счита за несериозно, тъй като той няма подобни правомощия. Заявява още, че служителите, които са подкрепили жалбата са били оценени в предходните години за изпълнение на задълженията си с оценка „Изпълнението не напълно отговаря на изискванията“. Сочи, че оценяването им с такава оценка не е дискриминация на работното място. В. Е. съобщава, че в своите действия, се ръководи от задълженията на държавен служител и спазването на законите. Твърди, че се опитва да не допуска нарушаване на правилните порядки в администрацията, както със старите служители с установен манталитет, така и с новопостъпилите.

Въз основа на писмените доказателства, събрани в хода на производството, съставът приел за установено, че к.д.п. В. П. Е. в качеството директор дирекция „М. А.“ гр.В. е извършил по-неблагоприятно третиране под формата на „преследване“ по смисъла на параграф 1, т.3 от ДР на ЗЗДискр. на служителите от дирекция „М. А. – В.“, които са предприели действия за защита от дискриминация под формата на тормоз на работното място срещу него през май на 2015 г. Действия за защита от дискриминация, според т. 4 от §1 на ДР от ЗЗДискр. могат да включват подаване на жалба или сигнал, предявяване на иск или свидетелстване в производство за защита от дискриминация.

В настоящото производство безспорно се установи, че е подаван сигнал от група служители на дирекция „М. А. – В.“ срещу директора Е. за извършван системен тормоз на работното място през 2015 г. до Комисията за защита от дискриминация и до други институции в страната. Установи се също, че след това, неговото отношение и поведение към служителите се е влошило и тормозът се е засилил, имало е заплахи от негова страна. НС „М. А.“ сезира Комисията за втори път, а също така е подаден сигнал отново и до Изпълнителния директор на ИА „М. А.“, в които повторно отправя искане за извършване на проверки във връзка с установяването на тормоз на работното място на служителите в дирекцията, извършен от к.д.п. В. Е. и предприемането на съответните мерки, съгласно правомощията им.

Съставът е на мнение, че спрямо тези служители е налице „преследване“ по смисъла на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., извършено от ответната страна. Комисията приела за установено, че директорът - ответник, с действията си е изпълнил състава на нарушението „преследване“ по смисъла на Закона за защита от дискриминация.

Съставът счел, че с оглед всичко гореизложено и въз основа на приобщените писмени доказателства, събрани в хода на производството при така установеното в настоящото производство, следва да уважи жалбата, постъпила в Комисията за защита от дискриминация от Национален Синдикат „М. А.“ град В. срещу директора на ДМА-В. к.д.п. В. Е. за извършено „преследване“ по смисъла на Закона от негова страна срещу служителите на дирекцията и да приложи чл. 47, ал. 3 и ал. 4 от ЗЗДискр., като му даде задължително предписание според ЗЗДискр. в качеството му на длъжностно лице да преустанови констатираното нарушение, както и да му наложи предвидената в ЗЗДискр. за това санкция - глоба. За неизпълнение или нарушаване на разпоредбите на ЗЗДискр. в чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. е предвидено наказание «глоба» в размер от 250 лв. до 2000 лв., ако извършителят не подлежи на по-тежко наказание.

Петчленният разширен заседателен състав установил, че к.д.п. В. Е. - директор на дирекция „МА“ - гр. В. е извършил нарушение на ЗЗДискр., като е допуснал по-неблагоприятно третиране по §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. - „преследване“ на служителите от дирекция „МА- В.“. Наложил е на к.д.п. В. Е. - директор на дирекция „МА“ - В., на основание в чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., наказание «глоба» в размер от 500 лв. за установеното нарушение на ЗЗДискр. На основание чл. 47, ал. 3 и ал. 4 от ЗЗДискр. му е наложено задължително предписание да преустанови констатираното нарушение на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. К.д.п. В. Е. е задължен в 30-дневен срок да предприеме всички необходими мерки и извърши необходимите действия за подобряване на работната обстановка в дирекцията. Със същото решение и на основание чл. 47, ал. 3 и ал. 4 от ЗЗДискр. съставът дал задължително предписание на ответната страна - директора на дирекция „М. а.“ град В., в качеството му на длъжностно лице да преустанови установеното нарушение на §1. т. 3 от ДР на ЗЗДискр.

Решение №347/2018 г.

по преписка №2/2017г. Петчленен РЗС е установил нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. с неосигуряването на равно по размер възнаграждение. Разгледал е жалба с оплаквания за осъществена дискриминация по признаци „пол“ и „лично положение“, като е обсъдил и съотносимата нормативна уредба - чл. 309, ал. 1 от КТ „Трудоустройство на бременни жени или кърмачки“ и чл. 85, ал. 1 и ал. 2 от Закона за държавния служител.

Жалбоподателката А. М. посочва, че с молба до министъра на правосъдието е упражнила правото си да бъде преместена на длъжност „главен експерт“ в дирекция СРИП съгласно чл. 309, ал. 1 от КТ, тъй като това е единствената свободна позиция в Министерство на правосъдието, на която отговаря. Твърди, че от 2011 г. заема длъжността „с.в.о.“ в дирекция ВО. Тъй като работата е свързана с постоянна смяна на работните места и стресова затворническа среда, жалбоподателката заявява, че допреди забременяването си не е било проблем да я изпълнява, но след това вече не. Друга причина, поради която е поискала смяна на длъжността си, е различното заплащане, което получава в сравнение с другите служители на длъжност „с.в.о.“. Освен това, според нея е следвало и да бъде поканена за процедура на вътрешен подбор за повишаване в длъжност, на която отговаряла, но това не се случило. Жалбоподателката посочва още, че на основание докладна записка от 2016 г. на директора на дирекция ВО, Д. К. и изготвената от нея проектозаповед до министъра на правосъдието, въпреки че отговаря на всички критерии за повишаване в длъжност, поради дискриминационния признак „лично положение“ от страна на Д. К., не е могла да участва в подбора и била лишена от предоставената ѝ от закона възможност да бъде повишена в длъжност. Твърди, че в процедурата била поканена и съответно спечелила конкурса единствено Л. В., въпреки че не отговаряла на критериите. Изложени са подробно съображенията на жалбоподателката за това.

А. М. излага оплаквания и за извършен спрямо нея тормоз и преследване при упражняване правото ѝ на труд от страна на Д. К. Обяснява, че след извършен през 2011 г. одит на Единна информационна система за противодействие на престъпността била временно отстранена от контролната функция върху одита, поради несъответствие на мнението на екипа, извършващ фактическите проверки, с нейното мнение. В резултат на констатираните несъответствия по доклада

било образувано досъдебно производство и от този момент срещу нея и останалите членове на екипа започнал постоянен тормоз и преследване по отношение на упражнявания от тях труд. Двама от колегите ѝ – В. А. и Р. К. напуснали.

Представителят на ответната страна отбелязва, че А. М. е със статут на държавен служител, поради което спрямо нея намират приложение нормите на Закона за държавния служител и съответните подзаконови нормативни актове. При наличието на нарочна правна уредба на правното положение на държавните служители, отклонения от нея могат да се предвидят само с изрична правна норма. Аналогията в този случай е неприложима, предвид което би било неправилно и не в съответствие със закона позоваването на Кодекса на труда, тъй като следва да се отчитат същественият отлики между трудовите и служебните правоотношения, подчинени на различен правен режим, независимо от сходния предмет - престиране на работна сила срещу заплащане. Държавната служба се изпълнява въз основа на назначение от съответния държавен орган по силата на административен акт, издаден в предписана от закона форма. Трудовоправните отношения възникват между равнопоставени страни по силата на договор. Всички тези основни характерни особености и различия при двата вида правоотношения за престиране на труд, са обусловени и от различната нормативна уредба, регламентираща особеностите им. В ЗДСл няма правна норма, препращаща към субсидиарно прилагане на КТ за неуредените случаи. Точно обратното - нормите на КТ се прилагат по отношение на държавните служители само в изрично посочени от ЗДСл случаи. В тази насока е и константната съдебна практика.

Другата ответна страна посочва относно оплакванията за тормоз, че към всички служители е имало единни изисквания за изпълнение на професионалните и трудови задължения и трудова дисциплина. По отношение на образуваното дисциплинарно производство заявява, че съобразно служебните си задължения е уведомила съответните длъжностни лица за извършеното от М. нарушение, след което не се е интересувала какви са последиците.

Неизпълнението на задължението за осигуряване на еднакво възнаграждение е административно нарушение по смисъла на чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. С това си поведение органът по назначаване – министърът на правосъдието, е ощетил жалбоподателката, тъй като действал по презумпция, че по-дългият професионален стаж ще окаже влияние на извършваната от нея работа и по тази причина ѝ определил по-високо възнаграждение от това на М. Спазването на разпоредбите на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Класификатора на длъжностите в администрацията за сметка на законовите разпоредби на чл. 68, ал. 2 от КТ и на чл. 14 от ЗЗДискр. не оневинява ответната страна, както по-горе в решението вече бе обсъдено. Съставът не намира полза от налагането на глоби и санкции, които обективно няма как да доведат до промяна на положението на жалбоподателката, имайки предвид факта, че същата вече не заема длъжността „старши вътрешен одитор“. Това мотивирало състава да даде единствено препоръка на министъра на правосъдието в съответствие с чл. 47, ал. 6 от ЗЗДискр. за в бъдеще да съблюдава стриктното спазване на антидискриминационното законодателство и по-конкретно на чл. 14 от ЗЗДискр., за да бъдат избегнати подобни нарушения.

Оплакванията за извършени от Д. К., директор на дирекция ВО, тормоз и преследване съставът намира за неоснователни.

Установено е, че със заповед М. е била преназначена на длъжност „старши експерт“ в дирекция СРП. Поради тази причина съставът намерил за напълно обосновано и в пряка връзка със служебните задължения, които има, решението на ответната страна да определи лице, на което жалбоподателката да предаде досиетата на одитните доклади, за които отговаряла лично, както и заедно да подготвят приемо-предавателен протокол. Фактът, че преди това М. била изготвила опис на досиетата, не променя извода на състава, тъй като ответната страна е ръководният орган и негова е преценката как и под каква форма да организира работата в администрацията, за която носи отговорност, включително и в случаите, когато един служител напуска или бъде преместен на друга позиция.

Петчленният разширен заседателен състав установил, че министърът на правосъдието, в качеството му на орган по назначаване, не е изпълнил задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. с неосигуряването на равно по размер възнаграждение за длъжността „старши вътрешен одитор“ по отношение на А. К. М., в сравнение с колегата ѝ на тази длъжност, с което е извършил административно нарушение по смисъла на чл. 80 от същия закон.

Съставът препоръчва на основание чл. 47, ал. 6 от ЗЗДискр. на министъра на правосъдието за в бъдеще да съблюдава стриктното спазване на антидискриминационното законодателство и по-конкретно на чл. 14 от ЗЗДискр.

Друг случай с оплакване за дискриминация по признаци „възраст“ и „лично положение“ и тормоз на работното място, който впоследствие съставът не е установил, но е установено нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. е

Решение №121/2018 г.

по преписка №25/2017 г. Жалбата е на д-р Л. Т. Т. срещу УМБАЛ „С.“ и завеждащия на Клиниката по неврология в нея. В инициативния документ се твърди, че е подложен на системен натиск от страна на началника си да подаде молба за напускане. В началото мотивите били, че иска да назначи по-млади колеги на мястото му. След като подал жалба за случващото се до управителя на болницата, заплатата му била намалена почти наполовина. Д-р Л. Т. Т. сочи, че още няколко пъти началникът на отделението го притискала да си подаде молбата за напускане и след като отказал, го заплашила с дисциплинарно уволнение.

Посочва още, че първоначално не бил включен в графика за февруари 2017 г., но след негова молба до управителя на болницата все пак е включен, но само с целодневни дежурства и първа смяна (липсвали са нощна и втора смяна). На 27.02.2017 г. му е връчена заповед за прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване в щата, но след като писмено заявил, че е с исхемична болест на сърцето и захарен диабет, заповедта била оттеглена. На 06.03.2017 г. със заповед на управителя е командирован да работи 30 календарни дни в Спешно отделение, което приема отново като доказателство, че е притискан да си подаде молбата за напускане. Подчертава, че има 32-годишен стаж по специалността и има отлични отношения с пациенти и колеги.

Тъй като жалбоподателят не е ангажирал доказателства, от които да може да се направи извод за извършена спрямо него дискриминация по посочените признаци „възраст“ и „лично положение“, съставът оставил тази част от оплакванията без уважение.

По отношение на тези, касаещи нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр., а именно: задължението на работодателя да заплаща еднакво възнаграждение за еднакъв и равностоен труд, съставът установил такова. От обстойния анализ на представените справки за brutното възнаграждение на лекарите в Клиниката по неврология и щатното разписание на длъжностите за периода от февруари 2014 г. до февруари 2017 г. съставът установил, че за част от него жалбоподателят е получавал еднакво възнаграждение със своите колеги. След септември 2015 г. до февруари 2017 г. обаче сумата, получавана от него, значително намалява. Дразтичната разлика се дължи на определяното му допълнително възнаграждение в този период.

Съставът приел, че съгласно практиката на ВАС, независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр., което означава, че същият е следвало да се съобрази с него, въпреки факта, че персоналното разпределяне на допълнителните възнаграждения на лекарите невролози било изготвяно от ръководителя на Клиниката по нервни болести. Никоя от двете ответни страни не е ангажирала доказателства, че в посочения период жалбоподателят е имал по-малък личен принос, количество и качество на работа от своите колеги, за да му бъде определено и по-ниско възнаграждение. От факта, че има изготвени два доклада относно качеството на извършената от него работа през юни и юли 2016 г., заключил, че би следвало да му бъде определена по-малка сума като допълнително възнаграждение единствено за тези месеци, а не за целия период.

Предвид горното съставът приел, че ответните страни – УМБАЛ „С.“ и завеждащият на Клиниката по неврология в нея са извършили нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. С оглед на отегчаващите вината обстоятелства, а именно, че управителят на лечебното заведение бил сигнализиран няколко пъти за намаления размер на възнаграждението на жалбоподателя и това е продължило един значителен период от време, на УМБАЛ „С.“ е наложена имуществена санкция в размер на 1000 лева, а на другата ответна страна глоба от 500 лева.

Решение №231/2018 г.,

постановено във връзка с влязло в сила Решение №4028/10.06.2015 г., постановено по адм. дело №1539/2015 г. на Административния съд, гр. С., Второ отделение, 38-ми състав, с което преписката е върната за ново произнасяне от друг състав, като са дадени и конкретни указания, според които при новото разглеждане на преписката Комисията следва да назначи счетоводна експертиза, която да отговори на конкретни въпроси поставени от съда. Производството по преписка №69/2014 г. е образувано с оглед изложените оплаквания за дискриминация по признаците „възраст“ и „увреждане“, по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., заявени в жалба с вх. №44-00-4846/21.11.2013 г. и допълнение към нея с №44-00-77/09.01.2014 г. по описа на КЗД, подадени от И. Л. К. срещу Решение №РД-01-590/02.12.2013 г. на директора на Регионалната дирекция „Социално подпомагане“ - С. Оплакванията на жалбоподателя са срещу действия на директора на дирекция „Социално подпомагане“ - О. и директора на РД „Социално подпомагане“ - С. В инициативния документ е отразено, че И. Л. К. получил в пощенската си кутия рекламна брошура за безплатно изследване на слуха и получаване (в случай, че отговаря на определените условия) на безплатен слухов апарат. Жалбоподателят имал проблеми със слуха, тъй като преди години бил състезател по стрелба, и затова решил да се възползва от офертата. Направено му било изследване най-напред във фирма „СВН“ ЕООД и след това в клиниката по УНГ на УМБАЛ „С. А.“. Оказало се, че има право да получи безплатно слухов

апарат. Жалбоподателят пояснява, че при изготвяне на заповедите бил пренебрегнат фактът, че е представил документ, че работи по трудов договор в „Е. С. П.“ ЕООД и съответно е осигурен за всички осигурителни рискове. Той счита, че според ППЗИХУ – приложение №7 към чл. 40, ал. 1 има право да получи цифров слухов апарат за осигурени лица в трудоспособна възраст, който съответно е с по-добри качества, обаче е по-скъп. Заявява, че недоумява защо трудоспособната възраст се определя принципно за всички хора, а не се взимат предвид индивидуалните качества и способностите на отделния човек. Твърди, че според него всеки гражданин трябва да получава толкова дори безплатно, съобразно своя личен принос в обществото, защото в противен случай е налице дискриминация. Жалбоподателят моли КЗД да образува производство, в което да установи налице ли е неравно третиране, и да се произнесе съгласно компетентността си.

Ответните страни оспорват жалбата. Директорът на Дирекция „Социално подпомагане“ – град С. представя становище, в което заявява, че И. К. е подал молба-декларация за отпускане на целева помощ за покупка на слухов апарат и 20 бр. батерии на 29.10.2014 г. Претенцията на жалбоподателя била да му бъдат отпуснати средства за закупуване на цифров слухов апарат. По образуваното съдебно производство е отправена молба производството пред КЗД да се прекрати или да бъде спряно до произнасяне на съда по жалбата на К., която счита за идентична с тази, подадена от него пред Комисията. Ответната страна посочила, че жалбоподателят подал молба-декларация на 29.10.2013 г. за слухопротезиране, като предоставил протокол от ЛКК към МБАЛ „С. А.“. Изискванията за отпускане на медицински изделия и помощни технически средства били посочени подробно в Приложение 7 към чл. 40 от Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания. Съгласно т. 5 от това приложение, целевата помощ за цифров слухов апарат се отпуска по медицински индикации, а съгласно т. 5 пак от него - програмируем слухов апарат, каквато е претенцията на К., се отпуска на осигурени лица в трудоспособна възраст. Трудоспособната възраст не е субективен елемент от административната процедура, а за определяне на тази възраст се ползва разпоредбата на чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване. Ответните страни са посочили, че жалбоподателят в случая бил вече пенсионер, навършил съответната възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, и нямал право на този вид слухов апарат. Затова му е отпуснат конвенционален слухов апарат и батерии, с което се обезпечава изцяло неговото слухопротезиране. В този смисъл е и Решение №РД01-590/02.12.2013 г., с което е потвърдена заповедта на дирекция „Социално подпомагане“ - О. като правилна и законосъобразна.

Съставът, след като съобрази всички писмени и гласни доказателства, събрани в хода на производството, както и изявленията, направени от явилите се страни в открито заседание, и след като ги анализира, прецени поотделно и в тяхната съвкупност, прие за установено от фактическа и правна страна следното:

Жалбоподателят И. Л. К. подал молба-декларация до РД „Социално подпомагане“ - О. да му се отпусне целева помощ за покупка на слухов апарат и 20 бр. батерии. Към молбата си приложил Протокол на ЛКК № 855/17.10.2013 г. от УМБАЛ „С.А.“ - С. АД, в който е записана диагнозата „Неврит на слуховите нерви“, установено прогресиращо намаление на слуха и заключение: необходимост от слухопротезиране с цифров слухов апарат за практическа глухота. От приложената по преписката Заповед №2705/30/10/2013 г. (отменена) на директора на районна ДСП, подписана от И. И., се установява, че на жалбоподателя е отпуснат конвенционален слухов апарат, а със Заповед №2706/30/10/2013 г. и 20 броя батерии. След обжалването пред РД СП - С., с Решение №РД01-590/02.12.2013 г. заповедта на ДСП О. е потвърдена като правилна и законосъобразна. Видно от приложената служебна бележка с изх. №ЧР 465/29.10.2013 г., издадена от „Е. Е.П.“ ЕООД, правоприемник на „А.– П.“ ЕООД, жалбоподателят работи в дружеството на основание трудов договор №319/07.05.2007 г., сключен с „А.– П.“ ЕООД и е осигурен за всички осигурителни рискове. По преписката е представено и допълнителното споразумение за изменение на трудовото му правоотношение с №315/27.04.2012 г. с „А.– П.“ ЕООД като правоприемник на „А. – П.“ ЕООД, което е безспорно доказателство, че към момента на подаване на молбата-декларация – вх. №1065/28.10.2013 г., както и към момента на издаване на въпросната заповед, жалбоподателят е полагал труд по трудово правоотношение и бил осигурен за всички осигурителни рискове. Петчленният разширен заседателен състав посочил, че съгласно чл. 44, ал. 2 от ЗИХУ хората с увреждания, съобразно своите потребности, имат право на целеви помощи за изработване, покупка и ремонт на помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия, посочени в списъците по чл. 35, ал. 1, с изключение на медицински изделия, които се заплащат напълно или частично от Националната здравноосигурителна каса. В чл. 40, ал. 1 от ППЗИХУ е предвидено, че медицинските условия, експлоатационните срокове и необходимите медицински документи за помощните средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия, за които лицата ползват целева помощ, са посочени в Приложение №7. Съгласно т. 5, б. „а“ от Приложение №7 по медицински индикации се отпуска целева помощ за покупка на цифров слухов апарат. Необходим документ е медицински протокол от ЛКК по УНГ болести, а експлоатационният срок е 6 години. Съгласно т. 5, б. „е“ от Приложение №7 целева помощ за покупка на програмируеми цифрови слухови апарати се отпуска

на осигурени лица в трудоспособна възраст по медицински индикации. Необходим документ е медицински протокол от специализирана ЛКК по УНГ болести, а експлоатационния срок е 5 години. В хода на производството е установено, че със Заповед №2705/30.10.2013 г. (по-късно отменена) на жалбоподателя била отпусната целева помощ в размер на 406 лева за конвенционален слухов апарат за практическа глухота с експлоатационен срок от 72 месеца за лица над 65 г., което представлява целева помощ за цифров слухов апарат по т. 5, б. „а“ от Приложение №7, тъй като той е на възраст над 65 години. Разглеждащият преписката състав приел за установено, че към момента на подаване на молба-декларация с вх.№ 1065/28.10.2013 г. от жалбоподателя, както и към момента на издаване на заповедта, той бил осигурен за всички осигурителни рискове, тъй като видно от доказателствата, той е полагал труд по трудово правоотношение. В приложимите нормативни актове – ЗИХУ и ППЗИХУ не е налице легално определение на понятието „трудоспособна възраст“, което да се приложи при преценка коя от хипотезите по т. 5, б. „а“ или б. „е“ от Приложение №7 в случая е налице. Изискването за отпускане на целева помощ за слухов апарат по т. 5, б. „е“ от горепосоченото приложение е получателят да е осигурено лице в трудоспособна възраст. Установи се, че жалбоподателят е осигурено лице за всички осигурителни рискове към датата на подаване на молбата-декларация, както и към датата на отпускане на помощта и съответно е полагал труд по трудово правоотношение. Поради това съставът приел, че И. К. е отговарял на изискването за отпускане на целева помощ за покупка на програмируем цифров слухов апарат по т. 5, б. „е“ от Приложение №7. От представеното и прието заключение на направената счетоводна експертиза се установява, че по т. 5, б. „а“ от Приложение № 7 за цифрови слухови апарати за месец октомври на 2013 г. са били отпуснати целеви помощи на 37 лица, от които на 35 лица - пенсионери, на едно лице, осигурено за всички социални рискове и на едно неосигурено лице. За месец ноември на същата година – съответно на 38 лица, от които 37 - пенсионери и едно неосигурено лице. За месец декември на 2013 г. съответно на 32 лица, от които 31-пенсионери и едно неосигурено лице. Според заключението на счетоводната експертиза по т. 5, б. „е“ от Приложение №7 целеви помощи за програмируеми цифрови слухови апарати за осигурени лица в трудоспособна възраст са били отпуснати за месец октомври на 2013 г. на две лица, за които е посочено, че са в трудоспособна възраст и са осигурени за всички социални рискове, а за месец декември на същата година – на едно лице в трудоспособна възраст и осигурено за всички социални рискове. Видно от заключението на счетоводната експертиза през процесния период са били отпуснати целеви помощи за цифрови слухови апарати предимно на лица в пенсионна възраст, с изключение на няколко случая. Това е наложило извода, че жалбоподателят като лице, придобило правото на пенсия, в случая е третиран еднакво с другите лица, които са в пенсионна възраст. При така установеното, съставът е на мнение, че не следва да приеме наличие на дискриминация по признак „възраст“, защото не се установява различно, по-неблагоприятно третиране по отношение на жалбоподателя във връзка с неговата възраст. Спрямо него разпоредбата е приложена еднакво, така както спрямо другите лица, които са в пенсионна възраст, за които органите на социално подпомагане приемат, че са в нетрудоспособна възраст. В случая обаче не е съобразено обстоятелството, че жалбоподателят макар и пенсионер, работи на трудов договор, което го „изважда“ от групата на пенсионираните лица, защото той и в пенсионна възраст продължава да полага труд, за което надлежно е представил необходимия документ. В мотивите на решението е посочено, че Петчленният разширен заседателен състав не споделя мнението на ответните страни и счита, че за „трудоспособна възраст“ не би следвало да се приеме, че това е възрастта по чл. 68 от КСО, т. е. възрастта, при която лицата придобиват право на пенсиониране. Изложените за това мотиви са, че тъй като в приложимите нормативни актове ЗИХУ и ППЗИХУ - липсва легална дефиниция, която да определи значението на понятието „трудоспособна възраст“ на едно лице, което може да се вземе предвид в случая при преценка коя от хипотезите по т.5, б. „а“ или „б“ от Приложение №7 да се приложи, то това понятие не би следвало да се тълкува по принцип, по аналогия особено за лице, за което е установено, че се нуждае от целева помощ по лекарско предписание. Изискването за отпускане на целева помощ за слухов апарат по т. 5, б. „е“ от Приложение №7 е получателят да е осигурено лице в трудоспособна възраст. Съставът е на мнение, че след като е безспорно обстоятелството, че подателят на жалбата е осигурено лице за всички осигурителни рискове към датата на заявената помощ и полага труд, то би следвало да се приеме, че спрямо него са налице условията за предоставяне на целевата помощ за покупка на програмируем цифров слухов апарат по т. 5, б. „е“ от Приложение №7. Ограничението, предвидено за помощта по т. 5, б. „е“ от Приложение №7 цели от конкретния вид слухови апарати да се възползват лицата, които се осигуряват и полагат труд, т. е. имат принос към осигурителната система, а жалбоподателят безспорно притежава такова качество. С отпускане на помощно средство по т. 5, б. „а“ от Приложение №7, обективиран в Заповед №2705/30.10.2013 г. на директора на Дирекция „Социално подпомагане“ О. и потвърдена като правилна и законосъобразна с Решение №РД01-590/0 2.12.2013г. на директора на Регионална дирекция „Социално подпомагане“ С., решаващият състав е извел извод, че правото на равно третиране спрямо И.К. е нарушено. След преценка на приложимите правни норми и представените доказателства съставът е приел, че по

време на проучването ответните страни не са представили в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. доказателства, от които може да се направи извод, че правото на равно третиране в конкретния случай не е нарушено. В хода на производството не е опровергано от тяхна страна предположението, че отказът за отпускане на помощно средство по т.5, б. „е“ от Приложение № 7 се дължи на неравно третиране във връзка с отношенията между потребител на социална услуга и длъжностно лице. Петчленен разширен заседателен състав е приел, че са събрани достатъчно факти, които доказват, че при осъществяване на своята дейност директорът на дирекция „Социално подпомагане“ О. и директорът на Регионална дирекция „Социално подпомагане“ С. са допуснали неравно третиране на И. Л. К. по защитен от ЗЗДискр. признак, което в съответствие с чл. 4 от ЗЗДискр. се смята за дискриминация и налага предприемането на мерки в съответствие с правомощията на Комисията за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на закона. От друга страна се установи, че едва след подадените жалби до КЗД и до Административния съд гр. С., е извършено цялостно преразглеждане на преписката и събиране на нови доказателства, при което е установено, че жалбоподателят реално има право на отпускане на помощно средство по т. 5, б. „е“ от Приложение №7 и Дирекция „Социално подпомагане“ - О. го е уведомила, че има готовност веднага да изпълни решението на Върховен административен съд. Петчленният разширен заседателен състав приел, че длъжностните лица - директорът на Дирекция „Социално подпомагане“ О., гр. С. и директорът на РД за социално подпомагане -хС. са допуснали, изпълнявайки служебните си задължения, неравно третиране на жалбоподателя, като не са осигурили отпускане на целева помощ за закупуване на програмируем слухов апарат на жалбоподателя И. Л. К., а това е било реализирано едва след образуването на производство пред КЗД и пред АССГ, съответно пред Върховен административен съд. В рамките на производството е прието за установено, че неотпускането на целева помощ за закупуване на програмируем цифров слухов апарат на И. Л. К. се основава на защитен признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. „увреждане“. На основание чл. 65 от Закона за защита от дискриминация, Петчленен специализиран разширен заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация установил, че И. С. И. - директор на Дирекция „Социално подпомагане“ О., гр. С., като издал Заповед №2705/30.10.2013 г. за отпускане на целева помощ за закупуване на конвенционален слухов апарат на жалбоподателя И.Л. К., е допуснал пряка дискриминация по признак „увреждане“ по отношение на него, за периода от нейното издаване до нейната отмяна, с което извършил нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

С решението съставът установил, че Ц. И. В.-директор на РД „Социално подпомагане“ С., с издаването на Решение №РД01-590/02.12.2013 г., с което е потвърдена Заповед №2705/30.10.2013 г. за отпускане на целева помощ за закупуване на конвенционален слухов апарат на жалбоподателя И. Л. К. като правилна и законосъобразна е извършила нарушение на чл .4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ по отношение на него за периода, за който е действала заповедта. Петчленният разширен заседателен състав препоръчал на основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация на Министъра на труда и социалната политика, с оглед установеното в настоящото производство неравно третиране на жалбоподателя И. Л. К. във връзка с отпускането на целева помощ за закупуване на конвенционален слухов апарат, да предприеме необходимите действия за промяна на понятието „трудоспособна възраст“ в т. 5, б. „е“ от Приложение №7 към Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания, приет с ПМС № 343/17.12.2004 г., обн., ДВ, бр. 115 от 30.12.2004 г. с оглед спазване на ЗЗДискр. Постановеното решение е изпратено за сведение на министъра на труда и социалната политика.

Съобразно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр., тежестта на доказване е на този, който твърди, че е извършена дискриминация, както и наличието на равни други условия за него, при които ответникът е извършил нарушение, като е третирал друго лице при същите условия по-благоприятно. Наличието на принадлежност на жалбоподателя към някои от признаците в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. не е достатъчна, за да се направи предположение за дискриминация така, че съобразно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. доказателствената тежест да бъде прехвърлена на ответната страна и Комисията за защита от дискриминация да ѝ вмени задължение да доказва, че не е нарушено правото на равно третиране и в случай, че не успее да представи убедителни доказателства, Комисията да стигне до извод за извършена дискриминация.

Пример за това е

Решение №19/2018 г.

по преписка №80/2017г. Производството е образувано по жалба на И. М. П. срещу кмета на р. „П“ в СО, с изложени оплаквания за нарушение на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., по признаците: „лично положение“, „пол“ и „политическа принадлежност“. В случая ответната страна е доказала, че принципът на равно третиране не е нарушен и жалбата е оставена без уважение.

В жалбата си изживяващият се като „представител на обществеността в столицата“ (цитат от жалбата) И. П. посочва, че е подал писмен сигнал до Кмета на р. „П“ към СО, с който информирал, че върху пространство, което е публична площ и е предназначено за озеленяване в близост до столичния бул. „Б. ш.“, за едно дърво било завързано Пътно превозно средство – ремарке. Това

според жалбоподателя било доказателство, че служителите от столичния район „П“ не изпълняват задълженията си да контролират и опазват зелените площи в общината. След подадения от него сигнал, ремаркетът било премахнато, но се появили нови моторни превозни средства, паркирани в площи, предназначени за озеленяване. Жалбоподателят отново сигнализирай кмета на СО – район „П“, като представил снимков материал, доказващ твърденията му. В началото на април 2017 г. получил отговор, с който бил уведомен, че „контактът по телефона е начинът за сигнали и нередности“. Този отговор силно огорчил и притеснил П., тъй като според него по същество нарушава чл. 12, ал. 3 от АПК. Допълва още, че сигнализирането по телефон би довело до финансов разход за негова сметка, а сигналът му нямало да бъде заведен в деловодството и да получи входящ номер. В тази връзка П. се възмущава, че в случая няма как да докаже пред своите избиратели от „СОС“, а и пред обществеността, че работи „и то колко“. Посочва, че в СО и в р. „П“ не е разработен механизъм за подаване и завеждане с входящ номер на сигнали по телефон и така евентуалното му обаждане ще се приеме и тълкува като анонимно.

П. посочва, че в жалбата си до район „П“ изисква имената на служителите, в чиито служебни задължения е да следят за спазването на разпоредбите, чието нарушение той лично е констатирал и описал. Според жалбоподателя, когато сигналът не е в писмена форма и не е подписан от него, няма как да се удостовери подаването му и следователно има вероятност да не се отговори в срок. Като „изключително важно“ П. намира обстоятелството, че на нито един друг гражданин, който е подал писмен сигнал до СО район „П“, не е правено „такова предложение“. Като доказателство в тази връзка жалбоподателят сочи и доклад на кмета, в който никъде не е посочено за наличието на подаден документ по телефон.

Като важно съображение жалбоподателят изтъква, че с телефонното му обаждане при подаване на сигнал се разширява кръгът на лицата, научаващи името, адреса, телефона и проблема му, като се засяга тайната на кореспонденцията в нарушение на чл. 34 от КРБ. Така според изложеното се нарушава и чл. 45 от КРБ като на П. му се отнема правото да подаде жалба, което съгласно АПК се формира по ред и закон. Същият счита „специалното предложение“ към него като нарушение на чл. 6, ал. 2 от КРБ и с оглед гореизложеното смята, че спрямо него е осъществен тормоз в нарушение на §1, т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 1 от с.з. на основата на признаците: „пол“, „произход“, „политическа принадлежност“ и „лично положение“. Посочените признаци, жалбоподателят аргументира, както следва:

- произход, тъй като жалбоподателят е гражданин „борещ се с недъзите“, докато кметът на СО – р. „П.“ е юридическо лице и ги създава;
- „пол“, тъй като жалбоподателят е от мъжки пол, докато кметът на район „П.“, към СО е жена;
- „политическа принадлежност“, тъй като жалбоподателят се бори срещу П. П. „Г“, докато кметът на СО – р. „П.“ е от П.П. „Г“;
- „лично положение“, тъй като жалбоподателят е гражданин, а кметът на СО – район „П.“, го пренебрегва и игнорира.

Във връзка с изложените оплаквания в жалбата кметът на СО, район „П.“ посочва, че на 15.02.2017 г. И. М. П. подал писмена жалба в деловодството на СО район „П.“ с приложен към нея снимков материал, чрез която е сигнализирай в районната администрация за нарушение. На следващия ден П. подал същата жалба и към СО, Дирекция „Зелена система“, направление „Екология“, която жалба е препратена по компетентност към СО – район „П.“.

На 20.02.2017 г. П. получил писмен отговор, в който е посочено, че проблемът е отстранен своевременно, като е посочен телефон за контакт за по-добра комуникация с гражданите.

В СО район „П.“ е постъпила още една жалба с искане, на която е отговорено в законоустановения срок.

С оглед посочените доказателства, ответната страна твърди, че не е налице признак на пряка или непряка дискриминация, тъй като предоставянето на „телефон за контакт“, както е посочено в писмото на районната администрация, цели и дава възможност на всеки гражданин да подаде сигнал в случай на необходимост, като тази правна възможност не е задължение.

В задължение на районната администрация е да даде възможност „равна и пряка“ на всички граждани за достъп до видовете услуги, предоставяни от местната власт, а какъв способ ще използва гражданинът – писмена жалба, устен сигнал или обаждане и сигнализиране по телефон е правна възможност и личен избор на всеки.

Според изложеното в становището, да се твърди, че кметът е задължил някого да се обаждат по телефон, и това е довело до дискриминация е неоснователно твърдение, необосновано и в противоречие с легалната дефиниция на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В тази връзка се твърди, че не е налице и „специално предложение“ към жалбоподателя П., предвид факта, че в качеството на кмет, като длъжностно лице, спазвайки основните принципи на етика и морал, ответната страна не проявява каквито и да било „специални предложения“ или отношения към гражданите.

Според изложеното, да се твърди от жалбоподателя в случая „специално предложение“ към него с написването и предоставянето на телефон за по-добра комуникация, е най-малкото

неуважително към кмета на район „П.“ към СО.

Въз основа на гореизложеното ответната страна счита, че жалбоподателят П. не е тормозен по какъвто и да било начин, както и че не е бил поставен в положение на по-неблагоприятно третиране спрямо други лица в условията на сходно-сравними обстоятелства.

Въз основа на описаните обстоятелства в инициативния документ, представено становище от ответната страна и приобщени материали в хода на производството, Петчленният заседателен състав приел за установено, че жалбоподателят П. е сигнализирал в районната администрация за нарушение, което подробно описал и в инициативния документ пред КЗД, както и че същият е подал жалба и към СО, Дирекция „ЗС“, направление „Е“ и приложен същия снимков материал, която жалба е препратена по компетентност към СО – район „П.“.

Жалбоподателя бил уведомен, че посоченият от него проблем във връзка с неурегламентираното паркиране на ППС върху зелена площ е отстранен, като за „По-добра комуникация с районната администрация“ на жалбоподателя се „предлагат“ телефони за контакт.

В открито заседание на КЗД жалбоподателят по преписката направил искане за събиране на доказателства в подкрепа на твърдението му, че единственият законноурегламентиран начин да се подаде сигнал или жалба за нередност до СО – Район „П.“ е на хартиен носител и че сигнализирането на посочените телефони за контакт няма как да бъде заведено под входящ номер и съответно регистрирано като сигнал. В тази връзка е изискана Заповед, с която се указва спазването на „Инструкция за организационно-деловодната дейност и работа с документи на хартиен носител, свързани с административната дейност и административното обслужване на физическите и юридическите лица в СО администрация и районните администрации“. Видно от съдържанието на същата, на кметовете на райони е вменено да организират спазването на инструкцията, като чл. 1 от последната „урежда организацията на обмена на документи на хартиени и магнитни носители в административните структури на СО“.

Предвид гореизложеното съставът приел, че от обменените писма между жалбоподателя и СО – Район „П.“ се доказва, че такава кореспонденция е осъществена съобразно разпоредбите на Инструкцията и заповедта за нейното прилагане. Във връзка с констатираното от жалбоподателя правонарушение, надлежно докладвано и подкрепено с доказателствени средства (снимки) в писмо до СО – Район „П.“, районната администрация извършила проверка на сигнала и предприела необходимите законови действия, за което жалбоподателят бил уведомен с писмо с обратна разписка.

Посочените телефони за контакт в писмото на ответната страна за „по-добра комуникация с районната администрация“ по никакъв начин не представлява алтернатива за подаване на жалба или сигнал до кмета на района или СО при район „П.“. Посочването на телефоните в действителност е „предложение“ за осъществяване на комуникация с цел получаване на информация, от което предложение жалбоподателят не е задължен да се възползва. В писмото не е изрично упоменато, че на посочените телефонни номера П. може да подава жалби или сигнали. С оглед на обстоятелството, че посочените телефони за контакт в писмо до жалбоподателя, подписано от кмета, са надлежно публикувани и в сайта на СО, заедно с работното време на ЦИАО, няма основания да се прави заключение, че към жалбоподателя е направено „специално предложение“, поради което настоящият състав намира изводите в инициативния документ пред КЗД за необосновани и погрешни.

С оглед така изяснената фактическа обстановка, съставът преценил, че наведените доказателства не водят към извод за извършено нарушение от конституираната ответна страна спрямо жалбоподателя, въз основа на някои от защитените признаци в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Воден от гореизложеното, заседателният състав приел, че ответната страна не е осъществила дискриминация спрямо жалбоподателя И. П., и оставил жалбата без уважение.

Решение №18/2018 г.

по преписка №242/2016 г. Производството е образувано по жалба на П.К. срещу Община П. с оплаквания за дискриминация по признаците „лично положение“ и „имуществено състояние“, във връзка с незаконно строителство над втория етаж на жилищна сграда. Жалбоподателката счита, че неравно третиране е допуснато между нея и собствениците на 3-тия етаж на сградата с бездействието от страна на Община П. по отношение на незаконен строеж на подпокривна конструкция на сградата, датиращо от 1990 г. до момента.

От своя страна кмета на Община П. обяснява, че с влязло в сила съдебно решение на РС - П. било установено, че преди надстрояването процесната сграда не е имала нито таванско помещение, нито подпокривно пространство и не би могло да има промяна на статута им. Надстрояването било извършено съгласно надлежно издадено Разрешение за строеж. Всички дейности по одобряването на проектите, издаването на строителни книжа и извършването на строително-монтажните работи са приключили преди жалбоподателката П. К. да е притежавала собственост в сградата. Към момента на закупуване на жилището от жалбоподателката, строителните работи били привършени, поради

което не е искано съгласието ѝ при извършване преустройствата по сградата.

Посочва се още, че липсват Актове №14 и №15, тъй като процедурата по въвеждане в експлоатация не е завършена поради оттегляне на заявлението за инициране на такава от страна на заинтересованите лица.

Относно липсата на удостоверение за търпимост се обяснява, че издаване на такова в случая не се налагало, тъй като надстрояването на сградата е извършено съгласно одобрени проекти и издадено разрешение за строеж.

Твърди се, че в Община П. липсват данни за съществуването на декларации, с които съсобствениците в сградата да декларират отказ от достъпа до покрива. Посочва се още, че собствениците на надстроена част не могат да откажат достъп до ревизионните отвори към покрива при извършване на проверки или ремонтни дейности. При необходимост, те са длъжни да осигурят достъп през собствения си самостоятелен обект на останалите съсобственици или на компетентните административни органи.

Заявено е, че в архива на Общината са били представяни на вещите лица от възложителите на строежа книгата, но тяхната достоверност не може да се гарантира, поради вида, в който са предоставени от собствениците на надстройката.

Според изложеното в отговора с влязло в сила решение на ВКС било установено, че жалбоподателят П. К. никога не е била и не е могла да бъде собственик на таванско помещение или подпокривно пространство в сградата.

Пояснява се, че кметът е издал Заповед, с която било наредено премахването на „надстройка на жилищна сграда“ в отклонение от одобрения проект, представляващ частично надстрояване на кота + 10.26 (над стълбищната клетка на сградата), като е обособен обект с размери 2.5 x 2.5 м. в отклонение от издаденото Разрешение за строеж №34/13.05.1992 г. Твърди се, че заповедта не била обжалвана от нейните адресати и е влязла в законна сила. Премахването следва да бъде извършено от извършителите на незаконния строеж или от органа, постановил премахването, в случай че първите откажат доброволно да изпълнят заповедта.

Допълва се, че в конкретната ситуация извършителите на строежа били възпрепятствани от жалбоподателката да го премахнат и възстановят покривната конструкция, като се посочва, че се стигнало до физическа саморазправа, за което имало образувана преписка във Второ РУ - ОД на МВР – П. В заключение се посочва, че в ход била процедура по принудително премахване на така установеното незаконно строителство.

В заключение Община П. оспорва жалбата и намира изложените в нея искания като неоснователни.

В хода на проучването е представено становище и от РД НСК, в което се посочва, че при извършена проверка е установено, че при тях няма образувана административна преписка по жалба на П. К., както и постъпила преписка по нейна жалба, няма издавани писма, становища и административни актове по ЗУТ, въз основа на които да се предоставят доказателства, информация и писмени обяснения.

След приключване на проучването на страните е дадена възможност за запознаване с материалите по преписката, проведени са открити заседания, на които страните са били редовно призовани и след като съставът счел, че преписката е изяснена от фактическа и правна страна, я обявил за решаване, като предоставил срок за депозиране на писмени бележки.

След като разгледал преписката от фактическа и правна страна, съставът намерил, че наведените в жалбата оплаквания очертават имуществен спор във връзка с идеални части от сградата, в която жалбоподателката е придобила право на собственост и спор във връзка с твърдения незаконен строеж, датиращ към датата на придобиване на недвижимият имот през 1992 г. Като безспорен се посочва фактът, че П. К. е придобила апартамент на втория етаж от жилищна сграда, целия таван ведно с 3/5 идеални части от общите части на сградата и т.н., по силата на договор за покупко-продажба, сключен с нотариален акт.

Жалбоподателката водила граждански дела във връзка с предявени от нея претенции за права върху таванската част на жилищната сграда, в които съдът установил, че както преди надстрояването, така и към момента на закупуване на жилище от П. К. - 12.03.1992 г., в процесната сграда не е налице таван. В рамките на това съдебно производство въззивният съд приел, че ищцата не е доказала при условията на пълно доказване, че процесното таванско помещение е съществувало при сключването на договора за покупко-продажба от 12.03.1992 г. и следователно договорът в частта за покупко-продажбата на тавана се явява нищожен поради невъзможен предмет (цитат от съдебното решение).

В рамките на настоящото производство пред КЗД е установено, че в съдебното дело пред ВКС П. К. поддържала, че е собственик на недвижим имот, ведно с ид. ч. от дворното място и целия таван на сградата и че ответникът Г. С. надстроил трети етаж, като незаконно застроил и тавана, поради което искала да бъде осъден да ѝ предаде владението върху него (цитат от решението на ВКС).

Относно твърденията за незаконно строителство и спор, касаещ права върху таванските

помещения, е установено, че към момента сградата не разполага с тавански помещения и в никой момент назад във времето не е имала такива.

В случая Комисията приела, че не разполага с компетентност да изяснява факти във връзка със собствеността или наличието на други факти, от които може да се направи извод, че дадено лице е придобило права на собственост върху даден имот. Тези правомощия са изцяло в компетентността на съда, а с оглед ангажираните от страните доказателства е видно, че спорът, касаещ претенциите относно таванското помещение, поддържани от жалбоподателката, е бил решен от съда с влязло в сила решение, а обратното би означавало да бъдат пренебрегнати изискванията за правна сигурност и предвидимост на правното регулиране, които са неизменна част от разбирането за правова държава.

С оглед разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и предвид изложеното съставът приел твърденията на П.К., че е дискриминирана на основа на „лично положение“ и „имуществено състояние“ за бланкетни.

Според разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. доказателствената тежест се обръща едва тогава, когато страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, представи факти от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация. За да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице спрямо друго, е необходимо да се установи обективно наличен противоположен резултат за това лице, при упражняването на някакво право и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

В хода на производството не е установен акт на по-неблагоприятно третиране спрямо жалбоподателката във връзка с признаците: „лично положение“ и „имуществено състояние“ от страна на ответните страни. Случаят, поставен за разглеждане пред КЗД, касае изцяло пререшаване на спор, който е решен от съда. Това, че към момента на закупуване на имота П. К. е имала възможност да прецени какво точно купува, не означава, че тя е третирана неравностойно или че е поставена в неравностойно положение спрямо други лица по смисъла на ЗЗДискр. от страна на администрацията на Община П.

С тези аргументи Петчленният състав приел претенцията за недупостима в частта с оплаквания, касаещи имуществен спор и незаконно строителство, и неоснователна в останалата си част, и я е оставил без разглеждане, респективно без уважение.

РЕШЕНИЯ НА AD НОС ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

В съответствие с чл. 11, ал. 4 от Глава Трета „Заседателни състави“ на Правилата за производство пред КЗД, председателят на Комисията при необходимост може да създава заседателни състави ad hoc. Ad hoc състав се съставя за индивидуален, конкретен казус за удовлетворяване на конкретна цел или нужда, която не може да се разглежда от установените в правилата за производство пред КЗД специализирани постоянни заседателни състави. Няма ограничение кои защитени признаци да са обект на изследване в дейността на Ad hoc състава.

През 2018 г. ad hoc заседателни състава на комисията са постановили дванадесет решения, като осем от тях са образувани по доклад за самосезиране от член на КЗД.

Такъв случай е

Решение №256/2018 г.

по преписка №44/2017 г. по описа на КЗД. В доклада се визира конкретен репортаж, излъчен по телевизия БТВ на 20.02.2017 г. в 8,11 часа (запис е представен от медията на електронен носител). В репортажа се представя съдбата на Б. А., дете на 9 години, което е с вродени бъбречни аномалии. Когато е на 11 месеца лекарите откриват хронична бъбречна недостатъчност. През последните две години състоянието му се влошава и близките му подават документи във ЦФЛД. Според становище на лекари от клиника в Г., шанс за нормален живот на детето би му осигурило единствено извършването на бъбречна трансплантация, донор за която е баба му. С решение на фонда от 2016 г., момчето е било одобрено за трансплантация в чужбина и на 20 февруари 2017 г. Б. и баба му трябвало да отпътуват за клиника в Г. Непосредствено преди датата на заминаване обаче, в телефонен разговор с Министерството на здравеопазването близките разбрали, че няма да им бъде издаден т. нар. формуляр S2, необходим за лечението в чужбина с аргумента, че е възможно трансплантацията да бъде извършена и в България. Според уточнението на П. Г. (член на общественния съвет на ЦФЛД), тази преценка е направена от зам.- министъра на здравеопазването (към онзи момент) – А. К. Впоследствие детето било поканено на консултации в болница „Л.“ в С., откъдето са обявили, че могат да извършат трансплантацията.

След като прецени поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства и обясненията на страните, AD НОС заседателният състав приел за установено от фактическа и правна страна, следното: Правото на здравеопазване е с национален приоритет и съгласно чл.

81, ал.1 от Закона за здравето „Всеки български гражданин има право на достъпна медицинска помощ при условията и по реда на този закон и на Закона за здравното осигуряване“. С ПМС №280/18.10.2004 г.) е създаден Ф ЛД. „Фондът организационно и финансово подпомага български граждани на възраст до 18 години, които се нуждаят от трансплантация на органи в лечебни заведения на територията на държави членки на ЕС, ЕИП или Конфедерация Ш., когато тя не може да бъде извършена своевременно в Република България“. Кандидатстването за получаване на разрешение за провеждане на лечението в ЕС предполага представяне пред чуждото лечебно заведение на европейски формуляр за планово лечение в ЕС – формуляр S2, издаден от компетентната българска институция – НЗОК или Министерството. С издаването на формуляр S2 се потвърждава съгласието на държавата за провеждане на посоченото във формуляра лечение в чужбина за нейна сметка. При подадено искане за предварително разрешение НЗОК или министерството на здравеопазването проверява дали условията, посочени в Регламент (ЕО) №883/2004, са изпълнени по отношение на исканията на лицето за предварително разрешение за получаване на трансгранично здравно обслужване. Когато тези условия са изпълнени, предварителното разрешение се дава съгласно регламент, освен ако пациентът поиска друго. НЗОК или Министерството на здравеопазването отказва да даде предварително разрешение, когато: 1. съгласно заключението на медицински специалист пациентът ще бъде изложен на риск за неговата безопасност, който не може да бъде смятан за медицински обоснован предвид възможната полза за пациента от търсеното трансгранично здравно обслужване; 2. може да се предположи с относителна сигурност, че населението ще бъде изложено на съществен риск за неговата безопасност в резултат на трансграничното здравно обслужване; 3. ако здравното обслужване се предоставя от лечебно заведение, което предизвиква сериозни и конкретни съмнения относно спазването на стандартите и насоките за качество на обслужването и безопасност на пациентите, включително разпоредбите относно надзора, независимо дали тези стандарти и насоки са предвидени в законови или подзаконови разпоредби или посредством системи за акредитиране, създадени в държавата членка по местолечение; 4. здравното обслужване може да бъде предоставено на територията на Р България в рамките на срок, който е обоснован от медицинска гледна точка, като се отчита настоящото здравословно състояние и вероятното развитие на заболяването на пациента. НЗОК или Министерството на здравеопазването не може да откаже да даде предварително разрешение, когато здравното обслужване е сред здравните дейности, гарантирани от бюджета на НЗОК или на министерството на здравеопазването и когато здравното обслужване не може да бъде предоставено на територията на Р България в обоснован от медицинска гледна точка срок, въз основа на обективна медицинска оценка на здравословното състояние, историята и вероятното развитие на заболяването на пациента, степента на болка при пациента и/или естеството на увреждането на пациента към момента на подаване на искането за разрешение. Преценката за горното се извършва от националните консултанти по съответните заболявания и от председателите на съответните научни дружества, които дават писмени становища относно основателността на предявените искания – в съответствие с тяхната експертна медицинска преценка за състоянието на всеки пациент и възможността/невъзможността за провеждане на лечението в разумен медицински срок в България.

В разпоредбата на чл. 37 от ЗЗДискр. е визирана специфична хипотеза на защита по отношение на лицата при упражняване на конкретни субективни права, в качеството им на „потребители на услуга“. Нормата не допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на такива от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Видно от съдържанието на визираната разпоредба, за осъществяване състава на нарушението е необходимо да се докаже кумулативното наличие на: неравно третиране; че потърпевшото лице е носител (или се предполага, че е носител) на характеристика, свързана със защитен признак, по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и че въпросното му третиране е основано на нея. Доколкото достъпът до медицинска услуга в разглеждания случай касае действията от страна на ЦФЛД и МЗ, преценката за евентуално наличие на допуснато нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр. следва да обхваща: Относно ЦФЛД - Решението на ОС на фонда за финансово подпомагане на детето и издаването на формуляр S2 за осъществяване на бъбречна трансплантация на Б. в чужбина от страна на МЗ.

От гореустановената фактическа обстановка става ясно, че Решението на ОС на ЦФЛД за подпомагане лечението на детето е положително и от страна на Фонда не е налице отказ. От друга страна, констатираните от МЗ нередовности в първоначалните искания на ЦФЛД за издаване на формуляр S2 са безспорно установени в настоящото производство и тяхната основателност с оглед законовата регламентация не е поставена под съмнение. С оглед обстоятелството, че с посочения формуляр условно се поема един финансов ангажимент за сметка на държавата, липсата на експертни становища относно възможността за извършването на трансплантацията в България би направила издаването му неоснователно. Ето защо наличието на въпросните двукратно констатирани от МЗ нередовности представлява категорично основание за връщането на преписката в ЦФЛД с указания за отстраняването им. В тази връзка, според настоящия състав на КЗД дори и преди 01.03.2018 г.

(конкретния момент на издаване на формуляр S2 за осъществяване на бъбречна трансплантация на Б. в чужбина) за наличие на отказ по издаването му от страна на МЗ, не би могло да става дума, тъй като МЗ като компетентен орган е спазил законовата процедура и видно от фактите след отстраняването на посочените нередовности от страна на ЦФЛД, документът бил издаден, от което следва, че и от страна на министъра на МЗ също не е налице отказ, респективно нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр.

По смисъла на чл. 2 от Конвенцията за правата на хората с увреждания, дискриминация по признак „увреждане“ е всяко правене на разлика, ограничение или изключение, имащи за цел или последица нарушаване или незачитане на равностойното упражняване на всички права на човека и основни свободи в икономическата, социалната, гражданската или всяка друга област на обществения живот. Във вътрешноправен аспект, легална дефиниция на понятието „увреждане“ е дадена в разпоредбата на §1, т.1 от Закона за интеграция на хората с увреждания и включва: всяка загуба или нарушаване в анатомичната структура, във физиологията или в психиката на даден индивид. В тази връзка с оглед поставената му диагноза: „Двустранны хидронефроза, мегауретери и Хронична бъбречна недостатъчност“ евентуално засегнатото в разглеждания случай лице – Б. А. Б. от с. Т. е носител на защитния признак „увреждане“. В тази връзка част първа, т. 11 от Европейската социална харта установява правото за опазване на здравето, като се заявява, че: „Всеки има право да се ползва от мерки, съдействащи му да постигне възможно най-добро здравословно състояние на физическо и душевно здраве.“, а с очертаните в същата мерки се цели постигането на превенция в сферата на общественото здравеопазване и гаранция за практическата реализацията на свободния достъп до медицинска помощ, поради което защитата на човешкото здраве е задължение за държавата по чл. 152 от Договора за ЕО.

Поради това, неизпълнението (или несвоевременно изпълнение) на посочените в чл. 2 от Закона за здравето принципи (равнопоставеност при ползване на здравни услуги, осигуряване на достъпна и качествена здравна помощ; особена здравна закрила на деца, бременни, майки на деца до една година и лица с физически увреждания и психически разстройства; държавно участие при финансиране на дейности, насочени към опазване здравето на гражданите и т.н.), от страна на държавата и нейните отговорни изпълнителни органи, води до осъществяване на състава на „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр, което според разпоредбата на чл. 5 от същия закон се счита за дискриминация.

„Тормоз“ (по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр.) е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., 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. Тормозът представлява правонарушение поради формата, под която се реализира (словесно, несловесно или физическо насилие) и потенциалното въздействие, което може да окаже (накърняване на човешкото достойнство), ето защо за установяването му не е необходим случай (лице) за сравнение. С оглед цялостно установената фактическа обстановка настоящият състав стигна до извода, че в разглеждания случай не са налице незаконосъобразни действията (или бездействие) от страна на конституирани в настоящото производство държавни институции: ЦФЛД, зам-министъра на министерството на здравеопазването и председателя на ДАЗД, които да са имали за цел или резултат негативно въздействие върху състоянието на детето – Б. А. Б. от с. Т., накърняващо човешкото му достойнство или създаващи враждебна, обидна или застрашителна среда, на основата на защитения признак „увреждане“.

Воден от гореизложеното и на основание чл. 47, във връзка с чл. 64, чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр., настоящият АД нос заседателен състав на КЗД установил, че с действията си директорът на ЦФЛД Т. Т., в качеството на ответна страна, не е допуснала нарушение на чл. 5, пр. 1 и чл. 37, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ при подпомагане лечението на Б. А. Б. от с. Т. в чужбина. Установил също, че с действията си ответната страна заместник-министър на здравеопазването (в процесния период) - д-р А. К., не е допуснала нарушение на чл. 5, пр. 1 и чл. 37, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ при администриране на искането за издаване на формуляр S2, съгласно правилата за координация на системите за социална сигурност за подпомагане лечението на детето Б. А. Б. от с. Т. в чужбина. Установено е още, че с действията си ответната страна ДАЗД не е допуснала дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, във връзка с ал. 1 от ЗЗДискр., по признак „увреждане“ спрямо детето Б. А. Б. от с. Т.

Друг подобен казус от практиката на Ад-Нос състав за 2018 г. с обществено значим интерес касае дискриминация на основата на признак „увреждане“. В доклад за самосезиране по преписка №388/2018 г., изготвен от доц. д-р А. Д. – Председател на КЗД, са изложени твърдения за недостъпна архитектурна среда на обект: банков клон Н. З., находящ се на адрес: гр. Н. З., пл. „С.“ № 1.

По преписката е извършено проучване по реда на чл. чл. 55-59 от ЗЗДискр.

На откритото заседание по преписката, проведено на 05.11.2018 г., на основание чл. 62, ал. 1 от ЗЗДискр., на страните е дадена възможност да водят преговори и да сключат споразумение, което да представят в КЗД. Представителите на двете страни в производството са изразили желание за

сключване на споразумение, за което съставът им предоставил 14-дневен срок.

На 19.11.2018 г., с вх. №50-00-378, е депозирана молба от ответната страна Банката, Комисията да одобри с решение постигнато споразумение по чл. 62 от ЗЗДискр. относно осигуряване на достъпна архитектурна среда на офиси на Банката и конкретно офис на Банката в гр. Н. 3.

Комисията, след като се запознала с текста на споразумението по преписка № 88/2018 г. относно достъпна архитектурна среда на офис на Банката в гр. Н.3., намира, че споразумението е основано на принципа на равно третиране, не противоречи на закона и морала, поради което и на основание чл. 62, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация, АД НОС заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация одобрява споразумението от 19.11.2018 г., сключено между А. В. Д., председател на Комисията за защита от дискриминация, в качеството ѝ на самосезирала се страна в производството пред КЗД по преписка №388/2018 г., представлявана при сключване на настоящото споразумение от Х. М. Н., дирекция „Административно-правно обслужване“, от една страна, а от друга – ответната страна Банката, представлявана от изпълнителните си директори Ю. Б. Г., и Д. Н. Н., по преписка №388/2018 г. по описа на КЗД, което е със съдържание както следва:

„Днес, 19.11.2018 г. в гр. С. между страните:

1. А. В. Д., със служебен адрес: гр. С., бул. „Д. Ц.“ № 35, председател на Комисията за защита от дискриминация, в качеството ѝ на самосезирала се страна в производството пред Комисия за защита от дискриминация по преписка №388/2018 г., представлявана при сключване на настоящото споразумение от Х. М. Н., дирекция „Административно-правно обслужване“, от една страна и

2. Банката, със седалище и адрес на управление: гр. С., ул. „М.“ № 19, представлявана от изпълнителните си директори Ю. Б. Г. и Д. Н. Н., в качеството им на ответна страна в производството пред Комисия за защита от дискриминация по преписка №388/2018 г., от друга страна,

се сключи настоящото споразумение.

Страните, като взеха предвид, че: а) Банката е собственик на сграда в гр. Н. 3., находяща се на адрес: ул. „С.“ № 1, съгласно Нотариален акт №108, том XVI, рег. №8351, дело №1485 от 2005 г.; б) На 15.06.2018 г. по инициатива на Комисията за защита от дискриминация, от представител на Комисията е извършена проверка на състоянието на архитектурната достъпност на офис на Банката, находящ се в гр. Н. 3., пл. „С.“ № 1; в) За извършената на 15.06.2018 г. проверка е съставен Констативен протокол с вх. № 12-11-1305/26.06.2018 г., в който е установено, че „сградата е с два входа, единият от които служебен, а другият - за клиенти. На входа за клиенти има две стъпала с перила. Във фойето има също стълбище с 10 стъпала и перила от двете страни. Няма рампа нито друго съоръжение, улесняващо достъпа на хора с двигателни затруднения.“; г) Въз основа на Констативния протокол вх. №12-11-1305/ 26.06.2018 г. е изготвен доклад с вх. №12-11-1532/ 09.07.2018 г. от самосезиралата се страна - доц. д-р А.Д. - председател на КЗД, във връзка с чл. 40, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с пар. 6 от ПЗР на ЗИХУ, в рамките на кампания „Достъпна България“ относно изградена недостъпна архитектурна среда на обект: банков офис Н. 3., с адрес: гр. Н. 3., пл. „С.“ № 1; д) С Разпореждане №853/30.07.2018 г. на Председателя на Комисията за защита от дискриминация, въз основа на Доклада от 09.07.2018 г., е образувано производството по преписка №388/2018 г.; е) С Уведомително писмо с изх. №50-00-154/ 31.08.2018 г. относно преписка №388/2018 г. на Банката е дадена възможност за представяне на писмено становище във връзка с изложеното в Доклада от 09.07.2018 г., описан в б. „г“; ж) С писмо рег. №01-10-08513/1/10.09.2018 г. Банката, чрез изпълнителните си директори Ю. Г. и М. П. Д. – К., изразила своето становище относно изложеното в доклада от 09.07.2018 г. и е информирала КЗД за стартирания преди три години цялостен процес по преглед и анализ на достъпността на офисите на Банката, както и че са изготвени стратегия и график за осигуряване на достъпна архитектурна среда за офисите на Банката в гр. С. и страната. Със същото писмо Банката е отбелязала, че процесът не се осъществява в желаните срокове и резултати, доколкото е свързан с множество външни фактори, в това число, но не само, необходимост от изпълнение на множество съгласувателни процедури с административни органи, необходимост в определени случаи да се учреди право на строеж от страна на държавата/общината за изграждане на съоръжения, липса на отговор от институциите в срок и др.; з) На 10.09.2018 г. е сключен рамков договор между Банката и „П.-Л. Б.“ ООД за доставка и монтаж на съоръжения за осигуряване на достъпна среда, в който договор е предвидено осигуряване на достъпна среда, включително и за офиса на Банката в гр. Н. 3., пл. „С.“ № 1, в срок до края на 2018 г.; и) С Уведомление за призоваване с изх. №50-00-263/27.09.2018 г. Банката е поканена да изпрати представители за участие в насроченото за 05.11.2018 г. открито заседание по преписка №388/2018 г.; й) На проведеното на 05.11.2018 г. открито заседание пред заседателен състав АД НОС на Комисията за защита от дискриминация по преписка №388/2018 г. представителите на двете страни в производството изразиха желание за сключване на настоящото споразумение, за което им беше предоставен 14 дневен срок;

се споразумяха за следното: Чл. 1, ал. 1 Банката се задължава да осигури достъпна архитектурна среда на обекта, предмет на производството по преписка №388/2018 г., а именно: офис на Банката, находящ се в гр. Н. 3., ул. „С.“ № 1. (2). Достъпната архитектурна среда ще бъде осигурена с доставката и монтажа на съоръжение за осигуряване на достъпна среда по договор, сключен

между Банката и „П.-л. Б.“ ООД. Чл. 2. Срокът, в който Банката следва да изпълни задължението по чл. 1 от настоящото споразумение, е 17.12.2018 г. Чл. 3. След привеждане от страна на Банката на архитектурната среда на обекта, посочен в чл. 1, ал. 1, в съответствие с изискванията за достъпност, Банката следва да покани самосезиралата се страна за установяване на изпълнение на поетото задължение, без това да лишава последната от възможността да следи сама за изпълнението му. Чл. 4. С подписване на настоящото споразумение страните заявяват съгласието си производството по преписка №388/2018 г. да бъде прекратено“. Прекратява се производството по преписка №388 по описа на Комисията за защита от дискриминация за 2018 г., образувано въз основа на Доклад за самосезиране с вх. №12-11-1532/09.07.2018 г. Одобрено от комисията споразумение подлежи на принудително изпълнение, като Комисията за защита от дискриминация упражнява контрол за спазване на споразумението.

През 2018 г. Комисията разгледа и постанови решения по особено важни за обществените отношения на зачитане на основните права и човешко достойнство публични „казуси“, които разпространяват и съдържат в предмета на преписка негативни стереотипи, насаждат предразсъдъци, биха водили до разпалване на ксенофобия, расизъм и други обективни нарушения на принципа на равенство и зачитане на човешките права. Комисията за защита от дискриминация чрез практиката си налага антидискриминационните стандарти, които да реализират своята социална функция да въздействат в обществото за налагане на възприемане на различните, уважение към многообразието и да ограничат насаждането на омраза и преустанови нежелано поведение на основата на защитените признаци в чл. 4, ал. 1, с което се цели или води до резултат накръняване достойнството на лицето и създаването на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

С решение №205/2018 г.

по преписка №31/2017 г. на Ad hoc заседателен състав на КЗД се установява дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“, в частност извършена спрямо най-представителната етническа група в България - тази на ромите. Т. П. подава сигнал до Комисията за защита от дискриминация, в който казва, че в писмо, изпратено до него, кметът на Р. И. към СО и до директорът на РЗИ Г. е направила твърдението, че в блокове №2, №3 и №4 на ж.к. „Д. 1“ „живеят предимно роми, които отказват да спазват изискванията заложи в Наредбата за управление на отпадъците и поддържане и опазване на чистотата на територията С. община.“ Изхвърляли от балконите си различни отпадъци и поради това този район е мръсен и занемарен. В подадения сигнал П. твърди, че нееднократно се обръщал към различни органи с молба за съдействие относно замърсеното пространство между блокове: №4, №5 и №6 на „Д. 1“, което с времето се е превърнало в бунище. Сигналоподателят счита, че обвинението, което направила Г. спрямо ромите в квартала е расистко и третира живеещите в района българи, които вероятно също замърсяват междублоковото пространство по-благоприятно, само защото са българи.

След като прецени поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства и обясненията на страните, AD НОС заседателен състав приел за установено от фактическа и правна страна следното: В основата на оплакването е изявление на кмета на Ррайон „И.“ към СО – В. Г., отразено в писмо, адресирано до П. и до директора на РЗИ – С. От съдържанието на визирания в сигнала коментар е безспорно установено по преписката, че „В блокове №№2, 3 и 4, в ж.к. „Д. 1“ живеят предимно роми, които отказват да спазват изискванията заложи в Наредбата за управление на отпадъците и поддържане и опазване на чистотата на територията С. община. Изхвърлят от балконите си различни отпадъци и поради това този район е занемарен.“

При преценката относно поведението на ответната страна, съставът не би могъл да остане равнодушен към смисъла на коментара и становището на ответната страна инж. В. Г., в което признава, че при осъществяване на служебните си задължения, служители на С. инспекторат многократно са извършвали проверки на място на цитираните в сигнала адреси и са съставяли констативни протоколи с предписание за изпълнение на задължението по чл. 67, т. от наредбата. При тези проверки на място, служителите нееднократно са установявали, че живущите изхвърлят отпадъци от балконите си, но предвид невъзможността за достъп до съответното жилище в сградите, конкретните извършители не са санкционирани.

За да гарантира постигането на заложените в закона цели на административната санкция, законодателят е вманил контрола по прилагането на закона в задължение на определен държавен орган, като е обвързал това задължение със специфичен обем властнически правомощия, необходими за осъществяването му. В тази връзка, недопустимо е, че именно овластеният да налага наредбата държавен орган – в лицето на С. И. към СО, представлявано от неговия директор и разполагащ с всички законови правомощия да санкционира нарушителите, дефакто признава своята безпомощност да го направи. Дори да се приеме за безспорно, че служителите на Инспектората са извършвали проверки и са съставяли констативни протоколи, в които е установено, че нарушителите на забраната за замърсяване обитават именно горепосочените жилищни сгради, то ограниченият (по какъвто и да било начин) достъп до жилищните сгради, в които живеят нарушителите, по никакъв

начин не би могло да се приеме като основателно оправдание за липсата на ефективен контрол от страна на Инспектората. Отделно от това, по преписката не са посочени категорични доказателства за етническия състав на населението, които да не поставят под съмнение достоверността на така изнесената информация: „В блокове №№2, 3 и 4, в ж.к. „Д.“1 живеят предимно роми.“ Нещо повече, в хода на настоящото производство ответната страна не установи какво е значението на етническата принадлежност на групата за същността на твърдяната информация. Разглеждането на поведението на отделни хора в тясна връзка с принадлежността им към някоя етническа общност в международноправен и европейски аспект се счита за проява на нетолерантност и бариера за взаимното уважение и разбирателство между различните етноси по света, тъй като води до вражда и омраза на етническа основа.

Настоящият състав счел, че в случая посочването на етническата принадлежност на нарушителите и акцентирането на наименованието на цялата етническа общност при представяне на информацията представлява нежелано поведение, което е изразено словесно, основава се на признака по чл. 4 ал. 1 от ЗЗДискр. - „етническа принадлежност“. Подчертаването на етническата принадлежност, евентуалните нарушители и употребата на наименованието на цялата етническа общност, като нарушители има за резултат нахвърляването достойнството на всяко лице от ромски произход, тъй като нарушителите не са установени, а обвинението се гради на твърдение, че замърсяването е извършено от лица от ромски произход. Представянето на информацията по този начин в тясна връзка с етническата принадлежност на лицата, за които се твърди да са извършили правонарушението и използването наименованието на общността като негов автор, създава враждебна и обидна среда за всеки един човек, принадлежащ към ромската общност, тъй като начинът на поднасяне на новината предизвиква недоброжелателно отношение към тази етническа общност.

Гореизложеното мотивирало настоящия състав да стигне до извода, че използването на фразите при съобщаването на новината, съставлява дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., хипотеза първа, във връзка с §1. т. 1 от ДР на ЗЗДискр. – тормоз на основата на етническа принадлежност .

Воден от гореизложеното, настоящият АД hoc състав на основание чл. 47, във връзка с чл. чл. 65, 66 и 76 от ЗЗДискр. установил, че с писмо №ССИ16-ДИ05-37/1/14.03.2016 г. , в което се съдържа твърдението, че в блокове №2, №3 и №4 на ж.к. „Д. 1“ „живеят предимно роми, които отказват да спазват изискванията заложи в Наредбата за управление на отпадъците и поддържане и опазване на чистотата на територията С. община, ответната страна инж. В. Г. - Директор на С. И. към С. община осъществила пряка дискриминация по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“ спрямо обитателите на блокове №2, №3 и №4 на ж.к. „Д. 1“ в гр. С. На основание чл. 47, т. 4, във връзка с чл. 76, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация е предписано на ответната страна инж. В. Г. - Директор на С. И. към С. община, да се въздържа от употребата на „език на омраза“. За установената по т. 1 дискриминация, на основание чл. 47, т. 3, във връзка с чл. 78, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация на ответната страна инж. В. Г.- Директор на С. И. към С. Община е наложена глоба в размер на 1000 лв.

И през 2018 г. често се срещат оплаквания за дискриминация при упражняването правото на труд, включително при наличието на тормоз, което представлява самостоятелна форма на дискриминация по силата на чл. 5 от ЗЗДискр. Пример за релевантен случай е

решение №29/2018 г.

по преписка 40/2013 г. Инициативният документ и постъпилото впоследствие допълнение са насочени срещу „П. А.“ ЕООД, гр. К., представявано от управителя М. А. Х. и срещу главния счетоводител на дружеството Г. М. Б. с изложени оплаквания за тормоз на работното място по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от същия закон по признак „увреждане“, както и за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр.

След съвкупно и поотделно разглеждане на събраните материали по преписката и допълнително изискани документи, предадени на вещото лице с приемо-предавателен протокол на 24.02.2017 г. и на 08.06.2017 г., на основание ведомостите за авансови плащания и за работни заплати на служителите/работниците на „П. А.“ ЕООД, гр. К. е установено следното: По отношение на задача №1. „С какво забавяне са били изплащани заплатите на Т. Д.“ с експертизата е установено, че във „Вътрешни правила за работна заплата“, както и в „Правилника за вътрешния трудов ред“ при „П. а.“ ЕООД не са определени дати за изплащане на месечния аванс и за изплащане на трудовите възнаграждения в текущия месец. Съгласно направените изводи в експертизата за периода от юни 2011 г. до октомври 2012 г. може да се приеме, че забавяне изплащането на аванс за юли 2012 г. е в размер на два месеца и половина, а това на аванса за септември 2013 г. – три месеца. По отношение на задача №2 в съдебно-счетоводната експертиза: „Да направи съпоставка с изплащането на заплатите на останалите служители от администрацията – главен счетоводител, касиер, касиер инкасо, личен състав,“ е установено, че не са представени изисканите с писмо документи (справки),

от които да е видно кога са изплатени заплатите на посочените в задачата длъжности: главен счетоводител, касиер, касиер инкасо, личен състав“.

Безспорно установено от експертизата е, че на жалбоподателката има забавяне в изплащането на заплати и аванси за процесните периоди. Въпреки това се установява, че те са били изплатени с голямо забавяне на 03.01.2013 г. Също така, ответната страна не отрича, че е имало забавяне на изплащаните заплати и аванси.

Воден от гореизложените изводи, АД НОС заседателен състав на КЗД приел, че от представеното щатно разписание на дружеството е видно, че в него работят и служители, които не са пряко ангажирани с обслужването на транспортни линии и поддръжка на превозните средства и които са в сравнимо сходно положение с жалбоподателката. Това са служителите, изпълняващи административни длъжности, като: главен счетоводител, личен състав, касиер, касиер инкасо. Според съда „именно техният труд следва да се разглежда като равностоен на труда на жалбоподателката Д. Забавеното изплащане на трудовото възнаграждение и аванс на жалбоподателката, както е установено в назначената експертиза, не обуславя задължително нарушение на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр. Съгласно разпоредбата на чл. 14., ал. 1 „Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Алинея 1 се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.“

В хода на производството пред Комисията не бяха събрани доказателства, от които да е видно, че на служители, изпълняващи длъжностите главен счетоводител, личен състав, касиер и касиер инкасо в „П. а.“ ЕООД, гр. К. за периодите, посочени в експертизата, са били изплатени заплати и то с какво забавяне, ако е имало такова. Непредставянето на доказателства от ответните страни за изясняване на това обстоятелство не значи, че същите са освободени от тежестта на доказване в настоящото производство пред КЗД. Доказателствената тежест *onus probandi* съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. е в тежест на ответната страна, след като страната, която твърди, че е дискриминирана представи съответните факти, да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. В настоящото производство факти за дискриминация са представени, а ответно доказване за ненарушаване на принципа на равно третиране липсва. Установи се, че в трудовите договори/допълнителни споразумения към трудовите договори също не са посочени дати за изплащане на аванс и заплата. Комисията в случая няма правомощия да упражнява контрол и да санкционира ответната страна, представляваща дружеството, за неправилно или небрежно водената документация, свързана с трудовото правоотношение на работниците и служителите, но с оглед представените материали в хода на производството за изготвянето на съдебно-счетоводна експертиза следва да приеме, че не са представени доказателства съгласно чл. 9 от ЗЗДискр., които да наведат до извод, че правото на равно третиране на жалбоподателката не е нарушено.

Воден от гореизложеното и вземайки предвид относимите законови разпоредби на основание чл. 65, във връзка с чл. 66 и чл. 47, т. 1 и т. 4 от Закона за защита от дискриминация, АД НОС заседателен състав установил по отношение на ответните страни М. Х., в качеството на управител на „П. а.“ ЕООД, гр. К. и Г. Б., в качеството на главен счетоводител в същото дружество, че със забавеното изплащане на трудово възнаграждение за периода от юни 2011 г. до октомври 2012 г. на Т. Д.– „счетоводител“ в „П. а.“ ЕООД, гр. К., са извършили нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“, поставяйки жалбоподателката в положение на по-неблагоприятно третиране в сравнение със служители на дружеството, изпълняващи длъжностите „главен счетоводител“, „личен състав“, „касиер“, „касиер инкасо“. Предписано е на ответните страни занапред да не допускат отново нарушение. На основание чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на М. Х. е наложена глоба в размер на 250 лева за допуснатото извършване на установената дискриминация. Определен е на основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. 60-дневен срок, в който адресатът на принудителните административни мерки от настоящото решение да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.